

// Die Selbstverpflichtungserklärung für Pastor*innen

Ein Baustein der Prävention sexualisierter Gewalt in der Nordkirche

Antworten auf häufig gestellte Fragen zur Selbstverpflichtungserklärung für Pastor*innen in der Nordkirche im aktiven Dienst und im Ruhestand

”

Worum es geht: Eine Kultur der Aufmerksamkeit zur Abwehr sexualisierter Gewalt

Diese „Kultur der Aufmerksamkeit“ ... soll erreicht werden, indem alle Mitarbeitende und gegebenenfalls Kinder und Jugendliche in die Erarbeitung und Weiterentwicklung des Leitbildes einbezogen werden. Ausgehend vom Leitbild ist die Erarbeitung von Selbstverpflichtungen und Verhaltenskodizes von großer Bedeutung. Dabei beziehen sich Verhaltenskodizes auf Handlungsrichtlinien, nach denen Mitarbeitende ihr Verhalten ausrichten sollen. (Kappler et al. 2018: 14)

“

Warum eine Selbstverpflichtungserklärung? Wofür gibt es sie? Was regelt sie, was nicht? Diese Seiten sollen die wichtigsten Fragen beantworten, die Sie als Pastor*in der Nordkirche dazu haben könnten. Haben Sie noch andere Fragen, dann melden Sie sich bei Fragen zum Verfahren beim Dezernat Personal im Verkündigungsdienst (P) im Landeskirchenamt (personal@lka.nordkirche.de) und bei inhaltlichen Nachfragen bei der Stabsstelle Prävention der Nordkirche (info@praevention.nordkirche.de; Tel. 040/4321 6769 0).

ihr anvertrauten Menschen vor sexualisierter Gewalt verpflichtet hat. Darüber hinaus hat die umfassende, Ende Januar 2024 erschienene ForuM-Studie (Forschung zur Aufarbeitung von sexualisierter Gewalt und anderen Missbrauchsformen in der evangelischen Kirche und Diakonie in Deutschland, Forschungsverbund ForuM 2024) unterstrichen, dass die Auseinandersetzung mit den Risikofaktoren für sexualisierte Gewalt in der Kirche eine zentrale Aufgabe ist. An dieser Stelle findet sie statt, unter anderem.

Die Selbstverpflichtungserklärung – was ist das überhaupt?

Der Kern einer Selbstverpflichtungserklärung besteht darin, dass Personen oder Institutionen eigene Ziele und Ideale festlegen und sich dazu verpflichten, diese nach bestem Wissen und Gewissen einzuhalten und zu verfolgen.

Die Selbstverpflichtungserklärung bildet also einen Wegweiser und Standard ab, der erreicht werden will. Dieser Standard kann von einer Institution als Anstellungsträgerin vorgegeben werden, wenn diese eine bestimmte Haltung als Voraussetzung für eine Tätigkeit vorsieht. Dies ist in der Nordkirche der Fall, die sich mit dem Präventionsgesetz dem Schutz der

Ist es dann nicht eine Verpflichtungserklärung?

Selbstverpflichtungserklärungen haben eine lange Tradition in sozialen Professionen, wozu auch in großen Teilen der Dienst von Pastor*innen gezählt werden kann. Eine Selbstverpflichtung ist Teil des Selbstverständnisses und der beruflichen Rolle. Sie signalisiert, nicht nur die für den Beruf (hier trägt ja bei Pastor*innen bereits weitgehend das Ordinationsgelübde), sondern auch für die konkrete Arbeit fachlichen Standards und Regeln z. B. im Umgang miteinander einzuhalten. Der Wert der Selbstverpflichtung liegt dabei darin, dass die unterzeichnenden Personen sich selbst dazu verpflichten, diese Regeln einzuhalten und sich somit zu einer bestimmten Haltung bekennen.

Das ist eine Haltungsfrage, die gerade für das Thema Prävention sexualisierter Gewalt große Bedeutung trägt: Sie selbst sind mit verantwortlich dafür, dass Kirche ein sicherer(er) Ort wird. Sie verpflichten sich selbst als Pastor*in im Dienst der Nordkirche dazu, dafür einzutreten. Dies ist keineswegs statisch gemeint und nach einer einmaligen Unterschrift abgeschlossen.

