

Evangelischer Kirchenkreis
Schwalm-Eder



Schutzkonzept zur Verhinderung von sexualisierter Gewalt für den Ev. Kirchenkreis Schwalm-Eder

Stand Februar 2024

Inhalt

Vorwort	3
1. Bestandsaufnahme und Risikoanalyse	4
1.1 Räumlichkeiten	4
1.2 Soziale und virtuelle Räume	5
2. Qualifizierung von Mitarbeitenden	6
2.1 Haupt- und nebenamtlich Mitarbeitende	6
2.2 Ehrenamtlich Mitarbeitende	6
Einweisung in die geltenden Unterlagen	6
Auf das erweiterte Führungszeugnis kann verzichtet werden	6
Das erweiterte Führungszeugnis ist verpflichtend anzufordern	7
Bei der Einzelbetreuung sind Präventionsschulung, Zustimmung zum Verhaltenskodex sowie ein erweitertes Führungszeugnis verpflichtend	7
Kostenloses erweitertes Führungszeugnis für Ehrenamtliche	7
Ausschluss von ehrenamtlicher Arbeit	7
2.3 Mitarbeitende ohne direkten Kontakt zu Jugendlichen und Kindern	7
3. Präventionsfortbildungen	8
3.1 Für Hauptamtliche	8
3.2 Für Ehrenamtliche	9
4. Verhaltenskodex für Mitarbeitende in der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck	10
4.1 Leitgedanken	10
4.2 Verhaltenskodex	10
5. Fachliche Standards	12
Gestaltung von Nähe und Distanz	12
Angemessenheit von Körperkontakt	13
Beachtung der Intimsphäre	13
Verhalten auf Freizeiten und Reisen	14
Disziplinarische Maßnahmen	15
Sprache, Wortwahl und Kleidung	16
Räumlichkeiten, Zugang und Umgang mit Besuch	16
Nutzung von Medien und sozialen Medien	17
Zulässigkeit von Geschenken	18
6. Umgang mit Übertretung des Verhaltenskodex	19
6.1 Intervention	20
6.2 Kooperierende Beratungsstellen und Ansprechpersonen	23
7. Prävention als kontinuierliche Aufgaben in den Gemeinden und Arbeitsbereichen	24
8. Anhänge	24

Vorwort

Liebe Leserin, lieber Leser,

die im Januar 2024 erschienene Studie des von der EKD beauftragten unabhängigen Forschungsverbundes „ForuM – Forschung zur Aufarbeitung von sexualisierter Gewalt und anderen Missbrauchsformen in der Evangelischen Kirche und Diakonie in Deutschland“ zeigt die umfangreiche Problematik, der wir uns in der Kirche stellen müssen.

Die Studie belegt, dass auch im Raum der Kirche Menschen sexualisierte Gewalt erlitten haben und - so ist zu befürchten - bis heute erleiden. Es gilt, die Stimmen der Betroffenen zu hören, das erfahrene Unrecht wahrzunehmen und das zugefügte Leid anzuerkennen. Menschen sollen erleben, dass ihnen geglaubt wird und sie von „ihrer Kirche“ ernst genommen werden.

Die Kreissynode des Evangelischen Kirchenkreises Schwalm-Eder sieht sich zutiefst verpflichtet, alle ihre Möglichkeiten auszuschöpfen, um Menschen in ihren Verantwortungsbereichen einen sicheren Raum zum Leben zu eröffnen.

Das vorliegende Schutzkonzept wurde am 24. Februar 2024 von der Kreissynode beschlossen. Sie erachtet dieses Konzept als einen wichtigen Schritt zum Erhalt und zur weiteren Förderung eines respektvollen und gewaltfreien Umgangs in allen Begegnungsräumen und Arbeitsbereichen des Kirchenkreises mittels einer Kultur der Achtsamkeit gegen sexualisierte Gewalt, die von allen Mitarbeitenden respektiert und gelebt werden soll. Auch in Zukunft bleibt die Prävention gegen sexualisierte Gewalt eine kontinuierliche Aufgabe des Kirchenkreises, aber darüber hinaus auch für alle anderen verantwortlichen Leitungsgremien der Kirchengemeinden und der Gesamtkirche.

Die Kreissynode dankt den Mitgliedern der Arbeitsgruppe, die sie mit der Erstellung des Schutzkonzeptes beauftragt hat, für das vorgelegte Konzept und ihre umsichtige Arbeit. Es haben mitgearbeitet: aus den Bereichen der Jugendarbeit Sven Wagner und Anett Schindehütte-Lange, der Kirchenmusik Reiner Volgmann, für die Mitarbeitervertretung Uwe Schmidt, für das Kirchenkreisamt Peter Blumenstein, als landeskirchlicher Koordinator und Kreissynodaler Dr. Thomas Zippert und schließlich für den Kirchenkreisvorstand Anja Sostmann, Hans-Dieter Ide, Dekan Norbert Mecke, Dekan Christian Wachter und Dekanin Sabine Tümmeler.



(Präses Hartmut Paul)

1. Bestandsaufnahme und Risikoanalyse

Risiken wahrzunehmen und zu erkennen, ist der erste Schritt, um unsere Räume, Orte und Angebote sicherer zu gestalten. Jede Einrichtung und Kirchengemeinde führt daher eine Risikoanalyse durch. Die Risikoanalyse in den Einrichtungen und Kirchengemeinden des Evangelischen Kirchenkreises Schwalm-Eder ist grundsätzlich zu erstellen über den „Anhang zur Einzeldienstvereinbarung ‚Risikoanalyse‘“ (Stand: 12/2022) des „Rahmenschutzkonzeptes zum Schutz vor sexualisierter Gewalt in der EKKW“.

1.1 Räumlichkeiten

Die Räumlichkeiten, in denen kirchliche Arbeit stattfindet, sind sehr unterschiedlich. Jede Kirchengemeinde und Einrichtung führt deshalb diesbezüglich eine eigene Risikoanalyse durch. Dabei werden Räume und Orte, die als potenziell gefährdend empfunden werden, wahrgenommen, erfasst und möglichst entsprechend verändert.

