

Schutzkonzept zur Verhinderung von sexualisierter Gewalt für den Kirchenkreis Eder

Stand Oktober 2023

Inhalt

<i>Vorwort</i>	3
1. Bestandsaufnahme und Risikoanalyse	5
1.1 Räumlichkeiten	5
1.2 Soziale und virtuelle Räume	5
2. Qualifizierung von Mitarbeitenden	6
2.1 Haupt- und nebenamtlich Mitarbeitende	6
2.2 Ehrenamtlich Mitarbeitende	6
2.3 Mitarbeitende ohne direkten Kontakt zu Jugendlichen und Kindern	7
3. Präventionsfortbildungen	7
3.1 Für Hauptamtliche	8
3.2 Für Ehrenamtliche	8
4. Verhaltenskodex für Mitarbeitende in der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck	8
4.1 Leitgedanken	8
4.2 Verhaltenskodex	9
5. Fachliche Standards	10
6. Umgang mit Übertretung des Verhaltenskodex	15
6.1 Intervention	16
6.2 Kooperierende Beratungsstellen und Ansprechpersonen	18
7. Prävention als kontinuierliche Aufgaben in den Gemeinden und Arbeitsbereichen	19
8. Anhänge	19

Vorwort

Liebe Leserinnen und Leser,

sexualisierte Gewalt kommt bei uns kaum vor? Die unabhängige Studie für unsere Landeskirche mit Einrichtungen, Kirchengemeinden, Verbänden und Kirchenkreisen zeigt etwas anderes. Das ist beschämend und desillusionierend. Aber: Betroffene melden sich jetzt zu Wort und nennen Missstände deutlich beim Namen. Sie finden endlich offene Ohren. Taten werden juristisch und dienstrechtlich bewertet und ggf. geahndet.

Wir brauchen auf allen Ebenen unserer Kirche eine Schärfung des Bewusstseins für sexualisierte Gewalt gegenüber Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen. Wir müssen weiter aufarbeiten, was es bisher an Missständen und Gefahrenpotenzialen gab und noch gibt. Nur so finden wir Wege, sexualisierte Gewalt nach Möglichkeit zu verhindern.

Als Kirchenkreis mit einem Schwerpunkt auf der Kinder- und Jugendarbeit sind wir dem Schutz von Kindern und Jugendlichen besonders verpflichtet. Die Auseinandersetzung mit dem Thema sexualisierte Gewalt ist ein Signal: Wir übernehmen Verantwortung füreinander, damit Menschen, insbesondere Kinder und Jugendliche, sich in unseren Räumen sicher fühlen können.

Das vorliegende Schutzkonzept wurde von einer Arbeitsgruppe entwickelt und von der Kreissynode Eder im Oktober 2023 beschlossen. Der Arbeitsgruppe gehörten an: Johanna Mienert, Jugendreferentin im Kirchenkreis Eder, Pfarrer Hubertus Marpe, Vorsitzender des Zweckverbandes ev. Kindertagesstätten im Kirchenkreis, Ingrid Groß von der Mitarbeitervertretung, Daniela Kramer, Kirchenvorstand Röddenau-Haine und meine Person. Ich danke herzlich für die umsichtige Auseinandersetzung mit dem Thema!

Die Kreissynode hat beschlossen, dass sich alle Haupt- und Ehrenamtlichen im Kirchenkreis damit befassen und es als Grundlage für eigene Schutzkonzepte in ihren Gemeinden und Einrichtungen nutzen. Das Schutzkonzept hat drei Ziele:

1. Mit klaren Strukturen und Vorgaben sexualisierte Gewalt nach Möglichkeit zu verhindern.
2. Haupt- und Ehrenamtliche dafür zu sensibilisieren, wo und in welchen Zusammenhängen Personen besonders geschützt werden müssen.
3. Einen Sprach- und Handlungsraum zu eröffnen, der das Thema sexuelle Gewalt im Kirchenkreis Eder so thematisiert, dass Betroffene von Anfang an ernst genommen und Täterinnen und Täter schnell ausfindig gemacht werden.

Es ist kein endgültiges Konzept, das auf jede Situation eine Antwort hat. Es muss sich an unserer Wirklichkeit bewähren und immer wieder neu angepasst werden. Darum: Wenn Sie Fragen oder Anregungen dazu haben, freue ich mich über Rückmeldungen an das Dekanat!

Frankenberg, im Januar 2024

Dekanin Petra Hegmann

Kontakt:

Dekanat.Eder@ekkw.de

1. Bestandsaufnahme und Risikoanalyse

Risiken wahrzunehmen und zu erkennen ist der erste Schritt, um unsere Orte und Angebote sicherer zu gestalten. Jede Einrichtung und Kirchengemeinde führt daher eine Risikoanalyse durch. Die Risikoanalyse in den Einrichtungen und Kirchengemeinden des Kirchenkreises 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 individuell. Jede Kirchengemeinde und Einrichtung führt deshalb diesbezüglich eine eigene Risikoanalyse durch. Dabei werden Räume und Orte, die als potenziell unheimlich oder gefährlich empfunden werden, wahrgenommen, erfasst und möglichst entsprechend verändert.

