

Schutzkonzept

gegen sexualisierte Gewalt und andere
grenzverletzende Verhaltensweisen

Stand: 14.05.2026

3. Überarbeitung

Inhalt

A. Allgemeiner Teil – gültig für alle Bereiche	4
1. Einleitung	4
2. Risikoanalyse	4
3. Prävention.....	5
4. Beschwerdemanagement.....	5
5. Rehabilitierung.....	6
6. Rechtliche Grundlagen	6
B. Schutzkonzepte einzelner Fach- u. Arbeitsbereiche im ZSB.....	7
1. Fachberatung	7
1.1 Einleitung	7
1.2 Risikoanalyse.....	7
1.3 Prävention.....	8
1.4 Beschwerdemanagement.....	8
2. Seelsorgeaus-, -fort- und -weiterbildung.....	9
2.1 Einleitung	9
2.2 Risikoanalyse.....	9
2.3 Prävention.....	10
2.4 Beschwerdemanagement.....	10
3. Digitale Angebote der Seelsorge	11
3.1 Einleitung	11
3.2 Risikoanalyse.....	11
3.3 Prävention.....	11
3.4 Beschwerdemanagement.....	11
C. Zugeordnete Arbeitsbereiche.....	12
1. Flughafenseelsorge	12
1.1 Einleitung	12
1.2 Risikoanalyse.....	12
1.3 Prävention.....	13
1.4 Beschwerdemanagement.....	14
2. Schwerhörigenseelsorge	15
2.1 Einleitung	15
2.2 Risikoanalyse.....	15
2.3 Prävention.....	15
2.4 Beschwerdemanagement.....	16
3. Seelsorge mit seh-beeinträchtigten Menschen	17
3.1 Einleitung	17

3.2 Risikoanalyse.....	17
3.3 Prävention.....	17
3.4 Beschwerdemanagement.....	19
4. Psychosoziale Fachkraft für Notfallseelsorge	20
4.1 Einleitung	20
4.2 Risikoanalyse.....	20
4.3 Prävention.....	21
4.4 Beschwerdemanagement.....	22
5. Altenseelsorge	23
5.1 Einleitung	23
5.2 Risikoanalyse.....	23
5.3 Prävention.....	24
5.4 Beschwerdemanagement.....	25
6. Behindertenseelsorge.....	26
6.1 Einleitung	26
6.2 Risikoanalyse.....	26
6.3 Prävention.....	27
6.4 Beschwerdemanagement.....	28
7. Inklusion.....	29
7.1 Einleitung	29
7.2 Risikoanalyse.....	29
7.3 Prävention.....	30
7.4 Beschwerdemanagement.....	31

A. Allgemeiner Teil – gültig für alle Bereiche

Die hier dokumentierten Aussagen haben eine Gültigkeit für die gesamte Schutzkonzeption des Zentrums Seelsorge und Beratung. Weiterführende und spezielle Aussagen, die über das hier Beschriebene hinausgehen, und gesonderte Zielgruppen sind in den jeweiligen Bereichen kenntlich gemacht worden.

1. Einleitung

Das Zentrum Seelsorge und Beratung (ZSB) ist eines von fünf handlungsfeldbezogenen Fachzentren der Ev. Kirche in Hessen und Nassau (EKHN). Aufgabe des ZSB ist die Beratung, Unterstützung und fachliche Qualifizierung von Mitarbeitenden der EKHN in Kirchengemeinden, Dekanaten, Kirchenleitung und Kirchenverwaltung.

Der Schutz von Kindern, Jugendlichen und erwachsenen Schutzbefohlenen vor sexualisierter Gewalt und anderen grenzverletzenden Verhaltensweisen ist Aufgabe und Pflicht aller, die innerhalb der EKHN mit Kindern, Jugendlichen und erwachsenen Schutzbefohlenen Umgang haben und Verantwortung tragen. In diesem Sinn ist das Handeln aller Mitarbeitenden des ZSB verbindlich orientiert an dem folgenden Schutzkonzept.

Es gilt für die im ZSB beschäftigten Personen und für alle haupt-, neben- und ehrenamtlich Mitarbeitenden der dem ZSB zugeordneten Arbeitsbereiche (s.u.).

2. Risikoanalyse

Begriffserklärung

Sexualisierte Gewalt umfasst sexuelle Übergriffe, wie verbale Belästigungen oder Berührungen bis zu unter Strafe gestellte Verhaltensweisen. Die Täterin oder der Täter nutzt dabei eine Macht- oder Autoritätsposition aus, um eigene Bedürfnisse auf Kosten des Gegenübers zu befriedigen. 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. (siehe: §2, GPrävG, EKHN, Nov.2020)

Zur Grenzverletzung gehören kompromittierende oder abwertende Äußerungen oder unerwünschte „Komplimente“ über sexuelle Orientierung, körperliche Merkmale, Aussehen oder Kleidung, sexistische Gesten oder Verhaltensweisen, das Zeigen pornografischer oder sexistischer Abbildungen. Ebenso Briefe, mail-Nachrichten oder Telefonanrufe mit sexuellen Anspielungen oder diskriminierendem Inhalt. Des Weiteren die Anwendung frauenfeindlicher Sprache und das Versprechen beruflicher Vorteile bei sexueller Gegenleistung sowie die Androhung von Nachteilen bei entsprechender Verweigerung (siehe: Handreichung EKHN, 2022).

Schutzbedürftige Personen

Als schutzbedürftig gelten Personen, die sich im Zuge spezieller Anliegen im Kontext fachlicher Beratung oder seelsorglichen Bedarfs an Mitarbeitende des Zentrums wenden. Hierbei verlangen bestehende Abhängigkeitsverhältnisse besondere Aufmerksamkeit.

Ebenso sind die Mitarbeitenden im ZSB selbst als schutzbedürftig zu betrachten. Spezielle Personengruppen werden in den jeweiligen Schutzkonzepten der einzelnen Arbeitsbereiche berücksichtigt (s.u.).

Mögliche Risiken

Die Zuständigkeit des Zentrums für das Handlungsfeld Seelsorge bringt in der alltäglichen Arbeit Situationen hervor, die vertraulichen Umgang erfordern. Deshalb ist in diesem Bereich auf ein angemessenes Verhältnis von Nähe und Distanz besonders zu achten.

Der Austausch unter Mitarbeitenden in Angelegenheiten, die sensibel und vertrauensvoll zu behandeln sind, erfordern ein Miteinander im Sinne professioneller Distanz.

3. Prävention

Im Sinne der Prävention gegen sexualisierte Gewalt und andere grenzverletzende Verhaltensweisen werden im ZSB folgende Maßnahmen vorgesehen:

- Die Mitarbeitenden nehmen an einer Schulung teil, die für die Thematik sensibilisiert und fachliche Kenntnisse für den Umgang vermittelt.
- Die Mitarbeitenden unterzeichnen eine Selbstverpflichtung gegen jegliche Form von Grenzüberschreitung.
- Die Mitarbeitenden legen ein erweitertes Führungszeugnis vor.
- Das Schutzkonzept wird regelmäßig im zeitlichen Abstand von max. fünf Jahren überprüft und ggf. aktualisiert.

4. Beschwerdemanagement

Von Grenzverletzung betroffene Personen und Personen, die einen begründeten Verdacht bezüglich grenzverletzenden Verhaltens haben, wenden sich an:

- die Leitung des ZSB, OKR Dr. Dr. Raimar Kremer, +49 6151-3593612, raimar.kremer@ekhn.de
- „Zentrale Ansprechstelle für sexualisierte Gewalt, sexuelle Belästigung und Diskriminierung“ der EKHN (Pfarrer Martin Franke-Coulbeaut, +49 151 - 55 72 33 31, ansprech-pfarrperson@ekhn.de / OKRin Dr. Petra Knötzele, 06151-405420, intervention@ekhn.de
- an eine „insofern erfahrene Fachkraft“ in einer regionalen Psychologischen Beratungsstelle der EKHN.

Im Fall eines erwiesenen und / oder eingestandenen Fehlverhaltens wird die betreffende Person unverzüglich aus der bestehenden Tätigkeit ausgeschlossen. Es wird Strafanzeige bei der Polizei erstattet.

Im Fall des Verdachts wird der/die potenzielle Täter:in für den Zeitraum der Intervention und Fallklärung aus der Tätigkeit genommen, um eine mögliche Fortsetzung von Übergriffen zu unterbinden. Die Freisetzung gilt nach Standards der EKHN in keinem Fall als Schuldnachweis; vielmehr gilt die evtl. spätere Wiedereinsetzung als Nachweis dafür, dass erhobene

Anschuldigungen sich als nichtig herausgestellt haben (s.u.). Es gilt die Unschuldsvermutung gegenüber mutmaßlichen Täter:innen.

Eine Dokumentation erfolgt in jedem Schritt des Prozesses, der mit dem Hinweis auf grenzverletzendes Verhalten beginnt.

