



SCHUTZKONZEPT ZUR VERHINDERUNG VON SEXUALISIERTER GEWALT FÜR DEN KIRCHENKREIS SCHMALKALDEN

STAND: 02.03.2024

Inhalt

Vorwort	2
1 Risikofaktoren und Risikoanalyse	3
1.1 Räumlichkeiten	3
1.2 Erweitertes polizeiliches Führungszeugnis	4
2 Verhaltenskodex	4
3 Fachliche Standards in der Arbeit mit Schutzbefohlenen	5
3.1 Gestaltung von Nähe und Distanz	5
3.2 Angemessenheit von Körperkontakt	6
3.3 Beachtung der Intimsphäre	7
3.4 Verhalten bei Angeboten mit Übernachtung	7
3.5 Umgang mit Fehlverhalten	7
3.6 Sprache und Wortwahl	8
3.7 Zutritt zu Einrichtungen	8
3.8 Nutzung von Medien	8
3.8.1 Umgang mit sozialen Netzwerken	8
3.8.2 Nutzung von Bildern bei Veröffentlichungen (digital und analog)	9
3.9 Umgang mit Geschenken	9
4 Präventionsschulungen	9
4.1 für Hauptamtliche	9
4.2 für Ehrenamtliche	10
5 Umgang mit Übertretung des Verhaltenskodex	10
5.1 Intervention	11
6 Rehabilitation	11
7 Schlussbemerkungen	12
8 Zusammenfassung und Anwendung des Schutzkonzepts	13
9 Anhänge	14

Vorwort

Liebe Leserinnen und Leser,

in ihrer Verantwortung für die kirchliche Arbeit im Kirchenkreis Schmalkalden ruft die Kreissynode Schmalkalden alle Verantwortlichen in Ehren- und Hauptamt dazu auf, anhand des hier vorgelegten Schutzkonzeptes die notwendigen Schritte zu gehen, um die Kirche auch weiterhin zu einem Schutzraum vor sexualisierter Gewalt zu machen, diese aufzudecken und für das Thema zu sensibilisieren.

Das Schutzkonzept stellt einen Beitrag zur Kultur der Grenzachtung dar. Es richtet sich aus am „Rahmenschutzkonzept zum Schutz vor sexualisierter Gewalt der EKKW“. Es ist – wie auch das Rahmenschutzkonzept selbst – nicht fertig und hat auch nicht den Anspruch, jemals fertig zu werden. Stattdessen ist es erforderlich, das Konzept immer wieder zu überprüfen und weiterzuentwickeln.

Grundsätzlich hat das Schutzkonzept folgende Ziele:

1. Klare Strukturen und Vorgaben sollen sexualisierte Gewalt in kirchlicher Arbeit und kirchlichen Einrichtungen verhindern.
2. Haupt- und Ehrenamtliche sollen sensibilisiert werden, wo und in welchen Zusammenhängen gefährdete Personen besonders geschützt werden müssen.
3. Risikoanalysen stellen sicher, dass Gefährdungen minimiert werden.
4. Ein Verhaltenskodex sichert den gewaltfreien Umgang.

Darüber hinaus besteht in den einzelnen Arbeitsbereichen und Handlungsfeldern die Notwendigkeit, spezifische Konzepte zu erarbeiten.

1 Risikofaktoren und Risikoanalyse

Risiken wahrzunehmen ist der erste notwendige Schritt. Jede Einrichtung des Kirchenkreises und jede Kirchengemeinde führt deshalb eine Risikoanalyse durch. Die Risikoanalyse in den Einrichtungen und Kirchengemeinden des Kirchenkreises Schmalkalden ist grundsätzlich zu erstellen über den „Anhang zur Einzeldienstvereinbarung ‚Risikoanalyse‘“ (Stand: 12/2022) des „Rahmenschutzkonzeptes zum Schutz vor sexualisierter Gewalt in der EKKW“.

Dabei sind unterschiedliche Bereiche in den Blick zu nehmen:

- Die Räume, in denen kirchliche Arbeit stattfindet
- Eignung der Mitarbeitenden (polizeiliches Führungszeugnis, Schulungen)
- Qualität der Arbeit (Einhaltung der fachlichen Standards)
- Fachkenntnisse zum Thema und Wissen um Strategien von Täterinnen und Tätern (Schulungen)
- Regelmäßige Überarbeitung und Aktualisierung

1.1 Räumlichkeiten

Die Räumlichkeiten, in denen kirchliche Arbeit stattfindet, sind sehr individuell. Jede Kirchengemeinde und Einrichtung führt deshalb diesbezüglich eine eigene Risikoanalyse durch, an der auch Nutzerinnen und Nutzern der Räumlichkeiten zu beteiligen sind, insbesondere Kinder und Jugendliche. Dabei werden Räume und Orte, die als potenziell unheimlich oder gefährlich empfunden werden, wahrgenommen, erfasst und entsprechend verändert.