Diese Risikoanalyse muss innerhalb eines Jahres durchgeführt, dokumentiert und dem Kirchenkreisvorstand vorgelegt werden. Danach ist sie regelmäßig zu überprüfen und ggf. anzupassen. Dazu wird das Baubegehungsprotokoll um die Anlage „Risikoanalyse“ ergänzt und dringend 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. Vorzugsweise finden Gespräche an Orten statt, die einsehbar sind (z. B. Tür mit Glaseinsatz, abseits der Gruppe, 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 ständig 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 und Daten.

2. Qualifizierung von Mitarbeitenden

2.1 Haupt- und nebenamtlich Mitarbeitende

Der Anstellungsträger stellt sicher, dass nur geeignetes 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 in regelmäßigen Abständen erweiterte Führungszeugnisse nach § 30a Abs. 1 BZRG von allen hauptamtlich 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 von der betreuenden zu den betreuten Personen und nach dem Grad der übernommenen Verantwortung im Ehrenamt, müssen die Qualifikationen entsprechend hoch sein.

Gültig für alle ehrenamtlich Mitarbeitenden ab 14 Jahren: Eine Einweisung in die fachlichen Standards und das Unterzeichnen des Verhaltenskodex ist Voraussetzung für die ehrenamtliche Mitarbeit. Dies geschieht durch die Leitung einer Maßnahme oder die Dienstvorgesetzten.

Mitarbeitende in Gruppen vor Ort, ohne Übernachtung, pflegerische Aufgaben und ohne Möglichkeit, ein Abhängigkeitsverhältnis aufzubauen, oder 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...

Mitarbeitende, die regelmäßig im Kontext eines Einzel- oder Gruppensettings mit Kindern und Jugendlichen arbeiten, Freizeiten oder Übernachtungen betreuen und pflegerische Aufgaben übernehmen, sind regelmäßig (alle 3 Jahre) 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 Juleica oder eine pädagogische Ausbildung haben.

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 in geeigneten Räumlichkeiten.

Für Ehrenamtliche wird das erweiterte Führungszeugnis kostenlos ausgestellt. Ein entsprechendes Muster finden Sie im Anhang. Die Kirchengemeinde bzw. Einrichtung muss die Einsichtnahme unter Berücksichtigung der Datenschutzbestimmungen dokumentieren.

Sollte eine rechtskräftige Verurteilung nach den relevanten Paragraphen 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 soll immer mehr ein Ort werden, an dem sich Kinder, Jugendliche und andere Schutzbedürftige sicher fühlen und wo sie im Konfliktfall auf Menschen treffen, die ihnen mit Verständnis und Sensibilität 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.

Daher 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 Hauptamtliche

Für hauptamtliches Personal mit Leitungsverantwortung (Pfarrer*innen, Dekan*innen, Einrichtungsleitungen) ist eine 8-stündige Pflichtfortbildung vorgesehen.

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, nehmen jeweils zwei Mitglieder des Kirchenvorstands an einer entsprechenden Schulung, die durch die Landeskirche angeboten wird, teil.

Alle ehrenamtlich Mitarbeitenden in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen sind zur Teilnahme an einer Präventionsschulung verpflichtet. Die Schulung ist fester Bestandteil der Juleica-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 können an Schulungen teilnehmen.

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) sowie einer „Kultur des Respekts und des grenzachtenden Verhaltens“ (§ 1 Abs. 2) verpflichtet. Auch wenn es arbeitsfeldspezifische Fachstandards gibt, empfiehlt es sich, sich mit und für alle Mitarbeitenden arbeitsfeldübergreifend auf einen gemeinsamen Verhaltenskodex zu verständigen.

Als kirchliche*r Träger*in von Angeboten wollen wir, dass Kinder, Jugendliche, Schutzbefohlene aller Altersstufen² sowie Erwachsene 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 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 Gewaltausübung zu schützen (Schutzauftrag § 1 und § 3). Alle Bereiche der Ev. Kirche von Kurhessen-Waldeck sollen für die, die unsere 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, konkrete Strukturen und Hilfen zu schaffen und zur Verfügung zu stellen.

4.2 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 Kolleg*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 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 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 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 Kirchenkreis 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. Solch eine 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 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 gemischtgeschlechtlich.

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 der damit verbundenen Verantwortung bewusst sein. Es kann vorkommen, dass sich die vorgegebenen Rahmenbedingungen in der Praxis schwer umsetzen lassen, z.B. wenn die Räumlichkeiten ein geschlechtsgetrenntes Schlafen nicht ermöglichen. In einem solchen Fall ist, wie auch bei anderen Abweichungen, ein transparenter Umgang notwendig. Dies sollte mit den

Erziehungs- bzw. Sorge-/Betreuungsberechtigten besprochen und deren Einverständnis eingeholt werden.