5. Rehabilitation

Für den Fall einer Falschanschuldigung oder eines Verdachts, der sich nach Prüfung im Rahmen des Beschwerdemanagements (s.o.) als unbegründet zeigt, folgt eine Wiedereingliederung des / der zu Unrecht Beschuldigten am Arbeitsplatz, die durch Supervision unterstützt wird.

Nach allgemeinen Standards der EKHN gilt die Rückkehr an den Arbeitsplatz als Nachweis dafür, dass die Anschuldigungen und Verdachtsmomente ausgeräumt und nichtig sind.

Sollte eine Wiedereingliederung nicht möglich sein, trägt die Organisation Sorge für die Bereitstellung einer angemessenen Alternative.

6. Rechtliche Grundlagen

- Grundgesetz
- UN Kinderrechtskonvention
- SGBVIII §8a
- KKG §4 (Gesetz zur Kooperation und Information im Kinderschutz)
- Strafgesetzbuch § 174c (Sexueller Missbrauch unter Ausnutzung eines Beratungs-, Behandlungs- oder Betreuungsverhältnisses)
- Strafgesetzbuch § 203 (Verschwiegenheitspflicht)
- Ethikrichtlinien / Berufsethik (DGfP)
- EKD Richtlinie zum Schutz vor sexualisierter Gewalt
- Präventionsgesetz EKHN
- Handreichung zum Umgang mit Konflikten, Mobbing, Grenzverletzungen und sexualisierter Gewalt (EKHN)
- Handreichung zu Fragen des Kinderschutzes und der Kindeswohlgefährdung für Träger kirchlicher Arbeit mit Kindern und Jugendlichen; Prävention, Umgang mit sexualisierter Gewalt und Verdachtsfällen (EKHN)
- Hinschauen – Helfen – Handeln: Hinweise für den Umgang mit Verletzungen der sexuellen Selbstbestimmung durch beruflich und ehrenamtliche Mitarbeitende im kirchlichen Dienst (EKD)
- Kinderschutzstrategie des EWDE (Evangelisches Werk für Diakonie und Entwicklung)

B. Schutzkonzepte einzelner Fach- u. Arbeitsbereiche im ZSB

1. Fachberatung

1.1 Einleitung

Die Fachberatung ist ein wesentlicher Arbeitsbereich des ZSB. Sie beinhaltet die Fachberatung I, die Fachberatung II und die Fachberatung im Bereich Psychologische Beratung. Die fachliche Begleitung von Psychologischen Beratungsstellen, von Gemeindeseelsorge, Notfallseelsorge, Behindertenseelsorge, Gehörlosenseelsorge, Flughafenseelsorge, Sehbehinderten- und Blindenseelsorge, Schwerhörigenseelsorge, Klinikseelsorge, Altenheimseelsorge, AKH-Seelsorge, Telefonseelsorge, Medizinethik und Internet-Seelsorge beinhaltet folgende primäre Aufgaben und Angebote:

- die Dekanate, die Kirchenverwaltung und kirchenleitende Organe in Fragen der Psychologischen Beratung und in Fragen der Seelsorge zu beraten, auch bei Stellenbesetzungen und Stellenausschreibungen;
- Konzepte für die Arbeit des Handlungsfeldes weiter zu entwickeln;
- exemplarische Angebote in den Arbeitsfeldern zu entwickeln und umzusetzen
- im Handlungsfeld Seelsorge und Beratung Projekte zu konzipieren, zu begleiten und durchzuführen, der exemplarische Charakter für die Seelsorgearbeit und die Beratungsarbeit der EKHN haben
- Studientage bzw. Studienfahrten für die Seelsorgekonvente zu planen und durchzuführen
- mit den Seelsorgekonventen und ihren Leitungsstrukturen eng zusammen zu arbeiten

1.2 Risikoanalyse

Schutzbedürftige Personen

- Teilnehmende an Bewerbungsverfahren
- Teilnehmende an Bilanzierungs- und Stellen-Verlängerungsverfahren
- Mitglieder der Seelsorgekonvente und deren Leitungsgremien
- Verwaltungskräfte ZSB

Mögliche Risiken in der Fachberatung

- In der Fachberatung kann es in Fällen von Stellenbesetzung und Stellenbilanzierung sowie im Fall der persönlichen Laufbahnberatung zu Abhängigkeitsverhältnissen kommen, die ein zu reflektierendes Risiko der Grenzverletzung in sich tragen.
- Gemeinsame Unterbringung in einem Tagungshaus (bei Studienfahrten) führt u.U. zum Verschwimmen der Grenzen von Fachberatung und Privat-/Intimsphäre.

Mögliche Risiken für Mitarbeitende

Auch die Grenzen von Mitarbeitenden können verletzt werden durch:

- Aggression von Seiten der Ratsuchenden und Teilnehmenden
- Übergriffe von Kolleg:innen oder der Leitung

1.3 Prävention

Um Risiken vorzubeugen und wirksame Prävention zu gewährleisten, sieht das ZSB für Mitarbeitende in der Fachberatung folgende Maßnahmen vor:

- Reflexion u. jeweilige Aktualisierung des Schutzkonzeptes
- Beachten von transparenten Rahmenbedingungen wie Ort, Raumgestaltung, Sitzordnung, Zeit und Umgang mit Körperkontakt und Berührung
- Unterzeichnung und Beachtung der Selbstverpflichtung
- Bei Bedarf: Teilnahme an Supervision / Kontrollsupervision

1.4 Beschwerdemanagement

Siehe Punkt A 4 im allgemeinen Teil der Schutzkonzeption.

2. Seelsorgeaus-, -fort- und -weiterbildung

2.1 Einleitung

Die „Seelsorgeaus-, -fort- u. -weiterbildung“ ist ein Fachbereich des ZSB.

Wie Seelsorge und Beratung überhaupt ist auch das Lernen in Aus-, Fort- und Weiterbildungsgruppen ein Beziehungsgeschehen, das eine besondere Sensibilität für entstehende vertrauliche Situationen erfordert. Die Beachtung eines angemessenen Verhältnisses von Nähe und Distanz (s.u.) ist daher von besonderer Bedeutung; denn die zunächst bestehende Asymmetrie im Kontakt und die sich entwickelnde Vertrautheit bringen ein erhöhtes Verletzungsrisiko mit sich.

Nähe und Distanz ereignen sich im Fall professioneller Begegnung unter Berücksichtigung der eigenen *Rolle* (Dienst im Rahmen eines Amtes) und des *Auftrags* in Gleichzeitigkeit. Empathisch beim Gegenüber zu sein und zugleich mit einem weiteren Ohr, einem weiteren Auge die gegenwärtige Situation zu reflektieren, ist Voraussetzung und Hilfe für ein angemessenes Verhältnis von Nähe und Distanz. Das reflektierende Moment in der jeweiligen Situation schafft unmittelbar die professionelle Distanz bei gleichzeitiger Nähe zum Gegenüber. Diese Gleichzeitigkeit von Nähe und Distanz erfordert Übung in Aus- und Fortbildung zur jeweiligen Aufgabe.

Gültigkeit des Schutzkonzepts besteht für folgende Personen:

- Mitarbeitende in den Fachgruppen der Arbeitsgemeinschaft Seelsorgefortbildung u. Supervision (AGS)
- Seminarleitende für den Besuchsdienst in Gemeinden und Einrichtungen
- Mitarbeitende des ZSB

2.2 Risikoanalyse

Schutzbedürftige Personen

- Teilnehmende an Angeboten des ZSB im Bereich der Seelsorgeaus-, -fort- u. Weiterbildung
- Referent:innen, die zu einzelnen Modulen / Kurseinheiten hinzugezogen werden
- Mitarbeitende, die sich zum Zeitpunkt ihrer Co-Leitung selbst in Weiterbildung zur Kursleitung befinden
- Verwaltungskräfte / Mitarbeitende des ZSB
- Kursleitende

Mögliche Risiken in der Arbeit der Seelsorgeaus-, -fort- u. -weiterbildung

Lernsituationen im Bereich der Seelsorgeaus-, -fort- u. -weiterbildung implizieren zunächst eine gewisse Asymmetrie, die der Leitungsperson eine gewisse Macht über Teilnehmende verleiht. In diesem Sinne sind folgende Risiken zu berücksichtigen:

- Es können Abhängigkeitsverhältnisse zwischen Leitung und einzelnen Teilnehmenden bestehen.
- Gemeinsame Unterbringung in einem Tagungshaus führt u.U. zum Verschwimmen der Grenzen von Kursarbeit und Privat-/Intimsphäre.

- Einzelsupervisionen finden im geschützten Rahmen statt und unterliegen der Vertraulichkeit, weshalb besonders auf ein professionelles Verhältnis von Nähe und Distanz zu achten ist.

Mögliche Risiken für Mitarbeitende

Auch die Grenzen von Mitarbeitenden können verletzt werden durch:

- Aggression von Seiten der Ratsuchenden und Teilnehmenden an Angeboten
- Übergriffe von Kolleg:innen oder der Leitung
- Übergriffe von Ratsuchenden und Teilnehmenden an Angeboten im Zuge von Übertragungsreaktionen oder psychischer Auffälligkeit etc.