Diese Risikoanalyse muss innerhalb eines Jahres durchgeführt, dokumentiert und dem Kirchenkreisvorstand (im Falle von Einrichtungen über den jeweiligen Träger) vorgelegt werden, spätestens zum 31. Oktober 2024. Danach ist sie regelmäßig zu überprüfen und ggf. anzupassen. Dazu wird das Baubegehungprotokoll um die Anlage „Risikoanalyse“ ergänzt und empfohlen, dass ein geschultes Mitglied des jeweiligen Vorstands (s. Kap. 4.2) 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. Gespräche finden an Orten statt, die einsehbar sind (z. B. Tür mit Glaseinsatz, abseits der Gruppe in Sichtweite). Bei Gesprächen im Raum sitzen die Beteiligten so, dass sie jederzeit ungehindert die Tür erreichen können.
- Andere Mitarbeitende werden in der Regel über Ort und Zeit des Gesprächs informiert.

1.2 Erweitertes polizeiliches Führungszeugnis

Hauptamtliche

Der Anstellungsträger stellt sicher, dass nur geeignetes Personal für die anfallenden Aufgaben eingestellt wird. Dies bezieht sich auf die fachliche Qualifikation und auf die persönliche Eignung. Deshalb lässt der Anstellungsträger sich bei Einstellung und anschließend in regelmäßigen Abständen erweiterte Führungszeugnisse nach § 30a Abs.1 BZRG von allen hauptamtlich tätigen Personen vorlegen. Dies soll ausschließen, dass Personen beschäftigt werden, die insbesondere wegen Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung, die körperliche Unversehrtheit und die persönliche Freiheit rechtskräftig verurteilt worden sind (vgl. § 72a SGB VIII).

Ehrenamtliche

Für Ehrenamtliche, die mit Kindern und Jugendlichen oder anderen Schutzbefohlenen regelhaft Kontakt haben, besteht in den Einrichtungen und Kirchengemeinden die Pflicht zur regelmäßigen Vorlage (alle drei Jahre) eines erweiterten Führungszeugnisses. Dies gilt grundsätzlich für alle Mitarbeitenden ab 14 Jahren in der Arbeit mit Schutzbefohlenen. Bei Veranstaltungen mit Übernachtung müssen alle Mitarbeitenden ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen.

Für Ehrenamtliche wird das Führungszeugnis kostenlos ausgestellt. Die Kirchengemeinde bzw. Einrichtung muss die Einsichtnahme unter Berücksichtigung der Datenschutzbestimmungen dokumentieren. Führungszeugnisse dürfen nur eingesehen, nicht aber kopiert oder einbehalten werden. Dokumentiert wird nur der Name der Person, das Datum des Führungszeugnisses und wann wieder ein Führungszeugnis vorgelegt werden muss.

Sollte eine rechtskräftige Verurteilung nach den relevanten Paragraphen (§72a SGB VIII) aufgeführt sein, ist eine ehrenamtliche Tätigkeit ausgeschlossen.

Bei Mitarbeitenden, die nur kurzzeitig mitarbeiten (z. B. Schulpraktikum) und nicht allein mit Schutzbefohlenen in Kontakt kommen, genügt das Unterschreiben des Verhaltenskodex und einer persönlichen Erklärung zum § 72a SGB VIII.

2 Verhaltenskodex

Leitgedanken

Die Evangelische Kirche von Kurhessen-Waldeck hat sich klar zum Schutz vor sexualisierter Gewalt positioniert. Auch wenn es arbeitsfeldspezifische Fachstandards gibt, ist es erforderlich, sich mit und für alle Mitarbeitenden arbeitsfeldübergreifend auf einen gemeinsamen Verhaltenskodex zu verständigen.

Als Kirche wollen wir, dass Menschen in unseren Einrichtungen und Veranstaltungen dem Evangelium von Jesus Christus begegnen und dadurch die Menschenfreundlichkeit Gottes kennenlernen. Sie werden ernst genommen und beteiligt, ihre Selbstbestimmung 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. Verantwortliche haben die Pflicht, sie vor jeder Form körperlicher, emotionaler, psychischer und geistig-geistlicher Gewaltanwendung zu schützen. Als kirchliche Arbeitgeber wollen und müssen wir dafür einstehen, dass diese Bedingungen und Grundsätze uneingeschränkt auch für unsere Mitarbeitenden gelten. Uns

erwächst aus der Verantwortung die Verpflichtung, konkrete Strukturen und Hilfen zu schaffen und zur Verfügung zu stellen.