Diese Risikoanalyse muss bis 31.12.2024 durchgeführt, dokumentiert und dem Kirchenkreisvorstand vorgelegt werden. Danach ist sie jährlich mit der Baubegehung zu überprüfen und ggfs. anzupassen. Dazu wird das Baubegehungsprotokoll um die Dokumentationsanlage „Risikoanalyse“ ergänzt und dringend empfohlen, dass ein geschultes Mitglied des jeweiligen Vorstands an der Baubegehung teilnimmt.

Grundsätzlich gilt:

- Die Räume, in denen sich mehrere Menschen aufhalten, haben jederzeit öffentlich zugänglich zu sein. Zu keiner Zeit ist es gestattet, Türen von innen abzuschließen.
- Das Setting für Situationen mit Einzelnen (z. B. bei Seelsorge- oder Beratungsgesprächen) ist so zu wählen, dass größtmögliche Transparenz gewährleistet ist. Vorzugsweise finden Gespräche an Orten statt, die einsehbar sind (z. B. Tür mit Glaseinsatz, am Rande einer Gruppenstunde, Spaziergang...). Bei Gesprächen im Raum sitzen die Beteiligten möglichst so, dass sie jederzeit ungehindert die Tür erreichen können.
- Nach Möglichkeit werden andere Mitarbeitende (Teamer*innen, Kolleg*innen) über Ort und Zeit des Gesprächs informiert.

1.2 Soziale und virtuelle Räume

Die Risikoanalyse beinhaltet auch den Blick auf die sozialen Räume, also Veranstaltungssettings, Angebote oder Verfahrenswege. Ebenso sind die zunehmend an Bedeutung gewinnenden virtuellen Räume mit einzubeziehen. Dazu gehören die Nutzung Sozialer Medien, die Darstellung der Arbeitsbereiche in den Sozialen Medien, die digitale Kommunikation per Messenger und der sichere Umgang mit Bild- und Videomaterial sowie Daten.

2. Qualifizierung von Mitarbeitenden

2.1 Haupt- und nebenamtlich Mitarbeitende

Der Anstellungsträger stellt sicher, dass nur geeignetes und geschultes Personal für die entsprechenden Aufgaben eingestellt wird. Dies bezieht sich auf die fachliche Qualifikation und auf die persönliche Eignung. Vor diesem Hintergrund regelt § 6 der gesetzesvertretenden Verordnung zum Schutz vor sexualisierter Gewalt, dass der Anstellungsträger sich bei der Einstellung und anschließend im Abstand von in der Regel drei Jahren erweiterte Führungszeugnisse nach § 30a Abs. 1 BZRG von allen haupt- und nebenamtlich tätigen Personen vorlegen lassen muss. Dies soll ausschließen, dass Personen beschäftigt werden, die wegen Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung, die körperliche Unversehrtheit und die persönliche Freiheit rechtskräftig verurteilt worden sind (vgl. § 72a SGB VIII).

2.2 Ehrenamtlich Mitarbeitende

In welchem Umfang Ehrenamtliche geschult sein müssen oder ob sie ein erweitertes Führungszeugnis benötigen, ist je nach Arbeitsfeld und Schwerpunkt zu entscheiden.

Abhängig vom Kontakt der betreuenden zu den betreuten Personen und je nach Grad der übernommenen Verantwortung im Ehrenamt, müssen die Qualifikationen entsprechend hoch sein.

Einweisung in die geltenden Unterlagen

Verpflichtend für alle ehrenamtlich Mitarbeitenden ab 14 Jahren ist eine Einweisung in die fachlichen Standards und das Unterzeichnen des Verhaltenskodex. Dies geschieht durch die Leitung einer Freizeit/Maßnahme oder die Gemeindereferent*innen.

Auf das erweiterte Führungszeugnis kann verzichtet werden

Mitarbeitende in Gruppen vor Ort, ohne Übernachtung, ohne pflegerische Aufgaben und ohne Möglichkeit, ein Abhängigkeitsverhältnis aufzubauen, oder Mitarbeitende, die nur punktuell mitarbeiten (zum Beispiel Schülerpraktikant*innen), benötigen kein erweitertes Führungszeugnis. Das gilt auch, wenn eine ausreichende Aufsicht durch pädagogisch geschulte Mitarbeitende und ein Team von Mitarbeitenden gewährleistet ist. Dazu gehören beispielsweise: Jungschar, Kindergottesdienst, Kinderbibeltage, Konfirmandenarbeit, Angebote auf Gemeindefesten etc...

Das erweiterte Führungszeugnis ist verpflichtend anzufordern

Mitarbeitende, die regelmäßig im Kontext eines Einzel- oder Gruppensettings mit Kindern und Jugendlichen arbeiten, Freizeiten oder Übernachtungen betreuen und pflegerische Aufgaben übernehmen, sind im Abstand von in der Regel drei Jahren verpflichtet, ein erweitertes Führungszeugnis für Ehrenamtliche vorzulegen. Dies gilt ebenfalls für Mitarbeitende, die in ihrem Ehrenamt mit Erwachsenen Abhängigkeitsverhältnisse aufbauen könnten, wie zum Beispiel im Besuchsdienst.

Es ist zudem anzustreben, dass Ehrenamtliche mit Leitungsverantwortung auf Freizeiten oder in Gruppen die Jugendleiterausbildung oder eine pädagogische Qualifikation haben.

Bei der Einzelbetreuung sind Präventionsschulung, Zustimmung zum Verhaltenskodex sowie ein erweitertes Führungszeugnis verpflichtend

Wenn eine regelmäßige Einzelbetreuung von Kindern und Jugendlichen durch eine einzige Person sinnvoll ist (z.B. musikalischer Einzelunterricht), muss die betreuende Person in der Prävention von Missbrauch geschult sein, den Verhaltensstandards zustimmen und ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen. Eine solche Einzelbetreuung erfolgt nur mit Wissen der Erziehungsberechtigten und der Leitung sowie in dafür geeigneten Räumlichkeiten.

Kostenloses erweitertes Führungszeugnis für Ehrenamtliche

Für Ehrenamtliche wird das erweiterte Führungszeugnis kostenlos ausgestellt. Ein entsprechendes Muster findet sich im Anhang. Das Führungszeugnis verbleibt im Besitz der Person, für die es ausgestellt ist. Die Kirchengemeinde bzw. Einrichtung dokumentiert ausschließlich die Einsichtnahme unter Berücksichtigung der Datenschutzbestimmungen.