Vielmehr geht es um einen kontinuierlichen Prozess, weil Sie hiermit eine Absicht bekunden

- a) das eigene Verhalten immer wieder zu reflektieren und mit den Vorgaben der Selbstverpflichtungserklärung abzugleichen und
- b) Ihr Möglichstes zu tun, den zu erreichenden Standard durch das eigene Handeln und Wirken zu erfüllen.

Inwiefern kann eine Erklärung vor sexualisierter Gewalt schützen?

Eine Selbstverpflichtungserklärung entfaltet ihre Wirkung durch die Symbolkraft der geschriebenen und unterzeichneten Verhaltensabsicht. Mit dieser bewussten und öffentlich bekannt gemachten Festlegung wird nicht nur die institutionelle Haltung bekundet, sondern diese Haltung soll auch in persönlichen Handlungen umgesetzt werden. Der Fokus liegt darauf, sich selbst zu vergegenwärtigen, dass eine kollektive Einstellung auch eine Auseinandersetzung mit dem eigenen Verhalten benötigt, um diese Einstellung zu stärken und als Vorbildfunktion nach außen zu tragen. Dieses Potential ist umso größer, wie die sich selbst verpflichtende Person in innerer Freiheit und mit Überzeugung den Inhalt der Verpflichtung mitträgt. Mit einer Selbstverpflichtungserklärung wird demonstriert, dass die Institution und ebenso jede einzelne Person in der Institution ihre Verantwortung übernimmt.

Für diese Verantwortungsübernahme ist ein vertieftes Verständnis von sexualisierter Gewalt in Institutionen und dem Schutz davor unerlässlich (vgl. Dagott 2022: 269ff.). Deswegen ist die Selbstverpflichtungserklärung für Pastor*innen mit der Teilnahme an einer Fortbildung zum Thema Prävention sexualisierter Gewalt verbunden.

Was ist die gesetzliche Basis der Selbstverpflichtung?

§ 5 Absatz 2 des Präventionsgesetzes

„(1) Kirchliche Träger haben die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die in der Kinder- und Jugendarbeit und im kinder- und jugendnahen Bereich tätig sind, aufzufordern, sich mit den Inhalten einer Selbstverpflichtung auseinanderzusetzen.“

(2) Der Text der Selbstverpflichtung, die sie eingehen, wird den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern durch die kirchlichen Träger ausgehändigt.

(3) Die kirchlichen Träger sind verpflichtet, regelmäßig Schulungen zum Inhalt der Selbstverpflichtung anzubieten.

(4) Die Teilnahme ist den Mitarbeiterinnen bzw. den Mitarbeitern zu bestätigen und aktenkundig zu machen.“

§ 8 Absatz 1 des Präventionsgesetzes

„(1) Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen in ihrer Ausbildung sowie in ihrer Tätigkeit in geeigneter Form mit grenzachtender Kommunikation und der Prävention zum Schutz vor sexualisierter Gewalt vertraut gemacht werden.“

(2) Die kirchlichen Träger stellen sicher, dass die Inhalte nach Satz 1 zu den Grundlagen der Aus-, Fort- und Weiterbildung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gehören.“

Bereits die „Verwaltungsvorschrift über eine Selbstverpflichtung und die Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses in der beruflichen oder ehrenamtlichen Arbeit mit Kindern und Jugendlichen“ (FührungszeugnisVwV) vom 26.08.2016 forderte Mitarbeitende aus kinder- und jugendnahen Arbeitsbereichen auf, sich „... mit den Inhalten einer Selbstverpflichtung auseinanderzusetzen“.

Diese Selbstverpflichtung war auf Kinder und Jugendliche als potentielle Opfer sexualisierter Gewalt bzw. grenzverletzenden Fehlverhaltens und deren Gegenüber als berufliche und ehrenamtliche Mitarbeitende fokussiert. Als Leitbild wurde ausgeführt:

„Kirchliche Körperschaften pflegen im Umgang mit ihnen anvertrauten Kindern, Jugendlichen und anderen Schutzbefohlenen eine Kultur der grenzachtenden Kommunikation und Klarheit sowie des Respekts und der Wertschätzung.“

In der Umsetzung der Selbstverpflichtung wurde maßgeblich auf regelmäßige Fortbildungen gesetzt, zu der diese Körperschaften verpflichtet wurden.