Diese Haltung findet ihren Ausdruck in dem folgenden **Verhaltenskodex**, der für Haupt-, Neben- und Ehrenamtliche im Kirchenkreis Schmalkalden verbindlich ist:

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 Kolleginnen und Kollegen sowie Mitarbeitenden 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. Ich achte die fachlichen Standards für den Umgang mit Nähe und Distanz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt in meinem Arbeitsfeld.
3. Mir ist meine besondere Vertrauens- und Autoritätsstellung gegenüber Minderjährigen und Volljährigen in Abhängigkeitsverhältnissen, aber auch durch das Ausbildungs- oder Arbeitsverhältnis faktisch entstehende Abhängigkeitsverhältnis bewusst. Ich handele nachvollziehbar und ehrlich. Beziehungen gestalte ich transparent und nutze keine Abhängigkeiten aus.
4. Ich toleriere weder diskriminierendes, gewalttätiges noch grenzüberschreitendes sexualisiertes Verhalten in Wort, Bild (Medien) oder Tat. Ich betrachte es als meine Aufgabe, dagegen aktiv Stellung zu beziehen. 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 können. Ich nehme Menschen ernst, wenn sie sich mir oder anderen mitteilen wollen.
5. Ich weiß, dass ich mich jederzeit beraten und unterstützen lassen kann. Ich kenne entsprechende Ansprechpartner.

3 Fachliche Standards in der Arbeit mit Schutzbefohlenen

In der Arbeit mit Schutzbefohlenen muss der Prävention von sexualisierter Gewalt besondere Beachtung geschenkt werden. Deshalb gelten folgende fachlichen Standards:

3.1 Gestaltung von Nähe und Distanz

In der Arbeit mit Schutzbefohlenen geht es darum, ein adäquates Verhältnis von Nähe und Distanz zu schaffen und immer neu auszubalancieren. Die Beziehungsgestaltung muss dem jeweiligen Auftrag entsprechen. Dies schließt exklusive Freundschaften zu Einzelnen aus, insbesondere dann, wenn dadurch emotionale Abhängigkeiten entstehen könnten. Dies gilt auch für den Bereich der digitalen Kommunikation.

Arbeit mit Schutzbefohlenen ist nur in den dafür vorgesehenen geeigneten Räumlichkeiten (von außen zugänglich, nicht verschlossen während der Veranstaltung, ausreichend beleuchtet) möglich.

In Privaträumen und in aus Sicherheitsgründen verschlossenen Räumlichkeiten sind in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen Veranstaltungen nur mit Genehmigung der Sorgeberechtigten erlaubt.

Angebote, Methoden und Übungen werden so gestaltet, dass sie dem Alter der Beteiligten und dem Kontext (Art des Angebots und Phase des Gruppenprozesses) angemessen sind. Sie dürfen nicht grenzüberschreitend sein.

Individuelle Grenzempfindungen sind ernst zu nehmen und zu achten und nicht abfällig zu kommentieren. Wenn es zu Situationen mit direktem Körperkontakt kommt, muss das vorher mit den Schutzbefohlenen abgesprochen werden. Ohne aktive Zustimmung ist jeder Körperkontakt zu vermeiden.

Bei Einzelsituationen ist für größtmögliche Transparenz nach außen zu sorgen (z. B. durch Kommunikation im Team, offene Türen, ggf. auch durch bauliche Maßnahmen).

Für Haupt- und Ehrenamtliche gilt selbstverständlich die Pflicht zur Verschwiegenheit. Es darf von Schutzbefohlenen jedoch keine Geheimhaltung verlangt werden. Sie selbst dürfen jederzeit alles weitersagen.

Grenzverletzungen (auch unbeabsichtigte und nicht-sexualisierte) werden thematisiert und wertschätzend besprochen, um eine fehlertolerante Atmosphäre zu schaffen und eine Sprachmöglichkeit für andere Situationen zu eröffnen.

3.2 Angemessenheit von Körperkontakt

Körperliche Berührungen gehören zur Arbeit mit Menschen dazu. Allerdings haben sie achtsam, altersgerecht und dem jeweiligen Kontext angemessen zu sein. Sie setzen die freie und erklärte Zustimmung durch die jeweilige Schutzperson voraus, d.h. deren Wille ist zu respektieren.

In der Einrichtung bzw. Kirchengemeinde wird eine Atmosphäre geschaffen, in der das persönliche Bedürfnis nach Distanz offen und vorbehaltlos ausgesprochen werden kann. Eine entsprechende Äußerung darf niemals negative Konsequenzen haben (weder durch Leitung noch durch andere Teilnehmende).

Körperberührungen aus pädagogisch benennbaren Gründen sind zurückhaltend einzusetzen und sind nie ohne das jederzeit widerrufbare Einverständnis der Schutzbefohlenen erlaubt.

