

Sexualpädagogisches Konzept der Ev. Auferstehungs-Kirchengemeinde Oberhausen-Osterfeld

**Erstellt durch die Arbeitsgruppe
„Prävention sexualisierte Gewalt“
der Gemeinde
Stand: Februar 2023**

Inhaltsverzeichnis

Eingangsbemerkungen.....	3
5.1 Beziehungsgestaltung zwischen Mitarbeitenden	3
5.1.1 Grenzen	3
5.1.2 Regelungen für Beziehungsgestaltung	3
5.2 Gleichberechtigung der Fachkräfte, unabhängig von ihrem Geschlecht	3
5.3 Schulungen/Qualifizierungen zum Thema „Sexualität“	3
5.4 Umgang mit sexuell auffälligen bzw. sexuell übergriffigem Verhalten	4
5.5 Möglichkeiten zum Austausch im Team.....	4
5.6 Möglichkeiten der Selbst- und Teamreflexion.....	4
5.7 Umgang mit dem eigenen Verhalten, mit Unsicherheiten und mit Fehlern	4
5.8 Fachliche Standards und Regeln bzw. Interventionspläne	4
5.9 Welche Fachberatungsstellen können, hinzugezogen werden?.....	4
5.10 Fortbildungsmöglichkeiten für pädagogischen Fachkräfte.....	4

Eingangsbemerkungen

Bei allen hier benannten Vereinbarungen und Absprachen ist immer vorausgesetzt, dass beiderseitiges Einverständnis vorhanden ist. Als Grundlage dieses sexualpädagogischen Konzeptes gilt das Kirchengesetz der Evangelischen Kirche im Rheinland zum Schutz vor sexualisierter Gewalt § 4 Abs. 2 und 3.

Generell sind Mitarbeitende, in deren Aufgabenbereich typischerweise Macht-, Abhängigkeits- und Vertrauensverhältnisse entstehen, wie insbesondere in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen sowie in Seelsorge- und Beratungssituationen, sind zu einem verantwortungsvollen Umgang mit Nähe und Distanz verpflichtet. Sexuelle Kontakte in diesen Verhältnissen sind mit dem kirchlichen Schutzauftrag unvereinbar und daher unzulässig (Abstinenzgebot).

Ebenso haben alle Mitarbeitenden bei ihrer beruflichen oder ehrenamtlichen Tätigkeit das Nähe- und Distanzempfinden des Gegenübers zu achten (Abstandsgebot).

Allgemein sind in diesem sexualpädagogischen Konzept die Einflüsse, die Corona nimmt bzw. genommen hat, nicht berücksichtigt.

5.1 Beziehungsgestaltung zwischen Mitarbeitenden

Als Mitarbeitende gelten in der Ev. Auferstehungs-Kirchengemeinde insbesondere die Pfarrer*innen, die Jugendleiterin, der/die Diakon*in, der Küster, die Verwaltungsfachkraft, Kursleitende/Dozent*innen sowie geringfügig Beschäftigte Personen und ehrenamtlich Mitarbeitende (z.B. die Presbyter*innen, Kursleitende u.a.). Diese stehen in beruflichen Beziehungsverhältnissen zueinander, die von Nähe und Distanz geprägt sind. Im Weiteren soll daher eine genauere Beschreibung der geltenden Regelungen und Verhaltensweisen erfolgen:

5.1.1 Grenzen

Welche Grenzen gelten z.B. bei der Begrüßung im körperlichen Umgang von Mitarbeitenden und Besucher*innen untereinander? Bei der Begrüßung sowie auch der Verabschiedung ist, wenn entsprechende persönliche Nähe vorhanden ist, eine Umarmung akzeptiert. Ansonsten ist das Händeschütteln oder ausschließlich eine verbale Begrüßung die Regel.

In sonstigen Bereichen existiert keine Körperlichkeit im Berufsalltag unter den Mitarbeitenden.

5.1.2 Regelungen für Beziehungsgestaltung

Welche unterschiedlichen Regelungen gibt es für die Beziehungsgestaltung für pädagogische Fachkräfte, für Praktikant*innen und weiteres Personal sowie auch ehrenamtliche Mitarbeitende? Auch hier gilt, dass im körperlichen Bereich maximal eine Umarmung – je nach vorhandener persönlicher Nähe - akzeptiert wird. Teamfördernde Maßnahmen sind auch im privaten Bereich gestattet; dazu gehören beispielsweise gemeinsames Beisammensein in Ausflügen oder Workshops, gemeinsames Essen, eine Kommunikation über Arbeit aber auch – je nach persönlicher Nähe und Bekanntheit – über persönliche Themen (Gesundheit, Urlaub u.a.). Viele der Mitarbeitenden sind langjährig in der Gemeinde aktiv und kennen sich entsprechend lang und gut. Allgemein ist die Haltung einander gegenüber geprägt von Offenheit, Anteilnahme am jeweils anderen; sie ist bejahend, aktiv und fördernd.