Während der zweite Teil dieser Verwaltungsvorschrift, die Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses – auch aufgrund einer weitergehenden rechtlichen Grundierung im Kinder- und Jugendhilfegesetz (§ 72 SGB VIII) – im Laufe der Zeit nahezu flächendeckend umgesetzt werden konnte, gab es für die Selbstverpflichtung nur wenige – wenn auch wichtige – Nischen z.B. bei ehrenamtlichen Jugendgruppenleiter*innen.

Eine Verwaltungsvorschrift ohne weitergehende Impulse zu deren Durchsetzung entfaltet nur geringe Wirkung. Daraus folgt dann auch eine weitere Schwäche der Verwaltungsvorschrift, die die Zielgruppen zu wenig konkretisiert, damit sie sich hier angesprochen fühlen könnten. Auch bleibt der Inhalt der Verpflichtung offen, was als Beliebigkeit missverstanden werden kann.

Das Präventionsgesetz der Nordkirche vom 17.04.2018 hat hier eine neue gesetzliche Grundlage geschaffen und in der Präventionsgesetzausführungsverordnung vom 28.11.2019 wird im § 4 „Schutzkonzept“ im Absatz (3) ausgeführt: „Das Schutzkonzept besteht aus Maßnahmen der Prävention und Intervention. Dazu gehören insbesondere: 1. Die Fortbildung der ehren- und hauptamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, ... [und] 7. das erweiterte Führungszeugnis und die Selbstverpflichtungserklärung (...)“.

*Wieso gilt sie für Pastor*innen?*

Sie ist gilt in diesem Bereich, weil Sie sich als Pfarrer*innen aufgrund Ihrer Rolle in einer besonderen Vertrauens- und Autoritätsposition befinden.

Im Präventionsgesetz werden in erster Linie die kirchlichen Mitarbeitenden angesprochen, die mit Kindern und Jugendlichen regelmäßig Kontakt haben und deswegen besonders für die Thematik sexualisierter Gewalt und den Schutz von jungen Menschen sensibilisiert werden müssen.

Doch aus Ihrer hervorgehobenen Position ergibt sich eine besondere Verantwortung: Sie als Pfarrer*innen befinden sich aufgrund Ihrer Rolle in der Kirche in einer hervorgehobenen Vertrauens- und Autoritätsposition.

Zum einen können Pfarrpersonen, auch wenn sie derzeit nicht in einer Gemeinde tätig sind und somit derzeit nicht mit jungen Menschen arbeiten, jederzeit wieder in den Gemeindedienst und damit in die Arbeit mit Kinder und Jugendlichen wechseln. Zugleich sind viele Pastor*innen ehrenamtlich engagiert und kommen in ihrer beruflichen Rolle mit jungen Menschen in Kontakt.

Zum anderen bedarf es engagierter Pfarrpersonen, die aus ihrer Verantwortung heraus ihrer Vorbildfunktion gerecht werden und „mit gutem Beispiel vorangehen“. Deswegen werden alle Pastor*innen um Unterzeichnung der Selbstverpflichtungserklärung gebeten und zur Teilnahme an einer Basis-Fortbildung und Weiterbildung zum Thema Prävention sexualisierter Gewalt verpflichtet.

*Sind Pastor*innen kirchliche Mitarbeitende?*

Gemäß Legaldefinition, ja. Im Präventionsgesetz steht in §1, Absatz 2: „Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Sinne dieses Kirchengesetzes sind alle ehrenamtlichen und in einem kirchlichen Dienst- oder Arbeitsverhältnis stehenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der kirchlichen Träger (Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter).“

Deckt sich der Inhalt der Selbstverpflichtung mit dem Ordinationsgelübde?

Aus fachlicher Sicht ergänzen sie sich: Die Ordinierten sind laut Pfarrdienstgesetz der Evangelischen Kirche in Deutschland „durch die Ordination verpflichtet, das anvertraute Amt im Gehorsam gegen den dreieinigen Gott in Treue zu führen, das Evangelium von Jesus Christus, wie es in der Heiligen Schrift gegeben und im Bekenntnis ihrer Kirche bezeugt ist, rein zu lehren, die Sakramente ihrer Einsetzung gemäß zu verwalten, ihren Dienst nach den Ordnungen ihrer Kirche auszuüben, das Beichtgeheimnis und die seelsorgliche Schweigepflicht zu wahren und sich in ihrer Amts- und Lebensführung so zu verhalten, dass die glaubwürdige Ausübung des Amtes nicht beeinträchtigt wird.“ (§3, Absatz 2 PfdG.EKD)