Erleben Mitarbeitende selbst Grenzverletzungen oder einen zu großen Bedarf an körperlicher Nähe, ist die Leitung zu informieren.

Körperliche Nähe darf niemals bewusst eingesetzt werden, um Schutzbefohlene emotional abhängig zu machen. Unerwünschte Berührungen und körperliche Annäherung, insbesondere in Verbindung mit dem Versprechen einer Belohnung oder Androhung von Strafe, sind untersagt.

Bei Spielen oder Übungen mit Körperkontakt sind die Regeln vorab zu erklären. Die Schutzbefohlenen müssen die Möglichkeit haben, selbst zu entscheiden, ob sie mitmachen möchten oder nicht. Die Verweigerung eines Spiels oder einer Übung darf niemals negative Konsequenzen haben.

Körperkontakt sollte möglichst nicht von Mitarbeitenden ausgehen. Falls doch, geschieht er nur mit ausdrücklich eingeholtem Einverständnis des Gegenübers.

Körperkontakt zum Zweck einer Versorgung – wie z.B. Pflege, Erste Hilfe, Trost – bedarf besonderer Achtsamkeit.

3.3 Beachtung der Intimsphäre

Der Schutz der Intimsphäre ist ein hohes Gut, das es zu wahren gilt. Deshalb gibt es klare Verhaltensregeln, die sowohl die individuelle Intimsphäre der Schutzbefohlenen als auch die der betreuenden haupt-, und ehrenamtlich Mitarbeitenden achten und schützen.

Als Teil der Intimsphäre gelten z.B. Übernachtungszimmer oder persönliche Umkleieräume.

Unabhängig vom Alter ist die Intimsphäre anzuerkennen, zu achten und zu wahren.

Körperpflege von Schutzbefohlenen hat, wenn erforderlich, unter Wahrung der Intimsphäre stattzufinden.

In Situationen, die ein Umkleiden erforderlich machen, ist auf Geschlechtertrennung zu achten. Sollte das nicht möglich sein, erfolgt eine zeitliche Trennung. Auch bei Ehrenamtlichen und Hauptamtlichen erfolgt eine Trennung nach Geschlecht und Funktion.

3.4 Verhalten bei Angeboten mit Übernachtung

Angebote mit Übernachtung stellen eine besondere Herausforderung dar. Sie sind grundsätzlich sinnvoll und wünschenswert, da sie viele unterschiedliche Erfahrungsebenen ansprechen. Dennoch müssen sich die zuständigen Träger der damit verbundenen Verantwortung bewusst sein.

Für einzelne Arbeitsbereiche (z.B. Arbeit mit Kindern und Jugendlichen, Kirchenmusik, Arbeit mit Senioren etc.) müssen spezifische Standards entwickelt und zugrunde gelegt werden.

Hierbei sind gesetzliche Vorgaben in jedem Fall zu beachten.

Alle Regelungen müssen vor einer Fahrt mit allen kommuniziert werden.

3.5 Umgang mit Fehlverhalten

Geltende Regeln müssen zu Beginn einer Maßnahme im Team abgesprochen und allen Teilnehmenden bekannt gemacht werden.

Auf Fehlverhalten / Überschreitungen wird unmittelbar reagiert.

Die Reaktion erfolgt ausschließlich verbal und in angemessenem Ton und Wortwahl. Sie muss für Betroffene nachvollziehbar sein und darf in keiner Weise vor anderen bloßstellen. Die Grenzen von Schutzbefohlenen werden in jedem Fall gewahrt.

Gespräche zur Klärung eines Konflikts oder zur Aufarbeitung von Fehlverhalten werden in Anwesenheit einer dritten Person geführt.

Riskantes Verhalten in der Gruppe ist zu untersagen, auch wenn die ausdrückliche Zustimmung der zu schützenden Personen vorliegt.

3.6 Sprache und Wortwahl

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

Entsprechend ihrer Rolle und ihrer Funktion verwenden Mitarbeitende eine angemessene Wortwahl.

Mitarbeitende fördern in ihren Angeboten eine bewusste, wertschätzende Sprachkultur.

Rassistische, sexistische oder sonst wie beleidigende Äußerungen in Wort und Schrift werden nicht toleriert und thematisiert.

Kose- oder Spitznamen, außer mit vorher eingeholter Zustimmung, sind zu vermeiden.

3.7 Zutritt zu Einrichtungen

Mitarbeitende achten darauf, wer sich in Jugend- oder Gemeindezentrum o. ä. Einrichtungen aufhält, kommt oder geht. Unbekannte Personen werden angesprochen.