2.3 Prävention

Um Risiken vorzubeugen und wirksame Prävention zu gewährleisten, sieht das ZSB für Mitarbeitende in der Seelsorgeaus-, -fort- u. -weiterbildung folgende Maßnahmen vor:

- Reflexion u. jeweilige Aktualisierung des Schutzkonzeptes in den Fachgruppen
- Vermittlung der ethischen Richtlinien der DGfP als fester Bestandteil in Seminaren und Langzeitkursen
- Beachten von transparenten Rahmenbedingungen wie Ort, Raumgestaltung, Sitzordnung, Zeit und Umgang mit Körperkontakt und Berührung (siehe: Selbstverpflichtung)
- Unterzeichnung und Beachtung der Selbstverpflichtung
- Verbindliche Teilnahme an Supervision / Kontrollsupervision

2.4 Beschwerdemanagement

Da die Angebote des ZSB im Fachbereich Seelsorgeaus-, -fort- u. -weiterbildung an den Standards der Deutschen Gesellschaft für Pastoralpsychologie (DGfP) orientiert sind (s.o.), werden Beschwerden im Zusammenhang mit sexualisierter Gewalt in Kursen (siehe Punkt A 4 im allgemeinen Teil der Schutzkonzeption) darüber hinaus an die Standeskommission der DGfP zur Bearbeitung gemeldet.

Anhang: Ethische Richtlinien DGfP

Die DGfP verpflichtet ihre Mitglieder in ihrer pastoralpsychologischen Arbeit auf die Einhaltung ethischer Grundsätze, vor allem

- zum Beachten der Grenzen der eigenen Kompetenz und Qualifikation.
- zum Verzicht auf Indoktrination,
- zum Beachten der durch den Beruf entstehenden Abhängigkeit von Klient:innen in Gruppen oder in der Arbeit mit einzelnen Personen z.B. im finanziellen Bereich,
- zum Respektieren der persönlichen Integrität der Person,
- zur uneingeschränkten Abstinenz im sexuellen Bereich gegenüber Klient:innen,
- zur Einhaltung der Schweigepflicht.

Im Fall von Beschwerden Betroffener führt die DGfP ein eigenes Verfahren durch. Beschwerden sind an die/den erste/n Vorsitzende/n der Standeskommission zu richten.

3. Digitale Angebote der Seelsorge

3.1 Einleitung

Die Seelsorge geschieht entweder über E-Mail, Chat oder über Zoom. Bei dieser Form der Kommunikation bleibt der Mailverkehr für beide Seiten völlig anonym.

3.2 Risikoanalyse

Schutzbedürftige Personen

- Ratsuchende über E-Mail
- Ratsuchende über die anderen digitalen Kanäle

Mögliche Risiken in der digitalen Seelsorge

- Grenzverletzungen durch Formulierungen, die das Gegenüber falsch verstehen könnte
- Nichtadäquate (geschlechtskorrekte) Anrede (da die Kommunikation oft anonym ist)

Mögliche Risiken für Mitarbeitende

Auch die Grenzen von Mitarbeitenden können verletzt werden durch:

- Aggression von Seiten der Ratsuchenden
- Beleidigungen und Beschimpfungen

3.3 Prävention

Um Risiken vorzubeugen und wirksame Prävention zu gewährleisten, sieht das ZSB für Mitarbeitende folgende Maßnahmen vor:

- Reflexion u. jeweilige Aktualisierung des Schutzkonzeptes
- Unterzeichnung und Beachtung der Selbstverpflichtung
- Bei Bedarf: Teilnahme an Supervision / Kontrollsupervision

3.4 Beschwerdemanagement

Von Grenzverletzung betroffene Personen und Personen, die einen begründeten Verdacht bezüglich grenzverletzenden Verhaltens haben, wenden sich an:

- die Leitung des ZSB, OKR Dr. Dr. Raimar Kremer, +49 6151-3593612, raimar.kremer@ekhn.de
- „Zentrale Ansprechstelle für sexualisierte Gewalt, sexuelle Belästigung und Diskriminierung“ der EKHN (Pfarrer Martin Franke-Coulbeaut, +49 151 - 55 72 33 31, ansprech-pfarrperson@ekhn.de / OKRin Dr. Petra Knötzele, 06151-405420, intervention@ekhn.de

C. Zugeordnete Arbeitsbereiche

Dem Zentrum Seelsorge und Beratung sind vier Bereiche zugeordnet: Flughafenseelsorge, Schwerhörigenseelsorge, Sehbehinderten- und Blindenseelsorge und die Fachstelle „Fachkraft für Psychosoziale Notfallversorgung Region Südhessen“. Für diese Bereiche wird nachfolgend je ein „Schutzkonzept gegen sexualisierte Gewalt und andere grenzverletzende Verhaltensweisen“ dokumentiert.

1. Flughafenseelsorge

1.1 Einleitung

Die Evangelische Flughafenseelsorge ist dem Zentrum Seelsorge und Beratung (ZSB) zugeordnet, das eines von fünf handlungsfeldbezogenen Fachzentren der Ev. Kirche in Hessen und Nassau (EKHN) ist. Aufgabe der Evangelischen Flughafenseelsorge mit Sitz am Flughafen Frankfurt/Main ist die seelsorgliche und beratende Begleitung von Passagieren, Besucher:innen und Mitarbeitenden am Flughafen, Bildungsarbeit mit Einzelnen und Gruppen vor Ort, Ausbildungsort für Schüler:innen, Studierende, Vikar:innen und ehrenamtlich Mitarbeitende.

Gültigkeit des Schutzkonzepts besteht für folgende Personen:

- Mitarbeitende in der Evangelischen Flughafenseelsorge
- Referentinnen und Referenten von Veranstaltungen

1.2 Risikoanalyse

Schutzbedürftige Personen

- Passagiere, Mitarbeitende und Besucher:innen in der Seelsorge- bzw. Beratungsbeziehung jeglichen Alters und aller Kulturen und Nationalitäten, insbesondere psychisch belastete und traumatisierte Personen sowie psychisch erkrankte Personen
- Kontaktpersonen im Netzwerk der Evangelischen Flughafenseelsorge
- Praktikant:innen und Hospitant:innen, Studierende, Vikar:innen am Ausbildungsort Flughafenseelsorge
- Ehrenamtlich Mitarbeitende
- Verwaltungskräfte
- Referent:innen, die zu einzelnen Modulen der Weiter- und Ausbildung von Ehrenamtlichen, Verwaltungskräften oder anderen Gruppen des Netzwerkes hinzugezogen werden
- Kinder, Jugendliche und Erwachsene als Teilnehmende an Kultur- und Bildungsangeboten der Evangelischen Flughafenseelsorge

Mögliche Risiken in der Arbeit der Flughafenseelsorge

Seelsorge bzw. Beratung und insbesondere Seelsorge in der Krise am Flughafen begleitet psychisch belastete Menschen, aber auch psychisch erkrankte oder traumatisierte Menschen wozu auch Menschen nach Misshandlungen und anderen Gewalterfahrungen zählen. Außerdem begleitet die Flughafenseelsorge Menschen mit körperlichen oder geistigen Einschränkungen, insbesondere Reisende mit Mobilitätseinschränkungen, Demenzerkrankungen sowie geistigen oder körperlichen Behinderungen.

Zur Seelsorge bei Kindern und Erwachsenen gehört bei Bedarf eine körperliche Nähe, um Halt und Beistand erfahrbar zu machen.

Die Begleitung von psychisch belasteten Eltern oder Großeltern kann auch bedeuten, sie in Absprache mit ihnen bei der Versorgung und Pflege der zu ihnen gehörenden Babys und Kleinkinder zu unterstützen.

Bei Kindern und Erwachsenen kann auch aufgrund der körperlichen und geistigen Einschränkungen Nähe ein entscheidender Weg der Seelsorge sein, abgesehen von Zuwendung durch Versorgung und Pflege auch dieser Personengruppen.

Lernsituationen mit Praktikant:innen, Hospitierenden, Ehrenamtlichen, Vikar:innen implizieren zunächst eine gewisse Asymmetrie, die der anleitenden Person eine vermutliche Macht über den Lernenden verleiht. In diesem Sinne sind folgende Risiken zu berücksichtigen:

- Es können Abhängigkeitsverhältnisse bestehen.
- Einzelgespräche genauso wie Einzelsupervisionen finden im geschützten Rahmen statt und unterliegen der Vertraulichkeit, weshalb besonders auf ein professionelles Verhältnis von Nähe und Distanz zu achten ist.
- Gemeinsame Unterbringung in einem Tagungshaus führt u.U. zum Verschwimmen der Grenzen von Ausbildung und Privat-/Intimsphäre.

Grundsätzlich entsteht gerade durch die Zusammenarbeit in Krisensituationen über die Zeit eine Vertrautheit zwischen Mitarbeitenden in der Seelsorge, die für das Teambuilding genutzt werden kann, aber auch mit klaren Grenzen und dem Vorzeichen der Professionalität versehen sein muss.