Die Verpflichtung, in Amts- und Lebensführung so zu verhalten, dass sich die glaubwürdige Ausübung des Amtes nicht beeinträchtigt wird, umfasst auch den

engagierten Einsatz für Kirche als sichereren Ort für alle. Mit den gesellschaftlichen Bedingungen und dem (Fach-)Wissen, was über einzelne Aspekte der Amts- und Lebensführung verfügbar ist, ändert sich auch das jeweilige Verständnis, was zu einer „glaubwürdigen Ausübung des Amtes“ gehört. In Anbetracht der Wichtigkeit des Themas Schutz vor sexualisierter Gewalt in der Kirche entspricht das Unterzeichnen und Umsetzen dieser Selbstverpflichtung gerade diesem Anspruch des Ordinationsgelübdes.

Sie können sich anhand der Selbstverpflichtungserklärung grundlegende Aufgaben der Prävention und Intervention sexualisierter Gewalt im kirchlichen Kontext vergegenwärtigen und sich so immer wieder vor Augen führen.

Worum geht es beim „Stellung nehmen gegen Diskriminierung“? Was hat das mit sexualisierter Gewalt zu tun?

Sexualisierte Gewalt wird nicht unabhängig von bestehenden Machtverhältnissen ausgeübt. Im Gegenteil nutzen Täter*innen oftmals vorhandene strukturelle Ungleichheiten, um ihre Bedürfnisse auf Kosten und gegen den Willen ihrer Opfer zu befriedigen. Gut erforscht sind dabei die bestehenden Geschlechterungleichheiten, die sich auch in der Verteilung von Täter*innen und Betroffenen sexualisierter Gewalt widerspiegelt.

Auch andere Formen von Ungleichheit – kulturelle Zugehörigkeit, Schichtzugehörigkeit usw. – machen für (sexualisierte) Gewalt besonders verletzlich. Strukturelle Ungleichheiten – sei es wegen Beeinträchtigungen, Geschlecht, sexueller Orientierung, ökonomischer Lage oder Bildungsstand usw. – finden sich auch innerhalb einer Institutionen und sind dabei ein möglicher Nährboden für (sexualisierte) Gewalt. Hiergegen Stellung zu beziehen und Diskriminierung entgegenzuwirken, kann somit präventiv wirken.

Was ist mit „ausgrenzender Sprache“ gemeint?

Dass Sprache Wirklichkeit und Verhältnisse (mit) schafft, ist auch in der evangelischen Kirche eine

wichtige Tatsache. Eine „grenzachtende Kommunikation“ gehört dabei zugleich zur „Kultur des Respekts“, zu dem laut Präventionsgesetz (§2) alle kirchlichen Mitarbeitenden verpflichtet sind.

Sprache kann ausgrenzend wirken, wenn sie die Vielfalt der Angesprochenen ignoriert. Ein besonders bekanntes Beispiel ist hierfür die Berücksichtigung der Geschlechter: Studien (etwa von Stahlberg und Sczesny 2001) weisen nach, dass das generische Maskulinum kein vielfältiges Bild von Männern und Frauen in den Köpfen zeichnet, sondern sich in der Tendenz eher Männer vorgestellt werden.

Sprache schließt ein anstatt auszugrenzen, wenn sie Menschen nicht nur „mitmeint“, sondern explizit benennt. Eine nicht ausgrenzende Sprache verweist auf eine grundlegende Sensibilität für die Fragen: Wen stellen Sie sich als Ihre Adressat*innen vor? Für wen sind Sie tätig? Nicht nur, aber auch über die Sprach- und Wortwahl können Antworten auf diese Fragen gegeben werden.

Was hat Sprache mit sexualisierter Gewalt zu tun?

Ein verengtes Verständnis, wer zählt und wer angesprochen werden soll, ist der Faktor für Machtmissbrauch. Wenn die Vielfalt in der Sprache Raum bekommt, so kann sie sich auch in Handlungen entfalten. Dazu gehört dann, die Perspektiven von vormalig nur „mitgemeinten“, aber unsichtbar gehaltenen Personen zu berücksichtigen, sodass ihnen Sichtbarkeit ermöglicht wird.