Allen Mitarbeitenden sind die vereinbarten Interventionsmöglichkeiten bekannt (z. B. Ausübung des Hausrechts durch Ehrenamtliche)

Für Transparenz muss jederzeit gesorgt sein.

3.8 Nutzung von Medien

Der Umgang mit digitalen Medien ist in der heutigen Zeit alltägliches Handeln, erfordert jedoch einen angemessenen Umgang. Hierauf haben Träger und Veranstalter im Bereich des Kirchenkreises Schmalkalden in besonderer Weise zu achten. Hierbei sind insbesondere Belange des Jugendschutzes und strafrechtlich relevanter Tatbestände zu beachten.

3.8.1 Umgang mit sozialen Netzwerken

Die verantwortungsvolle Nutzung von Internet, sozialen Netzwerken und Messenger-Diensten wird immer wieder thematisiert.

Alle Mitarbeitenden sind verpflichtet, bei der Nutzung von sozialen Netzwerken und Messenger-Diensten durch Schutzpersonen auf eine gewaltfreie Nutzung zu achten.

Alle Medien mit pornographischen, diskriminierenden, gewaltverherrlichenden oder extremistischen Inhalten sind in allen kirchlichen Kontexten verboten.

Mitarbeitende beziehen Stellung gegen jede Form von Diskriminierung, gewalttätigen oder sexistischen Inhalten und Mobbing.

3.8.2 Nutzung von Bildern bei Veröffentlichungen (digital und analog)

Medien, die bei Veranstaltungen der Kirchengemeinde / des Kirchenkreises entstehen (z. B. Fotos, Videos) dürfen nur dann veröffentlicht werden, wenn bestehenden Verordnungen und Gesetze zum Datenschutz und zu Bild- und Tonrechten eingehalten werden. Darauf ist verstärkt in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen als besonders sensibler Bereich zu achten.

Auch wenn das Einverständnis zur Veröffentlichung vorliegt, werden nur Medien veröffentlicht, die niemanden bloßstellen oder dazu geeignet wären. Im Zweifelsfall ist die abgebildete Person vor der Veröffentlichung noch einmal explizit zu fragen.

3.9 Umgang mit Geschenken

Finanzielle Zuwendungen und Geschenke an Einzelne sind als solche zu benennen und transparent zu machen. Sie dürfen den üblichen Rahmen nicht übersteigen, müssen in einem Zusammenhang mit der konkreten Aufgabe stehen und dürfen keine emotionalen Abhängigkeiten erzeugen.

4 Präventionsschulungen

Kirche soll ein Ort sein, an dem sich Schutzbedürftige sicher fühlen und im Konfliktfall auf Menschen treffen, die ihnen mit Verständnis und Sensibilität begegnen und Unterstützung vermitteln.

Deshalb ist es nötig, haupt- und ehrenamtlich 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.

Daher werden alle haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitenden und diejenigen, die in den Kirchengemeinden bzw. Einrichtungen Verantwortung tragen (z.B. Kirchenvorstände), entsprechend geschult. Die im landeskirchlichen Rahmenschutzkonzept getroffenen Regelungen sind hierbei zu beachten.

4.1 für Hauptamtliche

Für hauptamtliches Personal mit Leitungsverantwortung (Pfarrerinnen und Pfarrer, Dekaninnen und Dekane, Einrichtungsleitungen) ist eine 8-stündige Pflichtfortbildung vorgesehen.

Hauptamtliche in den Bereichen Kinder- und Jugendarbeit sowie Kirchenmusik erhalten eine mindestens 6-stündige verpflichtende Fortbildung. Diese Fortbildungen werden durch die Landeskirche angeboten.

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

Die Teilnahme an der Fortbildung ist durch das zuständige Leitungsorgan zu dokumentieren (Landeskirche, Kirchenkreis, Kirchengemeinde, Einrichtung).

4.2 für Ehrenamtliche

Kirchenvorstände und Einrichtungsleitungen

Als Leitungsorgan der Kirchengemeinde sind die Kirchenvorstände dafür zuständig, das Schutzkonzept in den Gemeinden zu verankern und umzusetzen. Damit sie diese Aufgabe wahrnehmen können, nehmen jeweils zwei Mitglieder des Kirchenvorstands an einer entsprechenden Schulung teil, die durch die Landeskirche angeboten wird. Analog sind die Geschäftsführenden von Einrichtungen mit ihren jeweiligen Leitungsgremien dafür zuständig, in ihrer Einrichtung das Schutzkonzept zu verankern und umzusetzen.

Ehrenamtliche in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen

Alle ehrenamtlich Mitarbeitenden in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen sind zur Teilnahme an einer Präventionsschulung verpflichtet. Diese Schulung umfasst mindestens drei Stunden und ist fester Bestandteil der Juleica-Schulungen (z. B. „Bunter Grundkurs“). Darüber hinaus wird diese Schulung regelmäßig von den Hauptamtlichen in der Kinder- und Jugendarbeit angeboten.