Ausschluss von ehrenamtlicher Arbeit

Sollte eine rechtskräftige Verurteilung nach den relevanten Paragrafen aufgeführt sein, ist eine ehrenamtliche Tätigkeit in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen ausgeschlossen.

2.3 Mitarbeitende ohne direkten Kontakt zu Jugendlichen und Kindern

Wer auf Veranstaltungen des Kirchenkreises kocht, Musik macht, technische Hilfe leistet usw., ohne Kinder zu betreuen, benötigt keine Nachweise in Fragen des Kinderschutzes. Wenn durch diese Tätigkeit ein Vertrauensverhältnis zu Kindern und Jugendlichen entstehen kann, sollen die Leitungspersonen angemessene Qualifikationen zur Auflage machen und auch hier auf die fachlichen Standards hinweisen. Mitarbeitende ohne pädagogische Verantwortung wie

Küster*innen und Reinigungskräfte sollen ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen, wenn Sie Kontaktflächen zu Kindern und Jugendlichen haben.

3. Präventionsfortbildungen

Kirche muss ein Ort sein, an dem sich alle Menschen sicher fühlen – insbesondere Kinder, Jugendliche und andere Schutzbedürftige und wo sie im Konfliktfall auf Menschen treffen, die in einem angemessenen Verständnis von Nähe und Distanz begegnen und Unterstützung vermitteln.

Deshalb ist es nötig, haupt- und ehrenamtliche Mitarbeitende für alle Formen sexualisierter Gewalt zu sensibilisieren und Handlungskompetenz im Umgang mit sexualisierter Gewalt bzw. mit Grenzverletzungen zu vermitteln und ein grenzachtendes Verhältnis von Nähe und Distanz einzuüben. Gleichzeitig soll eine Kultur des Respekts und der Grenzachtung etabliert werden. Dafür braucht es sowohl Hintergrundwissen als auch die Bereitschaft, sich mit der eigenen Einstellung und dem eigenen Verhalten (auch den eigenen Unsicherheiten) auseinanderzusetzen.

Dazu werden alle haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen und diejenigen, die in den Kirchengemeinden Verantwortung tragen (Kirchenvorstände) entsprechend geschult.

3.1 Für Haupt- und Nebenamtliche

Für hauptamtliches Personal mit Leitungsverantwortung (Pfarrer*innen, Dekan*innen, Einrichtungsleitungen) ist eine 8-stündige Pflichtfortbildung etabliert und auch in Zukunft verpflichtend.

Hauptamtliche in den Bereichen Kinder- und Jugendarbeit sowie Kirchenmusik erhalten eine mindestens 6-stündige verpflichtende Fortbildung.

Haupt- und Nebenamtliche in anderen Arbeitsbereichen erhalten eine mindestens 3-stündige verpflichtende Fortbildung.

Diese Fortbildungen werden durch die Fachstelle zum Schutz vor sexualisierter Gewalt der Landeskirche angeboten. Die Teilnahme an der Fortbildung ist durch das zuständige Leitungsorgan zu dokumentieren (Landeskirche, Kirchenkreis, Kirchengemeinde, Einrichtung).

3.2 Für Ehrenamtliche

Als Leitungsorgan der Kirchengemeinde sind die Kirchenvorstände dafür zuständig, das Schutzkonzept in den Gemeinden zu verankern und umzusetzen. Damit sie diese Aufgabe verantwortungsbewusst wahrnehmen können, müssen jeweils zwei Mitglieder eines amtierenden Kirchenvorstands entsprechend geschult sein, z.B. durch Teilnahme an einer Schulung, die durch die Landeskirche angeboten wird.

Alle ehrenamtlich Mitarbeitenden in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen sind zur Teilnahme an einer Präventionsschulung verpflichtet. Die Schulung ist fester Bestandteil der Jugendleiter-Schulung. Zusätzliche Schulungen werden regelmäßig im Kirchenkreis angeboten. Die Teilnahme an der Schulung wird dokumentiert und ist alle fünf Jahre erneut nachzuweisen.

Auch ehrenamtlich Mitarbeitende aus Besuchsdiensten oder anderen Arbeitsbereichen mit 1:1 Kontakten zu anderen Menschen werden diese Schulungen zugänglich gemacht.

4. Verhaltenskodex für Mitarbeitende in der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck

4.1 Leitgedanken

Die Evangelische Kirche von Kurhessen-Waldeck hat sich klar zum Schutz vor sexualisierter Gewalt positioniert und alle Mitarbeitenden zur Einhaltung des Abstinenz- und Abstandsgebots (§ 4)¹ sowie einer „Kultur des Respekts und des grenzachtenden Verhaltens“ (§ 1 Abs. 2) verpflichtet.² Auch wenn es arbeitsfeldspezifische Fachstandards gibt, empfiehlt es sich, sich mit und für alle Mitarbeitenden arbeitsfeldübergreifend auf einen gemeinsamen Verhaltenskodex zu verständigen.

Kirche als Trägerin von **Angeboten** will eröffnen, dass Kinder, Jugendliche, Schutzbefohlene aller Altersstufen sowie Erwachsene in ihren Einrichtungen und Veranstaltungen dem Evangelium von Jesus Christus begegnen und dadurch die Menschenfreundlichkeit Gottes kennenlernen. Sie werden ernst genommen und beteiligt, ihr Selbstbestimmungsrecht und ihre Grenzen respektiert. Sie werden darin gestärkt, auch in schwierigen Situationen selbstbewusst zu handeln. Sie haben in unseren Einrichtungen und Angeboten das Recht, sich sicher zu fühlen und zu sein und können darauf vertrauen, dass alle Verantwortlichen ihre Grenzen achten und für sie sorgen. Verantwortliche haben die Pflicht, sie vor jeder Form körperlicher, emotionaler, psychischer und geistig-geistlicher Gewaltanwendung zu schützen (Schutzauftrag § 1 und § 3)³. Alle Bereiche der Ev. Kirche von Kurhessen-Waldeck sollen für die, die ihre Angebote wahrnehmen, sichere Orte und ein geschützter Lebensraum sein. Als kirchliche Arbeitgeber*in wollen und müssen wir dafür einstehen, dass diese Bedingungen und Grundsätze uneingeschränkt auch für unsere Mitarbeiter*innen gelten. Uns erwächst aus der Verantwortung die Verpflichtung, diesem Anspruch entsprechende Strukturen und Hilfen zu schaffen und zur Verfügung zu stellen.