Mögliche Risiken für Mitarbeitende

Auch die Grenzen von Mitarbeitenden können verletzt werden durch:

- Aggression und Übergriffe von Seiten der Ratsuchenden, Besucher:innen und Teilnehmenden an Angeboten
- Übergriffe von Kolleg:innen, der Leitung, ehrenamtlich Mitarbeitenden und anderen Mitarbeitenden am Flughafen
- Übergriffe von Ratsuchenden, Besucher:innen und Teilnehmenden an Angeboten im Zuge von Übertragungsreaktionen oder psychischer Auffälligkeit etc.

1.3 Prävention

Um Risiken vorzubeugen und wirksame Prävention zu gewährleisten, sieht das ZSB für Mitarbeitende in der Flughafenseelsorge folgende Maßnahmen vor:

- Wenn möglich: Arbeiten in gemischtgeschlechtlichen Zweierteams!

- Entwicklung von Leitlinien zu einem grenzwahrenden Umgang
- Erwerb und regelmäßige Aktualisierung von Wissen zum Thema sexualisierte Gewalt und grenzüberschreitendes Verhalten (Fortbildungsangebote durch Fachkräfte)
- Erwerb und Aktualisierung von interkulturellem Wissen zu diesen Themenbereichen
- Kenntnis des regionalen und überregionalen Netzwerkes zur Unterstützung von Opfern sexualisierter Gewalt
- Reflexion u. jeweilige Aktualisierung des Schutzkonzeptes in den Mitarbeitendengruppen gemeinsam mit der Fachberatung des ZSB
- Beachten von transparenten Rahmenbedingungen wie Ort, Raumgestaltung, Sitzordnung, Zeit und Umgang mit Körperkontakt und Berührung (siehe: Selbstverpflichtung)
- Regelmäßiges Einreichen eines erweiterten Führungszeugnisses
- Ansprache des Themas bei Vorstellungsgesprächen für ehren- und hauptamtlich Mitarbeitende
- Unterzeichnung und Beachtung der Selbstverpflichtung
- Verbindliche Teilnahme an Supervision

1.4 Beschwerdemanagement

Im Verdachtsfall, bei Beschwerden und offensichtlichem Vorkommen von Missbrauch und sexualisierter Gewalt ist neben den in Punkt A 4 angeführten Personen und Stellen auch folgende Stelle anzusprechen:

- Pfarrerin Bettina Klünemann, Flughafenseelsorge, +49 (0)69 690-71991, bettina.klunenmann@ekhn.de
- die Leitung des ZSB, OKR Dr. Dr. Raimar Kremer, +49 6151-3593612, raimar.kremer@ekhn.de
- Zentrale Ansprechstelle für sexualisierte Gewalt, sexuelle Belästigung und Diskriminierung“ der EKHN: Pfarrer Martin Franke-Coulbeaut, +49 151 – 55 72 33 31, ansprech-pfarrperson@ekhn.de / OKRin Dr. Petra Knötzele, +49 6151-405420, intervention@ekhn.de

2. Schwerhörigenseelsorge

2.1 Einleitung

Die Evangelische Schwerhörigen-Seelsorge ist dem Zentrum Seelsorge und Beratung (ZSB) zugeordnet, das eines von fünf handlungsfeldbezogenen Fachzentren der Ev. Kirche in Hessen und Nassau (EKHN) ist. Die Schwerhörigen-Seelsorge bietet sowohl individuelle Unterstützung als auch kircheninterne Fachberatung auf dem Weg zu einer vollumfänglichen Teilhabe hörgeschädigter Menschen an allen gesellschaftlichen und kirchlichen Lebensbereichen an.

Gültigkeit des Schutzkonzepts besteht für folgende Personen:

- Mitarbeitende in der Evangelischen Schwerhörigen-Seelsorge
- Referentinnen und Referenten von Veranstaltungen

2.2 Risikoanalyse

Schutzbedürftige Personen

- Mitarbeitende und Besucher:innen in der Seelsorge- bzw. Beratungsbeziehung, insbesondere psychisch belastete und psychisch erkrankte Personen
- Kontaktpersonen in den Netzwerken und dem Dachverband der Evangelischen Schwerhörigen-Seelsorge
- Praktikant:innen und Hospitant:innen
- Ehrenamtlich Mitarbeitende
- Referent:innen und andere Honorarkräfte bei Veranstaltungen
- Kinder, Jugendliche und Erwachsene als Teilnehmende an den Veranstaltungen und Beratungsangeboten der Evangelischen Schwerhörigen-Seelsorge

Mögliche Risiken in der Arbeit der Schwerhörigen-Seelsorge

Seelsorge bzw. Beratung begleitet psychisch belastete Menschen, aber auch psychisch erkrankte Menschen. Zur Seelsorge an Menschen in Krisensituationen gehört bei Bedarf eine körperliche Nähe, um Halt und Beistand erfahrbar zu machen.

Die gemeinsame Unterbringung in einem Tagungshaus führt u.U. zum Verschwimmen der Grenzen von thematischer Arbeit und Privat-/Intimsphäre.

Mögliche Risiken für Mitarbeitende

Auch die Grenzen von Mitarbeitenden können verletzt werden durch:

- Aggression von Seiten der Ratsuchenden und Teilnehmenden an Einzelgesprächen.
- Übergriffe von Kolleg:innen oder der Leitung
- Übergriffe von Ratsuchenden und Teilnehmenden während der Veranstaltungen.

2.3 Prävention

Prävention sexualisierter Gewalt umfasst die Sensibilisierung und Qualifizierung aller haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden und Leitungsverantwortlichen auf allen Ebenen kirchlichen Lebens, um Grenzverletzungen zu verhindern.

Mitarbeitende in der Seelsorge

- Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden im Rahmen ihrer Ausbildung sowie in ihrer Tätigkeit in geeigneter Form mit grenzachtender Kommunikation und der Prävention zum Schutz vor sexualisierter Gewalt vertraut gemacht.
- Hauptamtlich Mitarbeitende müssen bei der Bewerbung ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen. Sie kennen das Gewaltpräventionsschutzgesetz der EKHN und unterschreiben und beachten die Verpflichtungserklärung.
- Mitarbeitende nehmen an Schulungen zum Inhalt der Selbstverpflichtung teil und verhalten sich entsprechend.
- Mitarbeitende informieren und sensibilisieren sich kontinuierlich weiter und setzen präventive Maßnahmen um. Eine Bewusstmachung des Abhängigkeitsverhältnisses und von struktureller Gewalt ist Bestandteil von Ausbildung und Supervision.

Seelsorgesetting

- Das Seelsorgesetting wird so gestaltet, dass sie Seelsorgesuchenden und Mitarbeitenden Sicherheit geben.
- Die Rahmenbedingungen wie Ort, Raumgestaltung, Sitzordnung, Zeit und Umgang mit Körperkontakt und Berührung werden transparent gemacht.
- Die Anordnung der Stühle und Tische gewährleistet räumlichen Abstand.
- Die Teilnehmenden können den Raum jederzeit verlassen.
- Eine gewaltfreie Sprache wird gepflegt.

2.4 Beschwerdemanagement

Im Verdachtsfall, bei Beschwerden und offensichtlichem Vorkommen von Missbrauch und sexualisierter Gewalt ist neben den in Punkt A.4 angeführten Personen und Stellen auch folgende Stelle anzusprechen:

- die Leitung des ZSB, OKR Dr. Dr. Raimar Kremer, +49 6151-3593612, raimar.kremer@ekhn.de
- „Zentrale Ansprechstelle für sexualisierte Gewalt, sexuelle Belästigung und Diskriminierung“ der EKHN (Pfarrer Martin Franke-Coulbeaut, +49 151 - 55 72 33 31, ansprech-pfarrperson@ekhn.de / OKRin Dr. Petra Knötzele, 06151-405420, intervention@ekhn.de

3. Seelsorge mit seh-beeinträchtigten Menschen

3.1 Einleitung

Die Seelsorge mit seh-beeinträchtigten Menschen ist ein Arbeitsbereich des Zentrums Seelsorge und Beratung (ZSB) zugeordnet, das eines von vier handlungsfeldbezogenen Fachzentren der Ev. Kirche in Hessen und Nassau (EKHN) ist. Die Seelsorge mit seh-beeinträchtigten Menschen bietet sowohl individuelle Unterstützung als auch Fachberatung auf dem Weg zu einer vollumfänglichen Teilhabe sehbeeinträchtigter Menschen an allen gesellschaftlichen und kirchlichen Lebensbereichen an.