Die Teilnahme an der Schulung wird von der zuständigen Kirchengemeinde dokumentiert (vgl. Führungszeugnis).

5 Umgang mit Übertretung des Verhaltenskodex

Trotz aller Bemühungen kann es 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 korrigiert werden, damit sie sich nicht wiederholen. Kritik zu äußern, aber auch Kritik anzuhören und anzunehmen, ist ein Zeichen von Professionalität und Respekt. Um Vertuschung und Geheimhaltung auszuschließen, soll ein offener und fehlerfreundlicher Umgang zwischen allen Mitarbeitenden etabliert werden.

Deshalb gilt:

Haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitende dürfen grundsätzlich auf ihr Verhalten gegenüber Schutzbefohlenen und dessen Wirkung angesprochen werden.

Grenzüberschreitendes Verhalten von haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitenden darf generell weitererzählt und thematisiert werden, insbesondere diesbezüglich eingeforderte Geheimhaltung.

Professionelle Beziehungsgestaltung, Nähe und Distanz sowie deren Reflexion sind regelmäßige Themen in Teambesprechungen.

Übertretungen, die strafrechtlich relevant sind, werden zur Anzeige gebracht und die bzw. der Vorgesetzte oder die landeskirchliche Ansprech- und Meldestelle zur Beratung des weiteren Vorgehens hinzugezogen.

5.1 Intervention

Im Verdachtsfall, dass Schutzbefohlene von sexualisierter Gewalt betroffen sind, werden folgende Verfahrensregeln festgelegt:

Ruhe bewahren! Nicht überstürzt handeln!

Zuhören, Glauben schenken und ernst nehmen

Verhalten des potenziellen betroffenen 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 und dabei auch „ungute Gefühle“ zur Sprache bringen

Auf keinen Fall etwas auf eigene Faust unternehmen! Keine direkte Konfrontation der beschuldigten Person mit der Vermutung, keine eigenen Ermittlungen zum Tathergang, keine eigenen Befragungen durchführen, keine Informationen an die beschuldigte Person

6 Rehabilitation

Sollte sich ein Verdacht nicht erhärten, müssen geeignete Schritte zur Rehabilitation der beschuldigten Person unternommen werden. Dies ist eine Leitungsaufgabe.

Ein Rehabilitationsplan nach der Feststellung eines unbegründeten oder ausgeräumten Verdachts, ist ein Zeichen dafür, dass mit Verdachtsfällen ergebnisoffen umgegangen wird.

Rehabilitationsverfahren erfordern die gleiche Sorgfalt wie die Aufklärung eines Verdachts und geht in zwei Richtungen:

A. Beteiligte / Team

Im Rehabilitationsverfahren ist der gleiche Personenkreis über den ausgeräumten Verdacht zu informieren, der im Prüfungsverfahren involviert war. Das kann ggf. auch die Öffentlichkeit sein. Nachsorge für Beteiligte erfolgt durch ein gemeinsames Gespräch mit der Leitung. Eine Supervision für das Team kann hilfreich sein, besonders wenn es unterschiedliche Einschätzungen zur Situation im Team gab.

Es geht um zukünftige Prävention, die Reflexion und Überprüfung des Interventionsplans.

B. Beschuldigte Person

Die Rehabilitation muss mit der beschuldigten Person gemeinsam erarbeitet werden. Jede Person wird anders damit umgehen wollen (Reflexion des Geschehenen, ggf. mit Expertise aus einem Fachdienst, Reflexion von persönlichen Konsequenzen aus dem Erlebten). Ein Stellenwechsel muss möglich sein, ohne dass dies als ein Schuldeingeständnis gewertet wird.

Der Abschluss des Prozesses braucht eine Gestalt. Dies kann durch eine symbolische Handlung, ein Ritual geschehen. Wichtig sind das Loslassen und die finale Sprachregelung zum Prozess.

Wann kann ein Verdacht als widerlegt gelten?

Kriterien dafür, dass ein Verdacht als ausgeräumt betrachtet werden kann, sind z.B., dass Betroffene die Beschuldigung zurücknehmen und plausibel den Grund der Falschbeschuldigung erklären, oder dass mehrere voneinander unabhängige und nicht unter Druck gesetzte oder beeinflusste Zeuginnen / Zeugen schlüssig und glaubhaft belegen, dass die Schilderung des Sachverhalts nicht stimmen kann.

Daneben wird es immer auch Verdachtsfälle geben, die weder widerlegt noch erhärtet werden können.