Die Irritation, die durch eine „gerechtere“ Sprache zuweilen ausgelöst wird, ist übrigens gewollt: Das „Gender-Gap“ beispielsweise spielt auf den bekannten Hinweis in den U-Bahn-Stationen in London an, auf den Spalt zwischen Zug und Bahnsteigkante zu achten („mind the gap“). Die Vielfalt, die bereits da ist, zuvor aber nicht beachtet wurde, wird dadurch nicht gleich selbstverständlich, jedoch sichtbar. Die Irritation darüber kann Aufmerksamkeit dafür schaffen.

Es gibt keinen Grund, nun darüber zu streiten, was die „schönste“ inkludierende Sprachformel darstellt. Im Gegenteil ist dort Ihre Kreativität gefragt. Sie werden sicherlich auf viele verschiedene Ideen stoßen, wie Sie durch Ihre Sprache Kirche und Welt für die

Heterogenität und Vielfalt in der Gemeinschaft öffnen, die immer schon vorhanden ist.

Was hat die Gesprächs- und Fehlerkultur mit sexualisierter Gewalt zu tun?

Da, wo Menschen zugehört wird und sie ernstgenommen werden, können sich diese frei entfalten und selbst zu Wort kommen. Die Chance erhöht sich, dass sie Nein zu Grenzverletzungen sagen und sich wehren, wenn sie Gewalt erleiden. Sie ergreifen auch eher Partei, wenn sie Unrecht beobachten.

Da, wo Menschen Fehler passieren dürfen und diese angemessen aufgegriffen werden und nicht mit einem grundlegenden Scheitern ihrer Person gleichgesetzt werden, sind Menschen eher bereit, ihre Unsicherheiten und Fehler zu äußern. Sie teilen mit, wenn sie mit einer eigenen Handlung nicht einverstanden sind oder wenn sie ein ungutes Gefühl haben. Dadurch gibt es weniger Möglichkeit, sie unter Druck zu setzen und zum Schweigen zu nötigen.

Die Art der Gesprächs- und Fehlerkultur entscheidet mit darüber, ob Kirche ein Ort des Verschweigens und Vertuschens ist oder ein Ort, an dem sich alle füreinander einsetzen und Verantwortung füreinander übernehmen.

Wieso sind die Gesetzestexte nicht Teil der Selbstverpflichtung?

Die Selbstverpflichtungserklärung umfasst grundlegende Maßnahmen zum Schutz vor sexualisierter Gewalt in der Nordkirche, die über die Gesetzesgrundlagen hinausgehen. Zur Einhaltung der Gesetze sind Sie als Pastor*in in jedem Fall verpflichtet. Der Vollständigkeit halber und als Hilfestellung werden sie aufgeführt und erwähnt. Sie in den Haupttext der Selbstverpflichtung einzubinden, gäbe ihnen einen Rahmen der Freiwilligkeit, der nicht vorliegt.

Was passiert, wenn ich nicht unterzeichne oder nicht an einer Fortbildung teilnehme?

Die Unterschrift der Selbstverpflichtungserklärung wird von Ihnen als Pastor*in wegen Ihrer besonderen Vertrauens- und Autoritätsstellung erwartet und für

die gemeinsame Bewusstmachung der kollektiven Verantwortung als geteilte Haltung vorausgesetzt.

Es wird davon ausgegangen, dass die breite Masse der Pastor*innen dieser Verantwortung gerecht werden möchte und diese Haltung teilt. Sollten Sie dem widersprechen, wird ein Einzelgespräch mit der dienstvorgesetzten Person vorgeschlagen, in dem Sie Ihre Zurückhaltung oder Weigerung thematisieren können. Damit soll ausgeschlossen werden, dass sich eine Verweigerung gegen die Verhaltensgrundsätze und die Präventionsstrategie der Nordkirche richtet.

In der Klärung und Bewertung von Vorwürfen bzw. Beschuldigungen zu grenzverletzendem Fehlverhalten im Beruf würde herangezogen werden, wie sich eine Person zuvor zu den Grundsätzen z.B. in Form der Selbstverpflichtungserklärung geäußert hat.

Die Fortbildungsteilnahme ist gemäß §5 PrävG verpflichtend und aktenkundig zu machen. Dazu senden Sie die Bescheinigung an das Dezernat P. Sollten Sie sich weigern, an einer Fortbildung teilzunehmen, so ist zunächst ein Einzelgespräch mit der*dem Dienstvorgesetzten vorgesehen.