Gültigkeit des Schutzkonzepts besteht für folgende Personen:

- haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitende in der Seelsorge mit seh-beeinträchtigten Menschen
- Referentinnen und Referenten von Veranstaltungen

3.2 Risikoanalyse

Schutzbedürftige Personen

- Mitarbeitende und Besucher:innen in der Seelsorge- bzw. Beratungsbeziehung, insbesondere psychisch belastete und psychisch erkrankte Personen
- Kontaktpersonen in den Netzwerken und dem Dachverband der evangelischen Blinden und evangelischen Sehbehindertenseelsorge (DeBeSS)
- Praktikant:innen und Hospitant:innen
- Ehrenamtlich Mitarbeitende
- Referent:innen und andere Honorarkräfte bei Veranstaltungen
- Kinder, Jugendliche und Erwachsene als Teilnehmende an den Veranstaltungen und Beratungsangeboten der Sehbehinderten- und Blindenseelsorge

Mögliche Risiken in der Arbeit der Sehbehinderten- und Blindenseelsorge

Seelsorge bzw. Beratung begleitet psychisch belastete Menschen, aber auch psychisch erkrankte Menschen. Zur Seelsorge an Menschen in Krisensituationen gehört bei Bedarf eine körperliche Nähe, um Halt und Beistand erfahrbar zu machen.

Die gemeinsame Unterbringung in einem Tagungshaus führt u.U. zum Verschwimmen der Grenzen von thematischer Arbeit und Privat-/Intimsphäre.

Mögliche Risiken für Mitarbeitende

Auch die Grenzen von Mitarbeitenden können verletzt werden durch:

- Aggression von Seiten der Ratsuchenden und Teilnehmenden an Einzelgesprächen.
- Übergriffe von Kolleg:innen oder der Leitung
- Übergriffe von Ratsuchenden und Teilnehmenden während der Veranstaltungen.

3.3 Prävention

Prävention sexualisierter Gewalt umfasst die Sensibilisierung und Qualifizierung aller haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden und Leitungsverantwortlichen auf allen Ebenen kirchlichen Lebens, um Grenzverletzungen zu verhindern.

Mitarbeitende in der Seelsorge

- Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden im Rahmen ihrer Ausbildung sowie in ihrer Tätigkeit in geeigneter Form mit grenzachtender Kommunikation und der Prävention zum Schutz vor sexualisierter Gewalt vertraut gemacht.
- Hauptamtlich Mitarbeitende müssen bei der Bewerbung ein Führungszeugnis vorlegen. Sie kennen das Gewaltpräventionsschutzgesetz der EKHN und unterschreiben und beachten die Verpflichtungserklärung der EKHN (soweit vorhanden) sowie den Verhaltenskodex der Seelsorge mit seh-beeinträchtigten Menschen.
- Hauptamtlich Mitarbeitende informieren und sensibilisieren sich kontinuierlich weiter und setzen präventive Maßnahmen um. Eine Bewusstmachung des Abhängigkeitsverhältnisses und von struktureller Gewalt ist Bestandteil von Ausbildung und Supervision. Wenn Schulungen, insbesondere Multiplikatorenschulungen, angeboten werden, nehmen sie daran teil.
- Eine Besonderheit in der Arbeit mit sehbehinderten und blinden Menschen ist der Einsatz ehrenamtlicher Assistenzen. Assistenz erfordert in der Regel körperliche Nähe und findet oft in sehr persönlichen Bereichen statt. Damit ist ein besonders sensibler Umgang mit Grenzsetzungen und mit Nähe und Distanz notwendig. Sowohl die Menschen mit Sehbehinderung als auch die Begleitenden müssen lernen, die eigenen Grenzen wahrzunehmen und zu benennen und die Grenzen des / der anderen zu erkennen und zu achten. Die Sensibilisierung für Gewaltprävention wird in unterschiedlicher Tiefe erfolgen müssen. Sie soll niederschwellig genug sein, um potentielle Mitarbeitende nicht abzuschrecken. Sie soll aber auch den notwendigen Schutz bieten.

Folgende Bausteine sollen der Arbeitshilfe der DeBeSS (Dachverband der ev. Blinden- und Sehbehindertenseelsorge in der EKD) folgend unterschieden werden:

- Am Beginn einer Freizeit oder eines Ausfluges Kurze Hinweise und Regeln vermitteln: knapp, präzise, praktisch, für Begleitende und Menschen mit Sehbehinderung
- Regelmäßig Mitarbeitende: ein Verhaltenskodex, der ausführlich besprochen wird und von Begleitenden zu unterzeichnen ist
- Ausführliche Schulungen für Haupt- und Ehrenamtliche: Bereits etabliert ist die Schulung in sehenden Begleitertechniken in der Blinden- und Sehbehindertenseelsorge. Hier ist praktische Grenzsetzung bereits ein Thema (Was bedeutet „Begleitung“ und „Assistenz“? Wie bevormunde ich nicht? Mit welcher Methode möchte ich begleiten? Wie wahre ich Grenzen?) Diese Schulung wird zukünftig ergänzt um eine Vertiefung in Gewaltprävention. Neuen Mitarbeitenden wird der Besuch dieser Schulungen nachdrücklich empfohlen.
- Eine niederschwellige Ausbildung zur Peer-Seelsorge befindet sich zurzeit in der Erprobung. Auch hier gehört die Reflexion und Unterzeichnung des Verhaltenskodexes zum Standard.
- Für weitere ehrenamtliche Mitarbeitende und Honorarkräfte wird analog je nach Verantwortungsbereich und Gefährdungspotential verfahren

Seelsorgesetting

- Das Seelsorgesetting wird so gestaltet, dass es Seelsorgesuchenden und Mitarbeitenden Sicherheit gibt.

- Die Rahmenbedingungen wie Ort, Raumgestaltung, Sitzordnung, Zeit und Umgang mit Körperkontakt und Berührung werden transparent gemacht.
- Die Anordnung der Stühle und Tische gewährleistet räumlichen Abstand.
- Die Teilnehmenden können den Raum jederzeit verlassen.
- Eine gewaltfreie Sprache wird gepflegt.

3.4 Beschwerdemanagement

Im Verdachtsfall, bei Beschwerden und offensichtlichem Vorkommen von Missbrauch und sexualisierter Gewalt ist neben den in Punkt A.4 angeführten Personen und Stellen auch folgende Stelle anzusprechen:

- die Referentin für die Seelsorge mit seh- beeinträchtigten Menschen, Gabriela Hund, +49 6151-3593616, gabriela.hund@ekhn
- die Leitung des ZSB, OKR Dr. Dr. Raimar Kremer, +49 6151-3593612, raimar.kremer@ekhn.de
- „Zentrale Ansprechstelle für sexualisierte Gewalt, sexuelle Belästigung und Diskriminierung“ der EKHN (Pfarrer Martin Franke-Coulbeaut, +49 151 - 55 72 33 31, ansprech-pfarrperson@ekhn.de / OKRin Dr. Petra Knötzele, 06151-405420, intervention@ekhn.de

4. Psychosoziale Fachkraft für Notfallseelsorge

4.1 Einleitung

Das Handlungsfeld Notfallseelsorge ist dem Zentrum Seelsorge und Beratung (ZSB) zugeordnet. Die Notfallseelsorge schließt sich der Psychosozialen Notfallversorgung an und ist somit Teil der Rettungskette der säkularen Hilfsorganisationen. Sie bietet nach Anforderung durch Einsatzkräfte der Hilfsorganisationen im Notfall-Einsatz rund um die Uhr Unterstützung an. Die psychische „Erste Hilfe“ ist auf eine „Erstversorgung“ begrenzte seelsorgliche Begleitung in akuten Notfällen und Krisen für Betroffene ausgerichtet. Die individuelle Unterstützung umfasst sowohl Gesprächsangebote wie ggfls. auch die Vermittlung weiterführender Betreuungs- und Beratungs-Möglichkeiten in allen gesellschaftlichen und kirchlichen Lebensbereichen.

Gültigkeit des Schutzkonzepts besteht für folgende Personen:

- Hauptamtlich in der Notfallseelsorge tätige Pfarrer:innen sowie Psychosoziale Fachkräfte der EKHN, die dem Zentrum Seelsorge und Beratung zugeordnet sind
- Ehrenamtlich in der Notfallseelsorge Mitarbeitende aus anderen Berufsgruppen (mit denen die dem ZSB zugeordneten Hauptamtlichen zu tun haben)
- Ggfls. externe Referent:innen für Notfallseelsorge-Fortbildungen und Veranstaltungen sowie Supervisor:innen für Qualitäts-Entwicklung und Nachbereitung von Notfallseelsorge-Einsätzen.