4.2 Verhaltenskodex

Der Verhaltenskodex versteht sich als Konkretion der genannten Grundsätze. Er soll allen, die kirchliche Angebote nutzen bzw. daran mitarbeiten zur Verfügung stehen. Allen Mitarbeitenden ist

¹ [Geltendes Recht: 375 Gesetzesvertretende Verordnung zum Schutz vor sexualisierter Gewalt \(VO Schutz vor sexualisierter Gewalt\)](#)

² [ebda](#)

³ [Ebd](#)

er im Sinne einer Selbstverpflichtung zu erläutern. Bei beruflicher Tätigkeit in Anstellungsverhältnissen innerhalb des Kirchenkreises wird der Verhaltenskodex eine Anlage des Arbeitsvertrags. Ehrenamtlichen soll er vorgelegt und von ihnen unterzeichnet werden.

Im Wortlaut lautet der Verhaltenskodex wie folgt:

1. Meine Arbeit mit Kindern und Jugendlichen, schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen („Minderjährige und Volljährige in Abhängigkeitsverhältnissen“) sowie die Zusammenarbeit, der Umgang und das Miteinander mit den Kollegen*innen und Mitarbeiter*innen ist geprägt von Respekt, Wertschätzung und Vertrauen. Ich achte ihre Rechte und ihre Würde. Ich stärke sie, für ihr Recht auf seelische und körperliche Unversehrtheit wirksam einzutreten.

2. Ich gehe verantwortungsbewusst und achtsam mit Nähe und Distanz um. Ich respektiere die persönlichen Grenzen und die Intimsphäre meines Gegenübers. Das gilt insbesondere für alle Situationen unter vier Augen.

3. Mir ist meine besondere Vertrauens- und Autoritätsstellung gegenüber Minderjährigen und Volljährigen in Abhängigkeitsverhältnissen, aber auch ein durch das Ausbildungs- oder Arbeitsverhältnis faktisch entstehendes Abhängigkeitsverhältnis bewusst. Ich handele nachvollziehbar und ehrlich. Beziehungen gestalte ich transparent und nutze keine Abhängigkeiten aus.

4. Ich toleriere weder diskriminierendes, gewalttätiges noch grenzüberschreitend sexualisiertes Verhalten in Wort, Bild (Medien) oder Tat. Ich beziehe dagegen aktiv Stellung. Nehme ich Grenzverletzungen wahr oder werde über solche ins Vertrauen gezogen, setze ich mich dafür ein, dass die notwendigen und angemessenen Maßnahmen zum Schutz und zur Unterstützung der Betroffenen eingeleitet werden. Ich nehme Menschen ernst, wenn sie sich mir oder anderen mitteilen wollen. Ich weiß, dass und wo ich mich jederzeit beraten und unterstützen lassen kann.

5. Ich achte die fachlichen Standards für den Umgang mit Nähe und Distanz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt in meinem Arbeitsfeld.

5. Fachliche Standards

Die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen ist das Arbeitsfeld, dem bei der Prävention von sexualisierter Gewalt besondere Beachtung geschenkt werden muss. In der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen im Evangelischen Kirchenkreis Schwalm-Eder gelten deshalb folgende fachliche Standards, unabhängig davon, ob die Arbeit im Haupt-, Neben- oder Ehrenamt verantwortet wird.

Gestaltung von Nähe und Distanz

Kirchliche/diakonische Arbeit mit Menschen ist immer Beziehungsarbeit. Sie lebt von Nähe und Vertrauen und bedarf einer permanenten Pflege und selbstkritischen Auseinandersetzung. In der pädagogischen, erzieherischen, seelsorgerischen und pflegerischen Arbeit mit Kindern und Jugendlichen sowie schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen jeglichen Alters bzw. solchen in Macht- und Abhängigkeitsverhältnissen, geht es darum, ein adäquates Verhältnis von Nähe und Distanz zu schaffen und immer neu auszubalancieren. Es bedarf einer professionellen Beziehungsgestaltung, die dem jeweiligen Auftrag entspricht und stimmig ist. Sie muss klar zwischen privaten und beruflichen Beziehungen unterscheiden.

- Einzelgespräche, Seelsorgegespräche, Übungseinheiten, Einzelunterricht usw. finden nur in den dafür vorgesehenen geeigneten Räumlichkeiten statt. Sollten die Treffen in den Dienstzimmern in der Privatwohnung/ dem Pfarrhaus stattfinden, wird dies transparent gemacht und ein*e Kolleg*in informiert.
- Es darf keine Geheimnisse mit Minderjährigen sowie schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen geben. Davon ausgenommen sind vertrauliche Inhalte aus Seelsorge- und Beratungsgesprächen.
- Herausgehobene, intensive freundschaftliche Beziehungen zwischen Bezugspersonen und Minderjährigen sowie schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen sind zu unterlassen. Bereits bestehende freundschaftliche/ private Beziehungen sind im Team zu kommunizieren und transparent zu machen.
- Spiele, Methoden, Übungen und Aktionen werden so gestaltet, dass den Minderjährigen sowie schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen keine Angst gemacht wird und keine Grenzen überschritten werden. Individuelle Grenzempfindungen sind dabei ernst zu nehmen und zu achten und nicht abfällig zu kommentieren.

Angemessenheit von Körperkontakt

Körperliche Berührungen gehören in der Arbeit mit Menschen dazu, im Umgang mit Kindern und Jugendlichen sind sie sogar sehr wichtig. Allerdings haben sie achtsam, altersgerecht und dem jeweiligen Kontext angemessen zu sein. Sie setzen die freie und erklärte Zustimmung durch die jeweilige Schutzperson voraus. Deren Wille oder ggfs. erfragter Wille ist ausnahmslos zu respektieren.