Ein formloser Antrag auf Befreiung von der Teilnahme an einer Fortbildung zum Thema sexualisierte Gewalt kann beim zuständigen Dezernat Personal im Verkündigungsdienst (P) im Landeskirchenamt gestellt werden. Dies kann etwa der Fall sein, wenn die Inhalte eine zu hohe Belastung für eine Person (Trigger- bzw. Retraumatisierungsgefahr) mit sich bringen würden. Ein Antrag wird stets im Einzelfall geprüft. Hierfür können sich betroffene Pastor*innen auch beraten lassen, etwa bei der UNA (Unabhängige Ansprechstelle für Betroffene von sexualisierter Gewalt in der Nordkirche, Tel. 0800 022099 (kostenfrei und anonym); una@wendepunkt-ev.de) oder bei der*den Präventionsbeauftragten oder Fachberatungsstellen vor Ort.

Welche Meldestelle gibt es in der Nordkirche, wenn gegen die Inhalte der Selbstverpflichtungserklärung verstoßen wird?

Das seit 2018 geltende Präventionsgesetz ist die Basis für die Selbstverpflichtungserklärung; die einzelnen Punkte leiten sich vom Präventionsgesetz ab. Das Verhalten einer*eines Pastor*in wird dann

dahingehend geprüft, ob ein Verstoß gegen das Präventionsgesetz oder auch das Pfarrdienstgesetz bzw. die Gewaltschutzrichtlinie der EKD vorliegt. Eine Meldung hierzu erfolgt über die*den zuständigen Meldebeauftragte*n. Die Verantwortung diese zu prüfen obliegt i. d. R. dem Dezernat Personal im Verkündigungsdienst (P) und Dienst- und Arbeitsrecht (DAR) im Landeskirchenamt in direktem Austausch mit den dienstvorgesetzten Personen vor Ort (z. B. den Pröpst*innen); bei Pastor*innen im Ruhestand liegt die Verantwortung bei den Dezernaten P und DAR, die sich hierzu ebenfalls nach Möglichkeit mit den Pröpst*innen vor Ort austauschen.

Mithilfe der Selbstverpflichtungserklärung sollen Pastor*innen grundlegend sensibilisiert und so in ihrer Haltung für den Schutz vor sexualisierter Gewalt und Grenzverletzungen unterstützt und gefestigt werden. So kann ein gemeinsamer Wertekanon transparent gemacht werden. Dafür ist sie gemäß §5 PräVG mit der verpflichtenden Teilnahme an einer Fortbildung verbunden. Im Rahmen der Fortbildung sollten die in der Selbstverpflichtungserklärung genannten Punkte erläutert und diskutiert werden können. So kann darauf hingewirkt werden, dass sie angemessen verinnerlicht und vertreten wird.

Wie umfangreich soll die Fortbildung sein?

Fortbildungen im Kontext von Selbstverpflichtungserklärungen dienen nicht nur der spezifischen Wissensvermittlung, sondern auch der Erweiterung der Sprachfähigkeit und dem Abgleich der eigenen Praxiserfahrung und -anforderungen mit den theoretischen Grundlagen und Erkenntnissen. Das braucht hinreichend Zeit.

Dem Argument, dass der Zeitbedarf für Fortbildungen nicht mit dem Zeitdruck des Dienstes zu vereinbaren ist, steht die Erfahrung entgegen, dass der Nutzen vielfältig ist und über die thematische Fokussierung weit hinausweist.

Die Durchführung, Organisation und Gestaltung der Fortbildungen liegt in der Verantwortung der jeweils zuständigen Präventionsbeauftragten vor Ort. Für die Fortbildungsdauer wird – orientiert an den Fortbildungsmodulen der EKD „Hinschauen, Helfen,

Handeln“ – ein Mindestumfang von 6 bis 8 Stunden empfohlen.

Die Fortbildungen für Pastor*innen richten sich in den Inhalten nach §8 PräVG und der „Richtlinie der EKD zum Schutz vor sexualisierter Gewalt“ (die sogenannte „Gewaltschutzrichtlinie“).