4.2 Risikoanalyse

Schutzbedürftige Personen

- Hilfesuchende der Notfallseelsorge, insbesondere durch akute Notfälle und Krisen seelisch/psychisch belastete oder gar traumatisierte Personen
- Ehrenamtlich oder hauptamtlich in der Notfallseelsorge mitarbeitende Personen
- Kontaktpersonen aus dem Kreis der kooperierenden / anfordernden Hilfsorganisationen (u.a. während und nach gemeinsamen Einsätzen, im Rahmen von Prävention und Einsatznachsorge-Maßnahmen)
- Hospitant:innen in den Notfallseelsorge-Teams
- Referent:innen, Supervisor:innen und andere Honorarkräfte bei Veranstaltungen
- Auszubildende Personen in Kursen der Notfallseelsorgeausbildung sowie sonstigen Veranstaltungen und Gottesdiensten der Notfallseelsorge

Mögliche Risiken in der Arbeit der Notfallseelsorge

Notfallseelsorge begleitet seelisch/psychisch belastete Menschen. Zur Kontaktaufnahme und Begleitung von Menschen in akuten Notfällen und Krisensituationen sind Empathie, Einfühlungsvermögen sowie die Bereitschaft zur Konfrontation mit belastenden Ereignissen/Themen, Hilflosigkeit oder u.U. irreparablen Beschädigungen von Menschen und Sachen erforderlich. Zu Aktivitäten seelsorglicher Begleitung gehören u.a. die Errichtung von „Schutzräumen“, der Aufbau eines vertraulichen Kontakts (unter Umständen in einem 4-Augen-Setting), bei Bedarf auch eine körperliche Nähe, um zu stabilisieren und Halt und Trost erfahrbar zu machen. Durch die Vertraulichkeit, ggfls. Begegnung in geschützten Räumen wie

durch die notwendige Kontaktaufnahme im Bereich sonst sehr geschützter, intimer Persönlichkeits-Bereiche sind Helfer:innen wie Betroffene in einer potentiell vulnerablen Situation. Die Teilnahme an Aus- und Fortbildungsmaßnahme mit gemeinsamer Unterbringung in einem Tagungshaus, die Teilnahme an Supervisionen wie überhaupt die Begegnung und Beschäftigung mit existenzieller Not kann für alle Beteiligten u.U. zum Verschwimmen der Grenzen zwischen notwendiger thematischer Arbeit und zu schützender / zu respektierender Privat-/Intimsphäre führen.

Darüber hinaus gibt es ein einsatzgebundenes Risiko für Aggression seitens der durch Notfallseelsorge begleiteten Personen sowie ein Risiko übergreifigen Verhaltens von Kolleg:innen oder Leitungs-Personen.

4.3 Prävention

Prävention sexualisierter Gewalt umfasst die Sensibilisierung und Qualifizierung aller haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden und Leitungsverantwortlichen auf allen Ebenen kirchlichen Lebens, um Grenzverletzungen zu verhindern.

Mitarbeitende in der Notfallseelsorge

- Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden im Rahmen ihrer Ausbildung sowie in ihrer Tätigkeit in geeigneter Form mit grenzachtender Kommunikation und der Prävention zum Schutz Anderer und der eigenen Person vor sexualisierter Gewalt vertraut gemacht.
- Mitarbeitende in der Notfallseelsorge müssen bei der Bewerbung / zur Dienstbeauftragung ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen. Sie kennen das Gewaltpräventionsschutzgesetz der EKHN und unterschreiben und beachten die Verpflichtungserklärung.
- Mitarbeitende nehmen an Schulungen zum Inhalt der Selbstverpflichtung teil und verhalten sich entsprechend.
- Mitarbeitende informieren und sensibilisieren sich kontinuierlich weiter und setzen präventive Maßnahmen um. Eine Bewusstmachung möglicher Abhängigkeitsverhältnisse und von struktureller Gewalt in seelsorglichen Kontakten ist Bestandteil von Ausbildung und Supervision.

Seelsorgesetting

- Das Seelsorgesetting wird so gestaltet, dass sie Seelsorgesuchenden und Mitarbeitenden Sicherheit geben. Auf die besondere Verletzlichkeit von Betroffenen akuter Notfälle und Krisen und deren dadurch möglicherweise reduzierte Fähigkeit zur Situationskontrolle und Eigenschutz wird immer wieder im Blick auf Schutzbedarf besonders hingewiesen.
- Körperkontakt und Berührung bedürfen einer vorherigen Ankündigung, mit der die Erlaubnis bzw. Akzeptanz Betroffener dafür geklärt werden muss. Verweigerung körperlicher Nähe /Berührung oder überhaupt explizite oder implizite (durch Verhalten angezeigte) Bitten um ausreichende Distanz sind unbedingt zu beachten und zu respektieren,
- Bei der Anordnung von Mobiliar oder der Positionierung im Raum wird auf räumlichen Abstand geachtet bzw. für mögliche negative Folgen zu großer Nähe sensibilisiert.
- Teilnehmenden bei Einsätzen oder sonstigen Veranstaltungen können und dürfen jederzeit den Raum verlassen oder mehr Distanz zu anderen Personen einfordern.

- Eine gewaltfreie Sprache wird gepflegt.

4.4 Beschwerdemanagement

Im Verdachtsfall, bei Beschwerden und offensichtlichem Vorkommen von Missbrauch und sexualisierter Gewalt sind neben den in Punkt A.4 angeführten Personen und Stellen auch folgende Stellen anzusprechen:

- die Leitung des ZSB, OKR Dr. Dr. Raimar Kremer, +49 6151-3593612, raimar.kremer@ekhn.de
- „Zentrale Ansprechstelle für sexualisierte Gewalt, sexuelle Belästigung und Diskriminierung“ der EKHN (Pfarrer Martin Franke-Coulbeaut, +49 151 - 55 72 33 31, ansprech-pfarrperson@ekhn.de / OKRin Dr. Petra Knötzele, 06151-405420, intervention@ekhn.de

5. Altenseelsorge

5.1 Einleitung

Die Altenseelsorge ist dem Zentrum Seelsorge und Beratung (ZSB) zugeordnet, das eines von fünf handlungsfeldbezogenen Fachzentren der Ev. Kirche in Hessen und Nassau (EKHN) ist. Die Altenseelsorge bietet sowohl individuelle Unterstützung als auch kircheninterne Fachberatung auf dem Weg zu einer vollumfänglichen Teilhabe von Menschen im Alter und insbesondere in der Hochaltrigkeit an allen gesellschaftlichen und kirchlichen Lebensbereichen an.

Gültigkeit des Schutzkonzepts besteht für folgende Personen:

- Hauptamtlich in der Altenseelsorge tätige Pfarrer:innen der EKHN, die dem Zentrum Seelsorge und Beratung zugeordnet sind
- Ehrenamtlich in der Altenseelsorge Mitarbeitende aus anderen Berufsgruppen (mit denen der Altenseelsorge-Beauftragte zu tun hat)
- Ggfls. externe Referent:innen für Altenseelsorge-Fortbildungen und Veranstaltungen sowie Supervisor:innen (z.B. bei Ausbildungskursen für Ehrenamtliche in der Altenseelsorge)

5.2 Risikoanalyse

Schutzbedürftige Personen

- Mitarbeitende und Besucher:innen in der Seelsorge- bzw. Beratungsbeziehung, insbesondere psychisch belastete und psychisch erkrankte Personen oder Menschen mit alterstypischen körperlichen oder geistigen Einschränkungen.
- Kontaktpersonen in den Netzwerken und Konventen der Altenseelsorge und der Altenheimseelsorge, wie Netzwerk Leben im Alter (LiA), Konvent der Altenheimseelsorge der EKHN (AHS) oder AG Demenz (EKHN und Bistümer Limburg und Mainz).
- Praktikant:innen und Hospitant:innen
- Ehrenamtlich Mitarbeitende
- Kontaktpersonen, z.B. in Einrichtungen der stationären oder ambulanten Altenhilfe
- Referent:innen und andere Honorarkräfte bei Veranstaltungen
- Kinder, Jugendliche und Erwachsene als Teilnehmende an den Veranstaltungen, Fortbildungen und Beratungsangeboten der Altenseelsorge.

Mögliche Risiken in der Arbeit der Altenseelsorge

Seelsorge bzw. Beratung begleitet psychisch belastete Menschen, aber auch psychisch erkrankte Menschen bzw. Menschen mit alterstypischen Einschränkungen, auch im Pflegeheim. Zur Seelsorge an Menschen in Krisensituationen gehört bei Bedarf eine körperliche Nähe, um Halt und Beistand erfahrbar zu machen.

In der Arbeit der Altenseelsorge ist ein 4 – Augen - Setting häufig, oftmals findet es im privaten Bereich statt (Zimmer im Pflegeheim, Häuslichkeit alter Menschen, z.T. mit Bettlägerigkeit). Ausreichende Distanz sowie die Privatsphäre sind unbedingt zu beachten und zu respektieren.

Auf ein angemessenes Verhältnis zwischen Nähe und Distanz ist besonders bei dementiell veränderten Menschen zu achten.

Die gemeinsame Unterbringung in einem Tagungshaus bei Fortbildungen und Veranstaltungen führt u.U. zum Verschwimmen der Grenzen von thematischer Arbeit und Privat-/Intimsphäre.

Mögliche Risiken für Mitarbeitende

Auch die Grenzen von Mitarbeitenden können verletzt werden durch:

- Aggression von Seiten der Ratsuchenden und Teilnehmenden an Einzelgesprächen.
- Unerwartetes Verhalten, z.B. bei einer Frontotemporalen Demenz
- Übergriffe von Kolleg:innen oder der Leitung
- Übergriffe von Ratsuchenden und Teilnehmenden während der Veranstaltungen.