5.2 Gleichberechtigung der Fachkräfte, unabhängig von ihrem Geschlecht

Bezüglich der Frage, inwieweit Fachkräfte in der Ausübung ihrer Tätigkeit gleichberechtigt sind, unabhängig von ihrem Geschlecht, kann festgehalten werden, dass die Fachkräfte in der Gemeinde einander absolut gleichgestellt sind. Eine Aufgabenverteilung erfolgt nach fachlichen Voraussetzungen und nicht geschlechtsbezogen. Auch bei der Sprache wird auf Genderneutralität geachtet.

5.3 Schulungen/Qualifizierungen zum Thema „Sexualität“

Bisher sind noch nicht alle Mitarbeitenden fachlich fortgebildet. Einige haben bereits einen Termin zur Fortbildung und auch im Rahmen ihrer pädagogischen bzw. privaten Aus-/Fortbildung Kenntnisse erworben. Eine Planung der Schulungen erfolgt fortlaufend.

5.4 Umgang mit sexuell auffälligen bzw. sexuell übergriffigem Verhalten

Zum Umgang der Einrichtung mit sexuell auffälligen bzw. sexuell übergriffigem Verhalten unter Mitarbeitenden ist das genaue Verfahren im Rahmenschutzkonzept des Kirchenkreises beschrieben. Nach diesem wird verfahren und es ist einsehbar unter: [Schutz vor sexualisierter Gewalt - Evangelisch in Oberhausen \(kirche-oberhausen.de\)](http://kirche-oberhausen.de)

5.5 Möglichkeiten zum Austausch im Team

Es gibt regelmäßige, wöchentliche Dienstbesprechungen. Ein Arbeitskreis in der Gemeinde zum Thema sexualisierte Gewalt trifft sich zweimal jährlich oder bei Bedarf, um das Konzept auf Korrektheit und Aktualität zu überprüfen. Es findet eine jährliche Evaluation des Schutzkonzeptes statt.

5.6 Möglichkeiten der Selbst- und Teamreflexion

Es sind kollegiale Beratung sowie Fallbesprechungen im Team möglich. Es werden auch Workshops zur Teambildung angeboten und (bisher nicht regelmäßig) durchgeführt. Eine Supervision ist möglich, diese findet jedoch auch bisher noch nicht regelmäßig statt.

5.7 Umgang mit dem eigenen Verhalten, mit Unsicherheiten und mit Fehlern

Über Fehler wird gesprochen und es wird konstruktiv nach Lösungen gesucht. Ebenfalls werden Fehler eher als Lernmöglichkeiten und nicht als Versagen definiert. In der Regel wird gemeinsam nach Lösungen gesucht, um Fehler auszugleichen, so dass nicht eine Person allein mit den Folgen von Fehlern umgehen muss.

Im Fall von Kinder- und Jugendgruppen dienen Fehler als Aspekt auf dem Weg zum persönlichen Wachstum und es wird seitens der Jugendleitung und im Team gefördert, offen über Fehler zu sprechen. Es werden auch pädagogische Unterstützungen zur Problembewältigung angeboten (regelmäßige Jugendsprechstunde) und Wege aufgezeigt, aus Fehlern zu lernen.

5.8 Fachliche Standards und Regeln bzw. Interventionspläne

Außer denen, die im Schutzkonzept enthalten sind, gibt es keine weiteren Verhaltensregeln. Es gelten juristische, sozialkompetenzmäßige, zwischenmenschliche und moralisch/gesellschaftliche Regeln auf hohem Niveau.

Speziell bei der Familien-, Kinder- und Jugendarbeit wird Wert daraufgelegt, die bestehenden hohen Standards weiter zu tragen und zu vermitteln. Die Mitarbeitenden verstehend sich auch als Vorbild für die ihnen anvertrauten Schutzbefohlenen.

5.9 Welche Fachberatungsstellen können, hinzugezogen werden?

Die im Kirchenkreis zuständigen Vertrauenspersonen und das Interventionsteam können jederzeit einbezogen werden (auf den Aushängen sind die genauen Kontakte dazu veröffentlicht und auch auf der Website der Gemeinde). Eine Landeskirchliche Beratungsstelle GO sowie auch Beratungsangebote gegen Bezahlung können ebenfalls als Unterstützung hinzugezogen werden.

5.10 Fortbildungsmöglichkeiten für pädagogischen Fachkräfte

Schulungen werden den pädagogischen Fachkräften im finanziellen Rahmen des Haushaltsansatzes (zurzeit für alle Fortbildungen 200,00 €/Jahr/Mitarbeitende/r) ermöglicht. So sind regelmäßige Fortbildungen für die pädagogischen Fachkräfte gewährleistet.