- Die Rahmenbedingungen aller Angebote sind so zu gestalten, dass Teilnehmende, Ehren- und Hauptamtliche untereinander ihre Grenzen wahrnehmen und kommunizieren können und diese akzeptiert werden. Dazu gehört auch, dass die Hauptamtlichen auf Stimmungen und Signale in der Gruppe und bei Einzelnen achten. Eine solche Achtsamkeitskultur bietet Sicherheit und Schutz.
- Unerwünschte Berührungen, körperliche Annäherung, insbesondere in Verbindung mit dem Versprechen einer Belohnung oder Androhung von Strafe, sind nicht erlaubt.
- Körperkontakt ist sensibel und nur zur Dauer und zum Zweck einer Versorgung, wie z.B. Pflege, Erste Hilfe oder Trost erlaubt.
- Körperkontakt sollte möglichst nicht von den Verantwortlichen ausgehen; falls ja, dann nur mit explizitem (= eingeholten) Einverständnis der Betroffenen.
- Spiele und Übungen mit Körperkontakt werden reflektiert eingesetzt und achten die Grenzen aller Beteiligten. Abhängig vom Spiel und der Situation ist zu prüfen, ob die ehren- oder hauptamtlich Mitarbeitenden selbst mitspielen.
- Angebote, Spiele, Übungen mit Körperkontakt sind immer freiwillig und nicht verpflichtend.
- Teilnehmende, Haupt- und Ehrenamtliche haben immer die Freiheit, eigene Grenzen zu setzen.
- Im Rahmen der Kulturarbeit (Tanz, Musik und Theater) findet Körperkontakt durch Hilfestellung, Anleitung und Übungen statt und gehört zu den wesentlichen Inhalten. Er findet aber ausschließlich in Absprache und freiwillig statt und nur zur Dauer und zum Zweck des Tanzes/der Übung. Dabei haben alle Beteiligten immer die Möglichkeit, sich abzugrenzen oder zu pausieren.

Beachtung der Intimsphäre

Der Schutz der Intimsphäre ist ein hohes Gut, das es zu wahren gilt. Gerade hierfür braucht es klare Verhaltensregeln, die sowohl die individuelle Intimsphäre der Kinder und Jugendlichen bzw. anderer Schutzbevollmächtigter als auch die der haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitenden achten und schützen.

- Sanitäre Anlagen und Umkleiden sind ein sensibler und geschützter Raum und als solcher besonders zu achten und in den Blick zu nehmen.
- Gemeinsames Umkleiden, gemeinsame Körperpflege oder Nutzung der sanitären Anlagen ist nicht erlaubt.
- Sollte dies räumlich/situativ nicht möglich sein (Gemeinschaftszelte, Kirchentag etc.) werden klare Regeln aufgestellt oder Alternativen angeboten und kommuniziert. Die Hauptamtlichen tragen hierbei die Verantwortung, die (räumliche) Situation so sicher und achtsam wie möglich zu gestalten und auf die Signale zu achten.
- Die Zimmer oder Zelte der Minderjährigen sowie schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen und der Ehren- und Hauptamtlichen gelten als deren Privat- bzw. Intimsphäre. Das Betreten von Schlafräumen auf Freizeiten ist nur mit Erlaubnis und nach Ankündigung (Klopfen) erlaubt, nach Möglichkeit zu zweit und dem Geschlecht entsprechend.

Verhalten auf Freizeiten und Reisen

Maßnahmen mit Übernachtung stellen eine besondere Herausforderung dar. Sie sind pädagogisch sinnvoll und wünschenswert, da sie viele unterschiedliche Erfahrungsebenen ansprechen. Dennoch sollten sich die zuständigen Träger*in der damit verbundenen Verantwortung bewusst sein.

- Auf Veranstaltungen und Reisen, die sich über mehr als einen Tag erstrecken, sollen Teilnehmende von einer ausreichenden Anzahl erwachsener Bezugspersonen begleitet werden. Setzt sich die Gruppe gemischtgeschlechtlich zusammen, soll sich dies auch in der Gruppe der Begleitpersonen widerspiegeln.
- Bei Übernachtungen im Rahmen von Ausflügen, Reisen oder Ferienfreizeiten sind den Teilnehmenden sowie den ehren- und hauptamtlich Mitarbeitenden Schlafmöglichkeiten in getrennten Räumen zur Verfügung zu stellen.
- Teilnehmende, Ehren- und Hauptamtliche sind bei Übernachtungen geschlechter-getrennt/ genderentsprechend unterzubringen. In begründeten Ausnahmefällen wie einem gemeinsamen Schlafräum o.ä. kann hiervon abgewichen werden.
- Ausnahmen aufgrund räumlicher Gegebenheiten sind vor Beginn der Veranstaltung zu klären und bedürfen der Zustimmung der Personensorgeberechtigten und der Leitung. Ausnahmen sind möglich, müssen aber besprochen und transparent gemacht werden. Bei minderjährigen Teilnehmenden wird hierzu die Einwilligung der Personensorgeberechtigten eingeholt.

- In der Ev. Jugend Schwalm-Eder sind alle willkommen. Wir möchten allen die passenden Rahmenbedingungen bieten, um sich bei uns sicher zu fühlen. Dazu gehört auch eine offene Haltung gegenüber sexueller Identität.
- Ausschreibungen für Veranstaltungen/Freizeiten sind detailliert und transparent zu erstellen, damit Informationen zur Nutzung der Schlafräume und sanitären Anlagen vor Anmeldung bekannt sind.
- Übernachtungen von Kindern und Jugendlichen in den Privatwohnungen von Seelsorgern und Seelsorgerinnen sowie haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitenden sind grundsätzlich untersagt. Sollte es im Ausnahmefall aus triftigen und transparent gemachten Gründen dennoch dazu kommen, müssen immer mindestens zwei erwachsene Personen präsent sein. Der Schutzperson muss in jedem Fall eine eigene Schlafmöglichkeit in einem separaten Raum zur Verfügung gestellt werden. Die Zustimmung des/der Personensorgeberechtigten ist Voraussetzung. Sollte dies situationsbedingt/zum Schutz der betroffenen Schutzperson nicht möglich sein, ist der Rechtsträger und ggf. das Jugendamt oder die Polizei zu informieren.