5.3 Prävention

Prävention sexualisierter Gewalt umfasst die Sensibilisierung und Qualifizierung aller haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden und Leitungsverantwortlichen auf allen Ebenen kirchlichen Lebens, um Grenzverletzungen zu verhindern.

Mitarbeitende in der Seelsorge

- Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden im Rahmen ihrer Ausbildung sowie in ihrer Tätigkeit in geeigneter Form mit grenzachtender Kommunikation und der Prävention zum Schutz vor sexualisierter Gewalt vertraut gemacht.
- Hauptamtlich Mitarbeitende müssen bei der Bewerbung ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen. Sie kennen das Gewaltpräventionsschutzgesetz der EKHN und unterschreiben und beachten die Verpflichtungserklärung.
- Mitarbeitende nehmen an Schulungen zum Inhalt der Selbstverpflichtung teil und verhalten sich entsprechend.
- Mitarbeitende informieren und sensibilisieren sich kontinuierlich weiter und setzen präventive Maßnahmen um. Eine Bewusstmachung des Abhängigkeitsverhältnisses und von struktureller Gewalt ist Bestandteil von Ausbildung und Supervision.
- Mitarbeitende in der Altenheimseelsorge informieren und sensibilisieren sich im Hinblick auf das Schutzkonzept des Altenheims und erfüllen ggf. entsprechende Anforderungen der Einrichtung

Seelsorgesetting

- Das Seelsorgesetting wird so gestaltet, dass sie Seelsorgesuchenden und Mitarbeitenden Sicherheit geben.
- Die Rahmenbedingungen wie Ort, Raumgestaltung, Sitzordnung, Zeit und Umgang mit Körperkontakt und Berührung werden transparent gemacht.
- Die Anordnung der Stühle und Tische gewährleistet räumlichen Abstand.
- Die Teilnehmenden können den Raum jederzeit verlassen.
- Eine gewaltfreie Sprache wird gepflegt.

5.4 Beschwerdemanagement

Im Verdachtsfall, bei Beschwerden und offensichtlichem Vorkommen von Missbrauch und sexualisierter Gewalt ist neben den in Punkt A.4 angeführten Personen und Stellen auch folgende Stelle anzusprechen:

- die Leitung des ZSB, OKR Dr. Dr. Raimar Kremer, +49 6151-3593612, raimar.kremer@ekhn.de
- „Zentrale Ansprechstelle für sexualisierte Gewalt, sexuelle Belästigung und Diskriminierung“ der EKHN (Pfarrer Martin Franke-Coulbeaut, +49 151 - 55 72 33 31, ansprech-pfarrperson@ekhn.de / OKRin Dr. Petra Knötzele, 06151-405420, intervention@ekhn.de

6. Behindertenseelsorge

6.1 Einleitung

Die Behindertenseelsorge ist dem Zentrum Seelsorge und Beratung (ZSB) zugeordnet, eines der fünf handlungsbezogenen Fachzentren der Evangelischen Kirchen in Hessen und Nassau (EKHN). Sie begleitet, stärkt und unterstützt Menschen mit Behinderungserfahrung sowie ihre Angehörigen, Assistenz- und Bezugspersonen, Mitarbeitende in Einrichtungen und Kirchengemeinden in Form von Beratung und konzeptioneller Angebote. Ziel ist eine vollumfängliche Teilhabe und Teilgabe von Menschen mit sichtbaren und nicht-sichtbaren Beeinträchtigungen an allen gesellschaftlichen und kirchlichen Lebensbereichen. Sie setzt sich dafür ein, Barrieren abzubauen und Selbstbestimmung zu stärken.

Gültigkeit des Schutzkonzepts besteht für folgende Personen:

- haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitende der Behindertenseelsorge
- Praktikant:innen und Hospitant:innen
- Referent:innen von Veranstaltungen sowie Honorarkräfte
- Teilnehmende an Veranstaltungen, Fortbildungen und Beratungsangeboten der Behindertenseelsorge

6.2 Risikoanalyse

Schutzbedürftige Personen

Die Arbeit der Behindertenseelsorge umfasst vielfältige Zielgruppen mit teilweise erhöhtem Schutzbedarf

- Mitarbeitende, Angehörige und Bezugspersonen in der Seelsorge- bzw. Beratungsbeziehung, insbesondere psychisch belastete und psychisch erkrankte Personen, sowie Menschen mit kognitiven, körperlichen oder kommunikativen Einschränkungen.
- Kontaktpersonen in den Netzwerken, Arbeitskreisen und Kooperationsgremien der Behindertenseelsorge
- Ehrenamtlich Mitarbeitende
- Kontaktpersonen, z.B. in stationären oder dezentralen Einrichtungen der besonderen Wohnformen
- Referent:innen und andere Honorarkräfte bei Veranstaltungen
- Teilnehmende an den Veranstaltungen, Fortbildungen und Beratungsangeboten der Behindertenseelsorge.

Mögliche Risiken in der Arbeit der Behindertenseelsorge

Die Behindertenseelsorge begleitet Menschen in sehr unterschiedlichen Lebenssituationen und -bereichen. Daraus ergeben sich strukturelle und situative Risiken:

- Seelsorge- und Beratungsgespräche finden häufig in geschützten oder privaten Räumen statt: Einzelzimmer in Einrichtungen der Behindertenhilfe/ Wohneinrichtungen, Stationszimmer, Tagesräume. Sie finden statt in

Familienwohnungen und Diensträumen. Die Privatsphäre ist zu beachten und zu respektieren.

- Viele Menschen mit Behinderungserfahrung benötigen körperliche Nähe, Berührungen oder praktische Unterstützung – dies kann zu Missverständnissen oder Grenzverletzungen führen. Auf ein angemessenes Verhältnis zwischen Nähe und Distanz, auf angemessene Berührung bei nötiger körperaktiver Unterstützung ist zu achten.
- Kommunikationsbarrieren (z.B. Sprach-, Hör-, Seh- oder kognitive Einschränkungen) können dazu führen, dass Grenzverletzungen nicht unmittelbar erkannt oder benannt werden.
- Bei Veranstaltungen, Bildungsangeboten oder Freizeiten mit gemeinsamer Unterbringung kann es zu einem Verschwimmen der Grenzen zwischen beruflichem und privatem Raum kommen.
- Abhängigkeiten von Assistenz oder Betreuung können das Risiko von strukturellen oder persönlichen Grenzverletzungen verstärken.

Mögliche Risiken für Mitarbeitende

Auch Mitarbeitende in der Behindertenseelsorge können Grenzverletzungen und Übergriffen ausgesetzt sein:

- Aggression oder herausforderndes Verhalten von Ratsuchenden oder Teilnehmenden
- Missverständnisse, unerwartete Reaktionen oder schwierige Situationen aufgrund kognitiver, psychischer oder kommunikativer Beeinträchtigungen
- Übergriffe oder Grenzverletzungen durch Kolleg:innen oder Leitungsverantwortliche
- Übergriffe durch Teilnehmende während Veranstaltungen oder im Rahmen seelsorgerlicher Gespräche

6.3 Prävention

Prävention sexualisierter Gewalt umfasst die Sensibilisierung und Qualifizierung aller haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden sowie Leitungsverantwortlichen auf allen Ebenen kirchlichen Lebens, um Grenzverletzungen zu verhindern und sichere Räume zu schaffen.

Mitarbeitende in der Seelsorge

- Mitarbeitende werden im Rahmen ihrer Tätigkeit durch Aus-, Fort- und Weiterbildung mit den Grundlagen grenzachtender Kommunikation und Prävention sexualisierter Gewalt, Barrierefreiheit und Selbstbestimmung vertraut gemacht.
- Hauptamtlich Mitarbeitende legen ein erweitertes Führungszeugnis vor. Sie kennen das Gewaltpräventionsschutzgesetz der EKHN und unterschreiben und beachten die Verpflichtungserklärung.
- Ehrenamtlich Mitarbeitende werden entsprechend ihrer Tätigkeit geschult und erhalten klare Informationen über Rechte, Pflichten und Grenzen in der Arbeit mit Menschen mit Behinderung.
- Alle Mitarbeitende nehmen an Schulungen zur Selbstverpflichtung teil und verhalten sich deren Inhalte entsprechend.

- Mitarbeitende nehmen an Schulungen zum Inhalt der Selbstverpflichtung teil und verhalten sich entsprechend.
- Mitarbeitende informieren sich kontinuierlich weiter, reflektieren ihre Arbeit regelmäßig und setzen präventive Maßnahmen verantwortungsvoll um.
- Bewusstsein für Abhängigkeitsverhältnisse und strukturelle Gewalt ist Bestandteil von Ausbildung, Fortbildung und Supervision.