Thematisiert werden sollte:

- // Prävention sexualisierter Gewalt
- // Grenzachtende Kommunikation
- // Sensibilisierung für die Problematik sexualisierter Gewalt
- // Abstinenz- und Abstandsgebot
- // Informationen über externe und interne Beratungsstellen
- // Meldepflicht und Beratungsrecht
- // Verfahrenswege bei Anzeichen sexualisierter Gewalt
- // Hilfen für Betroffene
- // Angebote für die persönliche Auseinandersetzung
- // Inhalt der Selbstverpflichtungserklärung

Ich habe bereits eine Fortbildung zum Thema besucht. Reicht das?

Das reicht, wenn:

- die Teilnahme nachgewiesen werden kann,
- die Fortbildungsdauer dem empfohlenen Mindeststandard von 6 bis 8 Stunden entspricht,
- die Fortbildung nach April 2018 (Inkrafttreten des Präventionsgesetzes) stattgefunden hat,
- die Fortbildungsinhalte den o. g. Themenfeldern entsprechen und das nachgewiesen werden kann.

Eine wiederholte Fortbildung und Auseinandersetzung mit dem Thema mindestens alle fünf Jahre wird empfohlen.

Literatur

Quellen

Dagott, Cindy (2022): Die freiwillige Selbstverpflichtungserklärung als Präventionsinstrument gegen sexualisierte Gewalt in pädagogischen Kontexten. Eine empirische Untersuchung mittels des Expert*innen-Interviews. Dissertation. Cottbus: Brandenburgische Technische Universität Cottbus–Senftenberg. <https://opus4.kobv.de/opus4-btu/frontdoor/index/index/docId/6168>

Forschungsverbund ForuM (Hrsg.) (2024): Abschlussbericht: Forschung zur Aufarbeitung von sexualisierter Gewalt und anderen Missbrauchsformen in der Evangelischen Kirche und Diakonie in Deutschland.

Hannover: Hochschule Hannover et al.

https://www.forum-studie.de/wp-content/uploads/2024/02/Abschlussbericht_ForuM_21-02-2024.pdf

Stahlberg, Dagmar; Sczesny, Sabine (2001): Effekte des generischen Maskulinums und alternativer Sprachformen auf den gedanklichen Einbezug von Frauen. In: Psychologische Rundschau 52(3), S. 131-140.

Kappler, Selina; Pooch, Marie-Theres; Derr, Regine; Hornfeck, Fabienne; Tremel, Inken; Kindler, Heinz; Öztürk, Yasmin (2018): So können Schutzkonzepte in Freizeiteinrichtungen für Kinder und Jugendliche gelingen! Teilbericht 4. Berlin: Arbeitsstab des Unabhängigen Beauftragten für Fragen des sexuellen Kindesmissbrauchs.

https://www.dji.de/fileadmin/user_upload/bibs2018/DJI%20Monitoring_Teilbericht%204%20Freizeit.pdf

Gesetzliche Grundlagen

Das Präventionsgesetz der Nordkirche

<https://www.kirchenrecht-nordkirche.de/document/40916>

Die Präventionsgesetzausführungsverordnung

<https://www.kirchenrecht-nordkirche.de/document/45220>

Die Gewaltschutzrichtlinie der EKD

<https://www.uek-recht.de/document/44830>

Das Geschlechtergerechtigkeitsgesetz der Nordkirche

<https://www.kirchenrecht-nordkirche.de/document/28083>

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz

<https://www.gesetze-im-internet.de/agg>

Prävention in der Nordkirche

FAQ Prävention sexualisierter Gewalt

<https://www.kirche-gegen-sexualisierte-gewalt.de/praevention/material-downloads/>

Kirche gegen sexualisierte Gewalt – Handreichung Schutzkonzepte 2. Auflage

https://www.kirche-gegen-sexualisierte-gewalt.de/fileadmin/user_upload/materialien-und-downloads/schutzkonzept_2._aufl._website.pdf

Das Seelsorgegeheimnis wahren – vor Missbrauch schützen. Handreichung zum Umgang mit der Schweigepflicht für Seelsorgerinnen und Seelsorger in der Nordkirche

https://www.kirche-gegen-sexualisierte-gewalt.de/fileadmin/user_upload/materialien-und-downloads/handreichung_seelsorge.pdf

Herausgegeben von



Landeskirchenamt
Evangelisch-Lutherische
Kirche in Norddeutschland



Stabsstelle Prävention
Fachstelle gegen sexualisierte Gewalt
**Evangelisch-Lutherische
Kirche in Norddeutschland**