Disziplinarische Maßnahmen

Erzieherische Maßnahmen müssen so gestaltet sein, dass die persönlichen Grenzen von Schutzbefohlenen nicht überschritten werden. Es ist darauf zu achten, dass diese in direktem Bezug zum Fehlverhalten stehen und dass sie angemessen, konsequent und für die Betroffenen plausibel sind. Es geht nicht um Bestrafung, sondern um die Chance einer Verhaltensänderung.

- Als Disziplinierungsmaßnahme ist jede Form von Gewalt, Nötigung, Drohung oder Freiheitsentzug untersagt. Das geltende Recht ist selbstverständlich zu beachten.
- Kollektivstrafen sind verboten.
- Je nach Situation ist ein Fehlverhalten mit den Teilnehmenden zu reflektieren und gemeinsam eine Konsequenz zu verhandeln. Dabei müssen die Konsequenzen im direkten Bezug zum Fehlverhalten stehen und zeitnah erfolgen.

Sogenannte Mutproben sind zu untersagen, auch wenn die ausdrückliche Zustimmung der Schutzperson vorliegt.

- Im Leitungsteam und besonders mit den Ehrenamtlichen ist zu besprechen und zu verhandeln, was Konsequenzen sein könnten und wie diese umgesetzt werden.

Sprache, Wortwahl und Kleidung

Durch Sprache und Wortwahl können Menschen zutiefst verletzt und gedemütigt werden. Von daher soll jede Form persönlicher Interaktion und Kommunikation von Wertschätzung geprägt sein. Sie soll der jeweiligen Rolle entsprechen und der Zielgruppe und deren Bedürfnissen angepasst sein.

- In der Ev. Jugend im Kirchenkreis Schwalm-Eder wird sich in der Regel mit Vornamen (ggf. Nachnamen) oder kommunizierten, erfragten Spitznamen oder Kürzeln angesprochen. Dabei werden Wünsche respektiert und keine eigenen Kosenamen eingeführt. Es ist wichtig, dass sich die/der Angesprochene mit der Anrede wohl fühlt.
- In keiner Form von Interaktion und Kommunikation wird sexualisierte Sprache verwendet. Es werden keine abfälligen Bemerkungen oder Bloßstellungen geduldet. Unsere Kommunikation ist respektvoll und wertschätzend, sowohl im direkten Gespräch als auch in den sozialen Netzwerken.
- Die Ev. Jugend im Kirchenkreis Schwalm-Eder bezieht aktiv Stellung gegen sexistisches, diskriminierendes, rassistisches und gewalttätiges verbales und nonverbales Verhalten.
- Verbale und nonverbale Interaktionen sollen der jeweiligen Rolle und dem Auftrag entsprechen und auf die Zielgruppe und deren Bedürfnisse angepasst sein.
- Bei sprachlichen Grenzverletzungen ist einzuschreiten und Position zu beziehen. Dies kann, je nach Situation, sofort oder im Anschluss geschehen.
- Es gibt keine konkreten Kleidungs Vorschriften. Mode ist etwas Individuelles und wird unterschiedlich wahrgenommen. Dazu gehören auch interkulturelle Einflüsse, unterschiedliche Haltungen und Sichtweisen. Das Verdecken von Haut und das Verhüllen von Haaren ist ebenso zu respektieren wie angemessene Formen der Freizügigkeit. Mitarbeitende achten darauf, dass sie während ihrer Tätigkeit Kleidung tragen, die dem Zweck und der Aufgabe entsprechen und nicht zu freizügig sind.

Räumlichkeiten, Zugang und Umgang mit Besuch

Sichere Räume beziehen sich nicht nur auf die Atmosphäre und die Rahmenbedingung in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen, sondern auch auf die tatsächlichen Räumlichkeiten, in denen die Arbeit der Ev. Jugend stattfindet. Genutzt werden Kirchen, Gemeindehäuser- und -zentren, eigene Räumlichkeiten und DGHs sowie Vereinshäuser. Mitunter nutzt und bewegt sich dort eine Vielzahl von Personen. Es ist wichtig festzulegen, wie die Räumlichkeiten genutzt werden, wer Zugang hat und wie die Aufsicht über die dort ein- und ausgehenden Menschen und die Anwesenden sichergestellt werden kann.

- Die ehren- und hauptamtlich Mitarbeitenden achten darauf, wer sich während eines Angebotes im Haus aufhält, es betritt oder verlässt.
- Je nach der räumlichen Situation (offenes Gemeindezentrum oder kleiner Multifunktionsraum) werden Fremde auf dem Gelände oder im Gebäude angesprochen. Es wird ggf. vom Hausrecht Gebrauch gemacht.
- Ehrenamtlich Mitarbeitende werden eingewiesen, wie mit Besuch oder dem Zugang Dritter umzugehen ist und dass diese anzusprechen sind.
- In offenen Einrichtungen und Gruppenangeboten gibt es klare Absprachen, welche Besucher*innen, Zielgruppen erwünscht, geduldet oder nicht geduldet werden und wie das Hausrecht ggf. umzusetzen ist.
- Während der Angebote oder Freizeiten müssen Besuche im Team abgesprochen werden.

Nutzung von Medien und sozialen Medien

Der Umgang mit sozialen Netzwerken und digitalen Medien ist in der heutigen Zeit alltägliches Handeln. Um Medienkompetenz zu fördern, ist ein professioneller Umgang damit unumgänglich.