7 Schlussbemerkungen

Mit dem Beschluss des Schutzkonzepts ist ein wichtiger Punkt für den Kirchenkreis Schmalkalden erreicht. Es ist jedoch ein Anfangs- und kein Schlusspunkt. Alle Verantwortlichen in den Gremien, in Ehren- und Hauptamt, sind dazu verpflichtet, das Konzept bei und auf sich anzuwenden. Dies ist eine fortwährende Aufgabe, die die stete Überprüfung und Vergewisserung der Standards beinhaltet.

Der Kreissynode wird in drei Jahren (2026) eine Evaluation des Schutzkonzeptes vorgelegt.

8 Zusammenfassung und Anwendung des Schutzkonzepts

1. Die Risikoanalyse ist durchzuführen bis 31. Oktober 2024
 - a. Das Protokoll ist dem Kirchenkreisvorstand vorzulegen
 - b. Die Überprüfung und Aktualisierung findet alle drei Jahre im Rahmen örtlichen Baubegehung statt.
2. Erweiterte Führungszeugnisse sind vorzulegen und in einer Liste zu dokumentieren
 - a. Für alle Hauptamtlichen alle drei Jahre
 - b. Für alle Ehrenamtlichen, die mit Kindern und Jugendlichen oder anderen Schutzbefohlenen regelhaft Kontakt haben: alle drei Jahre
3. Der Verhaltenskodex wird allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern vorgelegt und erläutert. Er muss unterschrieben werden.
4. Grundlegende Schulung zum Thema sexualisierte Gewalt werden durchgeführt und dem jeweiligen Leitungsorgan zur Dokumentation vorgelegt
 - a. Leitungspersonal: mind. 8 Stunden
 - b. Hauptamtliche der Kirchenmusik sowie der Kinder- und Jugendarbeit: mind. 6 Stunden
 - c. Haupt- und Nebenamtliche aller anderen Bereiche: mind. 3 Stunden
 - d. Ehrenamtliche in der Kinder- und Jugendarbeit: mind. 3 Stunden

9 Anhänge

1. Ansprechpartner
2. Textvorlage Anschreiben Führungszeugnis mit Gebührenbefreiung für Ehrenamtliche
3. Verhaltenskodex für Mitarbeitende und Selbstverpflichtungserklärung
4. Interventionsplan

Anhang 1: Ansprechpartner

Ansprechpartner

Ansprechpartner des Kirchenkreises sind grundsätzlich alle hauptamtlich Beschäftigten im Kirchenkreis Schmalkalden, die mit Schutzbefohlenen arbeiten, insbesondere alle Pfarrerrinnen und Pfarrer, sowie Personen des Vertrauens.

Insbesondere können Betroffene sich wenden an

Pfarrerin Sabine Kresse, Landeskirchliche Koordinatorin zum Thema sexualisierte Gewalt
Wilhelmshöher Allee 330, 34131 Kassel. Tel.: 0561 / 9378-404 / -276
oder E-Mail: sabine.kresse@ekkw.de

Ines Ommer, Hinter der Stadt 9 (Peter-Villa), 98574 Schmalkalden. Tel. 0 36 83 / 40 28 34
oder E-Mail: ines.ommer@ekkw.de

Als vom Kirchenkreis unabhängige Ansprechpartner stehen zur Verfügung

Landratsamt Schmalkalden-Meiningen

- Kinderschutzbeauftragte und insoweit erfahrene Fachkraft Sandra Paula, Obertshäuser Platz 1, 98617 Meiningen. Tel. 0 36 93 / 4 85 – 86 36
oder E-Mail: s.paula@lra-sm.de
- Fachdienst Jugend Steffen Lieding Tel. 0 36 93 / 4 85 - 87 27
oder E-Mail: s.lieding@lra-sm.de

Interventionsstelle „Hanna“, Wettiner Str. 2a, 98617 Meiningen. Tel. 0 36 93 / 50 52 11
oder E-Mail: ist-hanna@t-online.de

Kinderschutzbund LV Thüringen e.V., Johannesstr. 2, 99084 Erfurt. Tel. 03 61 / 65 31 94 83
oder E-Mail: post@dksbthueringen.de

Der Weiße Ring, Außenstelle Schmalkalden-Meiningen / Suhl. Tel. 03 68 48 / 4 06 95

Anhang 2: Textvorlage Anschreiben Führungszeugnis / Gebührenbefreiung für Ehrenamtliche

Das erweiterte Führungszeugnis müssen Ehrenamtliche selbst bei der Stadt- oder Gemeindeverwaltung ihres Wohnortes beantragen. Damit die Ausstellung kostenlos ist, muss eine entsprechende Bestätigung vorgelegt werden, die die Kirchengemeinde bzw. Einrichtung ausstellt. Dafür können Sie folgenden Text verwenden:

(Kopieren Sie den Text in einen Briefkopf Ihres Pfarramtes o.ä.)