Seelsorgesetting

- Das Seelsorgesetting wird so gestaltet, dass es Seelsorgesuchenden und Mitarbeitenden Sicherheit und Orientierung gibt.
- Die Rahmenbedingungen wie Ort, Raumgestaltung, Sitzordnung, Zeitstruktur sowie der Umgang mit Nähe, Distanz, Körperkontakt und (unterstützende) Berührungen werden transparent kommuniziert.
- Eine angemessene räumliche Distanz wird durch die Anordnung von Stühlen, Tischen oder Hilfsmitteln gewährleistet.
- Teilnehmende haben jederzeit das Recht, den Raum oder die Situation zu verlassen.
- Eine gewaltfreie, respektvolle, barrierearme und inklusive Sprache wird gepflegt.
- Kommunikationshilfen (z.B. leichte Sprache, Gebärdensprache, Visualisierung) werden genutzt, um Missverständnisse und Unsicherheiten zu vermeiden

6.4 Beschwerdemanagement

Im Verdachtsfall, bei Beschwerden und offensichtlichem Vorkommen von Missbrauch und sexualisierter Gewalt ist neben den in Punkt A.4 angeführten Personen und Stellen auch folgende Stelle anzusprechen:

- die Leitung des ZSB, OKR Dr. Dr. Raimar Kremer, +49 6151-3593612, raimar.kremer@ekhn.de
- „Zentrale Ansprechstelle für sexualisierte Gewalt, sexuelle Belästigung und Diskriminierung“ der EKHN (Pfarrer Martin Franke-Coulbeaut, +49 151 - 55 72 33 31, ansprech-pfarrperson@ekhn.de / OKRin Dr. Petra Knötzele, 06151-405420, intervention@ekhn.de

7. Inklusion

7.1 Einleitung

Der Fachbereich Inklusion ist dem Zentrum Seelsorge und Beratung (ZSB) zugeordnet, eines der fünf handlungsbezogenen Fachzentren der Evangelischen Kirchen in Hessen und Nassau (EKHN). Inklusion nimmt eine Querschnittsaufgabe wahr, initiiert und unterstützt Prozesse auf der Ebene der Seelsorgebereiche, Nachbarschaftsräume, Gemeinden und Einrichtungen, sowie auf gesamtkirchlicher Ebene, um Barrieren abzubauen, Diversität wertzuschätzen und die gleichberechtigte Teilhabe und Teilgabe aller Menschen zu ermöglichen – unabhängig von Fähigkeiten oder Beeinträchtigungen, Herkunft, Geschlecht, sexuelle Orientierung, Religion oder sozialer Lage.

Gültigkeit des Schutzkonzepts besteht für folgende Personen:

- Hauptamtlich Mitarbeitende im Bereich Inklusion des Zentrums Seelsorge und Beratung
- Ehrenamtliche, die im Rahmen inklusiver Projekte, Veranstaltungen oder Beratungsprozesse mitwirken
- Externe Referent:innen und Honorarkräfte bei Veranstaltungen, Fortbildungen, Workshops und inklusiven Maßnahmen (Gebäudeumbau mit...z.B. Rampen, Lifte, taktilen Systemen)
- Praktikant:innen und Hospitant:innen
- Teilnehmende an inklusiven Gruppen, Veranstaltungen, Bildungsangeboten, Beratungsgesprächen oder Projekten

7.2 Risikoanalyse

Schutzbedürftige Personen

Der Bereich Inklusion umfasst eine vielfältige Zielgruppe -Schutzbedürftige sind insbesondere:

- Kinder, Jugendliche und Erwachsene mit unterschiedlichen Behinderungserfahrungen (kognitiv, körperlich, sensorisch, psychisch, neurodivers)
- Menschen mit Flucht- oder Diskriminierungserfahrungen
- Personen, die aufgrund sozialer Benachteiligung, Armut oder instabiler Lebenslagen erhöht vulnerabel sind
- LGBTIQ+-Personen, die Diskriminierung erfahren können
- Menschen mit religiösem oder kulturellem Minderheiten-Hintergrund
- Menschen mit eingeschränkter Sprach- und Kommunikationsfähigkeit
- Mitarbeitende, Ehrenamtliche, die sich mit neuen, ungewohnten oder herausfordernden Situationen konfrontiert sehen

Mögliche Risiken im Arbeitsfeld Inklusion

Die Vielfalt der Zielgruppen und Settings führt zu spezifischen Risikolagen:

- Gruppenangebote, Workshops und andere Angebotsformate bringen Menschen mit ganz unterschiedlichen Bedürfnissen zusammen – Vielfalt kann zu Grenzverletzungen zwischen Teilnehmenden oder zwischen Mitarbeitenden und Teilnehmenden führen
- Barrieren in der Kommunikation (z.B. unterschiedliche Sprache, unterstützte Kommunikation, Gebärden) können das Erkennen und Benennen von Grenzverletzungen erschweren
- Unklare Rollen und Verantwortlichkeiten im Rahmen inklusiver Projekte erhöhen das Risiko von Grenzverletzungen
- Abhängigkeiten (z.B. bei Assistenzbedarf, Machtstrukturen) können ausgenutzt werden
- Veranstaltungen mit gemeinsamer Unterbringung können das Verschwimmen von privaten und professionellen Räumen begünstigen

Mögliche Risiken für Mitarbeitende

- Aggressives und herausforderndes Verhalten von Teilnehmenden, insbesondere in Situationen mit hoher emotionaler Belastung
- Grenzverletzendes Verhalten von Ratsuchenden, Teilnehmende oder Kolleg:innen
- Überforderung durch komplexe Problemstellungen, die Vielfalt unterschiedlicher Bedarfe oder hoher emotionale Anforderungen
- Grenzverwischung durch zu intensive persönliche Beziehungen, z.B. in langfristigen Beratungsprozessen
- Überlastung und Unsicherheit in heterogenen Gruppen, in denen Mitarbeitende gleichzeitig viele Bedürfnisse berücksichtigen müssen

7.3 Prävention

Prävention sexualisierter Gewalt im Bereich Inklusion bedeutet Stabilisierung, Stärkung professioneller Haltung und Schaffung sicherer Rahmenbedingungen für alle Beteiligten

Mitarbeitende im Arbeitsfeld Inklusion

- Mitarbeitende werden in Aus- und Fortbildungen zu grenzachtender Kommunikation, Diversitätssensibilität, Gewaltprävention, Diskriminierungskritik und Selbstbestimmung geschult
- Hauptamtlich Mitarbeitende legen ein erweitertes Führungszeugnis vor. Sie kennen das Gewaltpräventionsschutzgesetz der EKHN und unterschreiben und beachten die Verpflichtungserklärung
- Ehrenamtliche erhalten spezifische Einweisungen, Schulungen und klare Informationen zu Rechten, Pflichten und Verantwortlichkeiten
- Mitarbeitenden und Ehrenamtliche reflektieren aktiv Machtstrukturen, mögliche Abhängigkeiten und eigene Grenzen

- Es besteht die Möglichkeit zur Supervision, kollegialer Beratung und Fortbildung zur Sicherung der Professionalität
- Angebote zu Themen wie Inklusion, Kommunikation, Awareness und Empowerment

Beratungs- und Arbeitssetting

- Beratungssettings werden transparent gestaltet (Ort, Zeitrahmen, Ziele, Rolle der Beratung, Grenzen)
- Räumen sind so gewählt, dass sie Diskretion gewährleisten, gleichzeitig aber Sicherheit bieten (z.B. Türen nicht vollständig geschlossen, Räume im öffentlichen Bereich)
- Sitzordnung, Abstand und Gestaltung werden so gewählt, dass sie barrierefrei zugänglich sind, Schutz und Orientierung ermöglichen
- Körperkontakt wird grundsätzlich nur nach ausdrücklicher Zustimmung und ausschließlich im professionellen Rahmen gewährt
- Kommunikationshilfen (z.B. leichte Sprache, Piktogramme, Übersetzungen, Gebärdendolmetschen) werden bereitgestellt, um Missverständnisse und Unsicherheiten zu vermeiden
- Inklusive Veranstaltungen und Gruppenformate erhalten klare Regeln, Zuständigkeiten und Verhaltensvereinbarungen
- Digitale Angebote werden durch klare Kommunikationsregeln, Moderation und sichere Kanäle geschützt
- Eine gewaltfreie, inklusive und diskriminierungssensible Sprache wird in allen Bereichen gepflegt

7.4 Beschwerdemanagement

Im Verdachtsfall, bei Beschwerden und offensichtlichem Vorkommen von Missbrauch und sexualisierter Gewalt ist neben den in Punkt A.4 angeführten Personen und Stellen auch folgende Stelle anzusprechen:

- die Leitung des ZSB, OKR Dr. Dr. Raimar Kremer, +49 6151-3593612, raimar.kremer@ekhn.de
- „Zentrale Ansprechstelle für sexualisierte Gewalt, sexuelle Belästigung und Diskriminierung“ der EKHN (Pfarrer Martin Franke-Coulbeaut, +49 151 - 55 72 33 31, ansprech-pfarrperson@ekhn.de / OKRin Dr. Petra Knötzele, 06151-405420, intervention@ekhn.de