- Die Nutzung von sozialen Netzwerken im Kontakt mit Minderjährigen, zu denen ein Betreuungsverhältnis besteht, ist nur im Rahmen der gültigen Regeln zulässig. Dies gilt insbesondere bei der Veröffentlichung von Foto- oder Tonmaterial oder Texten.
- Für alle Angebote und Freizeiten wird in der Anmeldung die Einwilligung zur Nutzung und Veröffentlichung von Bild- und Filmaufnahmen bei den Personensorgeberechtigten und Teilnehmenden abgefragt.
- Bei Veröffentlichungen ist ein verantwortungsvoller Umgang Standard. Es sind das allgemeine Persönlichkeitsrecht, insbesondere das Recht am eigenen Bild und der Datenschutz zu beachten. Es werden keine sensiblen Daten an die Presse weitergegeben oder in Artikeln erwähnt.
- Es muss sichergestellt werden, dass niemand im höchstpersönlichen Lebensbereich (Umkleidebereiche, Sanitäre Anlagen etc.) beobachtet, fotografiert oder gefilmt wird. Diese Bereiche unterliegen einem besonderen Schutz. Grenzüberschreitungen sind zwingend zu unterbinden und zu thematisieren.
- Die Nutzung von Medien, Darstellungen, Fotos mit sexistischen und pornographischen, gewaltverherrlichenden, extremistischen oder rassistischen Inhalten in den Einrichtungen ist klar zu untersagen und wird mit den Teilnehmenden thematisiert.

- Sollte es einen Verdacht zu einem missbräuchlichen Umgang geben oder zu dem Besitz missbrauchsdarstellenden Materials, sind die Leitung/der Träger zu informieren und weitere Schritte einzuleiten. Dazu gehört auch die Beteiligung der Polizei und von Beratungsstellen. Eine eigene Beweissicherung ist strafrechtlich nicht erlaubt!

Zulässigkeit von Geschenken

Geschenke und Bevorzugungen gehören nicht zu den pädagogischen Maßnahmen, die dazu dienen, um Kinder und Jugendliche zu selbstbewussten, freien Menschen zu erziehen. Vielmehr können exklusive Geschenke, insbesondere wenn sie nur ausgewählten Kindern oder schutzbedürftigen Menschen oder solchen in Abhängigkeitsverhältnissen zuteilwerden, deren emotionale Abhängigkeit fördern. Daher gehört es zu den Aufgaben der verantwortlich Tätigen, den Umgang mit Geschenken reflektiert und transparent zu handhaben. Im Rahmen der Anerkennung ehrenamtlichen Engagements können Geschenke eine wertschätzende Rolle spielen. Dies soll aber in einem öffentlichen und transparenten verabredeten Rahmen geschehen.

- Finanzielle Zuwendungen, Belohnungen und Geschenke an einzelne Minderjährige, die in keinem Zusammenhang mit der konkreten Aufgabe der Bezugsperson stehen, sind nicht erlaubt.
- Insofern werden Kindern grundsätzlich keine Geschenke gemacht. Ausnahmen müssen benannt sowie im Team und in der Gruppe begründet werden. Leitungsverantwortliche überreichen insofern verabredete Geschenke nie selbst.
- Wo Geschenke angenommen oder gemacht werden, wird damit transparent gegenüber Kindern, Eltern und Kolleg*innen umgegangen.
- Bei Geschenken an Teilnehmende und Ehrenamtliche gibt es keine Bevorzugung. Sie werden offen kommuniziert.

6. Umgang mit Übertretung des Verhaltenskodex

Trotz aller Bemühungen wird es im Arbeitsalltag immer wieder zu Situationen kommen, in denen die im Verhaltenskodex vorgegebenen Regelungen verletzt werden. Entscheidend ist der Umgang mit solchen Übertretungen. Fehler können passieren, sie sollten aber erkannt, benannt und nach Möglichkeit korrigiert werden, damit sie sich nicht wiederholen. Kritik zu äußern, aber auch Kritik anzuhören und anzunehmen, ist ein Zeichen von Professionalität und Respekt.

Jede Beschwerde birgt die Chance, die eigene Arbeit zu verbessern und somit die Zufriedenheit bei den Kindern und Jugendlichen, den Mitarbeitenden wie auch bei sich selbst zu steigern und diese für die Zukunft zu stärken.

Um typischem Täterverhalten der Vertuschung und Geheimhaltung entgegenzuwirken und um abweichendes Verhalten reflektieren zu können, soll ein offener und fehlerfreundlicher Umgang zwischen allen Mitarbeitenden etabliert werden.

Deshalb gilt:

- Haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitende dürfen grundsätzlich auf ihr Verhalten gegenüber Kindern und Jugendlichen und dessen Wirkung angesprochen werden.
- Alles, was Mitarbeitende sagen oder tun, darf weiter erzählt werden, es gibt darüber keine Geheimhaltung. Einzige Ausnahme: Inhalte aus Seelsorge- und Beratungssituationen.
- Haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitende können jederzeit eigene Übertretungen des Verhaltenskodex und die Übertretungen durch Kolleg*innen im Team oder gegenüber der/dem Vorgesetzten, ansprechen, transparent machen und reflektieren.
- Professionelle Beziehungsgestaltung, Nähe und Distanz sowie deren Reflexion sind regelmäßige Themen in Teambesprechungen und Supervisionen.
- Der Verhaltenskodex wird in regelmäßigen Abständen auf seine Wirksamkeit und Vollständigkeit überprüft. Dabei werden auch explizit bisher bekannt gewordene Regelverletzungen und der Umgang damit angesprochen.
- Interessierte, Personensorgeberechtigte und Teilnehmende finden auf der Homepage des Evangelischen Kirchenkreises Schwalm-Eder den Verhaltenskodex, die Selbstverpflichtungserklärung und Kontakte zum Hilfefon und weiteren Beratungsmöglichkeiten.

- Übertretungen, die strafrechtlich relevant sind, werden zur Anzeige gebracht und die/der Vorgesetzte oder landeskirchliche Ansprechpartner*innen zur Beratung des weiteren Vorgehens kontaktiert.

6.1 Intervention

Im vagen oder konkreten Verdachtsfall, dass ein*e Minderjährige*r von sexualisierter Gewalt betroffen ist, werden wir aktiv.

Im Evangelischen Kirchenkreis Schwalm-Eder sind grundsätzlich alle hauptamtlich Mitarbeitenden, die mit Schutzbefohlenen arbeiten, also die Gemeindereferent*innen und Pfarrer*innen sowie deren Dienstvorgesetzte, in solch einer Situation ansprechbar. Auch für Erwachsene, die in der Vergangenheit von sexualisierter Gewalt betroffen waren oder aktuell betroffen sind, gibt es Ansprechstellen, die entsprechend bekanntzumachen sind und erfragt werden können. Einige werden im Folgenden genannt.