Bestätigung

Zur Vorlage beim Einwohnermeldeamt (Bürgerbüro) für die Beantragung eines erweiterten Führungszeugnisses gem. § 30 a Abs. 2 Bundeszentralregistergesetz (BZRG) bzw. kirchengesetzlicher Regelung.

Hiermit wird bestätigt, dass der o. g. Träger die persönliche Eignung von ehrenamtlichen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen zum Zwecke der Betreuung von Schutzbefohlenen anhand eines erweiterten Führungszeugnisses gem. § 30a Abs. 1 Nr. 2a BZRG bzw. kirchengesetzlicher Regelungen zu überprüfen hat.

Frau / Herr

Geburtsdatum Geburtsort

wird hiermit gebeten, ein erweitertes Führungszeugnis nach § 30 a BZRG zur Einsicht beim beauftragenden Vorstand des/der

Name der Kirchengemeinde bzw. der Einrichtung

vorzulegen.

Wir bitten um umgehende Übermittlung an den Antragsteller. Aufgrund dieser ehrenamtlichen Mitarbeit wird hiermit gleichzeitig die Gebührenbefreiung beantragt.

Mit freundlichen Grüßen

Anhang 3: Verhaltenskodex für Mitarbeitende und Selbstverpflichtungserklärung

Verhaltenskodex

Leitgedanken

Die Evangelische Kirche von Kurhessen-Waldeck hat sich klar zum Schutz vor sexualisierter Gewalt positioniert. Auch wenn es arbeitsfeldspezifische Fachstandards gibt, ist es erforderlich, sich mit und für alle Mitarbeitenden arbeitsfeldübergreifend auf einen gemeinsamen Verhaltenskodex zu verständigen.

Als Kirche wollen wir, dass Menschen in unseren Einrichtungen und Veranstaltungen dem Evangelium von Jesus Christus begegnen und dadurch die Menschenfreundlichkeit Gottes kennenlernen. Sie werden ernst genommen und beteiligt, ihre Selbstbestimmung 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. Verantwortliche haben die Pflicht, sie vor jeder Form körperlicher, emotionaler, psychischer und geistig-geistlicher Gewaltanwendung zu schützen. Als kirchliche Arbeitgeber wollen und müssen wir dafür einstehen, dass diese Bedingungen und Grundsätze uneingeschränkt auch für unsere Mitarbeitenden gelten. Uns erwächst aus der Verantwortung die Verpflichtung, konkrete Strukturen und Hilfen zu schaffen und zur Verfügung zu stellen.

Diese Haltung findet ihren Ausdruck in dem folgenden **Verhaltenskodex**:

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 Kolleginnen und Kollegen sowie Mitarbeitenden 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. Ich achte die fachlichen Standards für den Umgang mit Nähe und Distanz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt in meinem Arbeitsfeld.
3. Mir ist meine besondere Vertrauens- und Autoritätsstellung gegenüber Minderjährigen und Volljährigen in Abhängigkeitsverhältnissen, aber auch durch das Ausbildungs- oder Arbeitsverhältnis faktisch entstehende Abhängigkeitsverhältnis bewusst. Ich handle nachvollziehbar und ehrlich. Beziehungen gestalte ich transparent und nutze keine Abhängigkeiten aus.
4. Ich toleriere weder diskriminierendes, gewalttätiges noch grenzüberschreitendes sexualisiertes Verhalten in Wort, Bild (Medien) oder Tat. Ich betrachte es als meine Aufgabe, dagegen aktiv Stellung zu beziehen. 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 können. Ich nehme Menschen ernst, wenn sie sich mir oder anderen mitteilen wollen.
5. Ich weiß, dass ich mich jederzeit beraten und unterstützen lassen kann. Ich kenne entsprechende Ansprechpartner.

Selbstverpflichtungserklärung

Ich habe mich mit dem Verhaltenskodex auseinandergesetzt und werde mich daran halten.

Bei Hinweisen auf schwerwiegende Probleme und dem Verdacht, dass das Wohl einer schutzbefohlenen Person gefährdet ist, informiere ich die verantwortliche Leitung des Arbeitsbereiches oder eine anderweitige Vertrauensperson.

Ich versichere, dass ich keine der in §72a SGB VIII bezeichnete Straftat begangen habe. Weiter versichere ich, dass ich nicht wegen einer solchen Straftat rechtskräftig verurteilt worden bin, noch dass derzeit ein gerichtliches Verfahren oder ein staatsanwaltschaftliches Ermittlungsverfahren wegen einer solchen Straftat gegen mich anhängig ist.

Name, Vorname

Anschrift

Geburtsdatum

Datum, Unterschrift