Folgende Reaktionen im konkreten Verdachtsfall sind sinnvoll:

Ruhe bewahren! Nicht überstürzt handeln! Zuhören, Glauben schenken und ernst nehmen! Verhalten des potenziell betroffenen jungen Menschen beobachten. Protokollnotiz (anonymisiert) mit Datum und Uhrzeit anfertigen. Sich selbst Unterstützung und Hilfe holen! Sich mit Personen des eigenen Vertrauens besprechen, ob die Wahrnehmungen geteilt werden, dabei auch „ungute Gefühle“ zur Sprache bringen. Die Dienstvorgesetzten sind zu informieren.

Auf keinen Fall etwas auf eigene Faust unternehmen! Keine direkte Konfrontation des/der vermutlichen Täters/in mit der Vermutung! Keine eigenen Ermittlungen zum Tathergang!

Selbstständig keine Befragungen durchführen! Keine Informationen an den/die vermutliche/n Täter*in! Zunächst keine Konfrontation der Eltern des vermutlichen Opfers mit dem Sachverhalt!



Mit einer Ansprechperson des Kirchenkreises Kontakt aufnehmen:

Sven Wagner, Kirchenkreisjugenddiakon

Paradeplatz 3, 34613 Schwalmstadt, 06691 710825 sven.wagner@ekkw.de

Anette Schindehütte-Lange, Dipl. Sozialpädagogin und Diakonin

Chattengau, Anette.Schindehuetten-Lange@ekkw.de

Viktorija Adam, Diakonin

Viktorija.Adam@ekkw.de

Lucienne Rudolph, Sozialpädagogin

Lucienne.Rudolph@ekkw.de

Sabine Tümmler, Dekanin

Sabine.Tuemmler@ekkw.de ; 0178 6684534

Christian Wachter, Dekan

Christian.Wachter@ekkw.de ; 0151 20764536

Norbert Mecke, Dekan

Norbert.Mecke@ekkw.de ; 0175 7231188

Im Gespräch wird der Sachverhalt eingeordnet und mögliche weitere Schritte besprochen.



Fachberatung einholen! Bei einer begründeten schwerwiegenden Vermutung eine Fachberatungsstelle oder eine „Insoweit erfahrene Fachkraft“ (IseF) nach § 8a SGBVIII hinzuziehen. Sie schätzen das Gefährdungsrisiko ein und beraten bei weiteren Handlungsschritten.

Die IseF der Hephata Diakonie

Fachberatungsstelle des Schwalm-Eder-Kreises

Fachstelle zum Schutz vor sexualisierter Gewalt der EKKW



Weiterleitung an Missbrauchsbeauftragte bzw. Jugendamt.

>> Begründete Vermutungen gegen eine*n haupt- oder ehrenamtliche*n Mitarbeitende*n sind umgehend der/dem nächsten Vorgesetzten melden. Bei Unsicherheiten wenden Sie sich gerne an die Ansprechstelle der EKKW (siehe unten).

>> Begründete Vermutungsfälle innerhalb und außerhalb kirchlicher Zusammenhänge sind unter Beachtung des Opferschutzes dem örtlichen Jugendamt (nach einer Beratung durch die IseF) zu melden.

6.2 Kooperierende Beratungsstellen und Ansprechpersonen

Fachstelle zum Schutz vor sexualisierter Gewalt der EKKW

Sabine Kresse, Pfarrerin

Wilhelmshöher Allee 330

34131 Kassel,

0151/ 1675 2077 oder 0561/ 9378 404

praevention@ekkw.de

Landkreis Schwalm-Eder

51.8 Fachberatungsstelle

Frau Helfrich

Schlesierweg 1

34576 Homberg

05681/ 775-5181

beratungsstelle@schwalm-eder-kreis.de

Hephata Diakonie

IseF im Dienst 24h

06691 183035

0173 7038588

faX - Fachberatungsstelle bei sexualisierter Gewalt in Stadt und Landkreis Kassel

(Beratungsangebot auch für von sexualisierter Gewalt betroffene Männer)

Untere Karlsstraße 16, 34117 Kassel

0561 31749116

info@fax.kassel.de

www.fax-kassel.de

Kasseler Hilfe- Beratungsstelle für Opfer und Zeugen von Straftaten

Wilhelmshöher Allee 101

34121 Kassel

0561/ 282070

info@kasseler-hilfe.de

Hilfetelefon sexueller Missbrauch

Das Hilfe-Portal unterstützt Sie und beantwortet Ihre häufigsten Fragen zum Thema sexueller Missbrauch.

www.hilfe-portal-missbrauch.de oder 08002255530

Hilfetelefon Gewalt gegen Frauen

Das Hilfetelefon "Gewalt gegen Frauen" ist ein bundesweites Beratungsangebot für Frauen, die Gewalt erlebt haben oder noch erleben. Die Beratung ist in 18 Sprachen möglich.

www.hilfetelefon.de oder 116 016

7. Prävention als kontinuierliche Aufgaben in den Gemeinden und Arbeitsbereichen

Mit dem Beschluss des Schutzkonzepts ist ein wichtiger Punkt für den Evangelischen Kirchenkreis Schwalm-Eder erreicht; es ist ein Anfangs- und kein Schlusspunkt. Alle Verantwortlichen in den Gremien des Kirchenkreises und der Kirchengemeinden, in Ehren-, Neben- und Hauptamt sind dazu verpflichtet, das Konzept auf ihren Bereich hin zu übertragen und anzuwenden. Dies ist eine fortwährende Aufgabe, die die stete Überprüfung und Vergewisserung der Standards beinhaltet. Es wird empfohlen, dass sich alle Kirchengemeinden per Beschluss diesem Konzept für ihren Verantwortungsbereich anschließen.

8. Anhänge

Muster Antrag zum kostenlosen erweiterten Führungszeugnis für Ehrenamtliche



B 4_ Antrag auf
AusstellungEFZ_Erwac

Mustervorlage Unterzeichnung Verhaltenskodex



B

4_SelbstauskunftundV

Dokumentationsbögen zur Durchführung der Risikoanalyse



B 2 Alle Arbeitsblätter
zur Risikoanalyse.pdf