- 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 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 geschlechtlichen Identitäten und sexuellen Orientierungen.
- Ausschreibungen für Veranstaltungen/ Freizeit sind detailliert und transparent, 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 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 den 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 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.
- So genannte Mutproben sind zu untersagen, auch wenn die ausdrückliche Zustimmung der Schutzperson vorliegt.
- Im Team und besonders mit den Ehrenamtlichen ist zu besprechen und 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 durch Wertschätzung geprägt sein. Sie soll der jeweiligen Rolle entsprechen und der Zielgruppe und deren Bedürfnissen angepasst sein.

- Wir sprechen uns in der Ev. Jugend Eder in der Regel mit Vornamen (ggf. Nachnamen) oder kommunizierten, erfragten Spitznamen/ Kürzeln an. 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.
- Wir beziehen gegen sexistisches, diskriminierendes, rassistisches und gewalttätiges verbales und nonverbales Verhalten aktiv Stellung.
- Verbale und nonverbale Interaktion 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 Kleidervorschriften. Mode ist etwas Individuelles und wird unterschiedlich wahrgenommen. Dazu gehören auch Interkulturelle Einflüsse, unterschiedliche Haltungen und Sichtweisen. Wir finden: Das Verdecken von Haut und das Verhüllen von Haaren ist zu respektieren ebenso 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 Räume, in denen die Arbeit der Ev. Jugend stattfindet. Die Räumlichkeiten, in denen sich die Ev. Jugend Eder bewegt, sind sehr vielfältig: sie nutzt Gemeindehäuser- und Zentren, hat eigene Räumlichkeiten und ist zu Gast in DGHs und Vereinshäusern. Dadurch ergibt sich eine Vielzahl an Personen, die diese Räume mitnutzen und sich dort bewegen. Es ist also wichtig festzulegen, wie die Räumlichkeiten genutzt werden, wer Zugang dazu

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 Multi-funktionsraum) 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 Absprache welche Besucher, Zielgruppen erwünscht, geduldet oder nicht geduldet werden und wie das Hausrecht ggf. umzusetzen ist.
- Während der Angebote oder Freizeiten muss Besuch (z.B. von Eltern, ehem. Teamenden etc.) 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 ist 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 (Umkleide, Sanitäre Anlagen etc.) beobachtet, fotografiert oder gefilmt wird. Diese Bereiche unterliegen einem besonderen Schutz. Grenzüberschreitungen sind zwingend zu thematisieren.
- Die Nutzung von Medien, Darstellungen, Fotos mit sexistischen und pornographischen, gewaltverherrlichenden, 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 kinderpornografischen Materials, sind die Leitung/ der Träger zu informieren und weitere Schritte einzuleiten. Dazu gehört auch die Beteiligung der Polizei und Beratungsstellen. Eine eigene Beweissicherung ist nicht erlaubt!

Zulässigkeit von Geschenken

Geschenke und Bevorzugungen können keine ernst gemeinte und pädagogisch sinnvolle Zuwendung ersetzen. Sie 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.
- Wir machen Kindern keine exklusiven Geschenke, um sie emotional oder materiell von uns abhängig zu machen.
- Wenn wir Geschenke annehmen oder machen, gehen wir damit transparent gegenüber Kindern, Eltern und Kolleg*innen um.
- 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 uns von typischem Täterverhalten der Vertuschung und Geheimhaltung abzugrenzen 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 von Kolleg*innen im Team oder gegenüber der Fachaufsicht/ Dienstaufsicht ansprechen, transparent machen und reflektieren. Dabei ist es wichtig auch fehlerfreundlich zu bleiben, denn Grenzverletzungen können vorkommen und durch den gemeinsamen Austausch können wir lernen und uns entwickeln.
- Professionelle Beziehungsgestaltung, Nähe und Distanz sowie deren Reflexion sind regelmäßige Themen in Teambesprechungen und Supervision.
- 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 den Verhaltenskodex, die Selbstverpflichtungserklärung und Kontakte zum Hilfetelefon und weiteren Beratungsmöglichkeiten.
- Übertretungen, die strafrechtlich relevant sind, werden zur Anzeige gebracht und die/ der Vorgesetzte oder landeskirchliche Ansprechpartner*innen zur Beratung des Vorgehens kontaktiert.

6.1 Intervention

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

Im Kirchenkreis Eder sind grundsätzlich alle hauptamtlich Mitarbeitenden, die mit Schutzbefohlenen arbeiten, also die Jugendreferent*innen und Pfarrer*innen, 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 wir vermitteln können. Einige werden im Folgenden auch 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.

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

Keine eigenen 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:

Johanna Mienert, Diakonin

Wildunger Str. 11, 34549 Edertal, 05623- 933454, johanna.mienert@ekkw.de

Jonas Skroblin, Sozialpädagoge und Diakon

Wiesenweg 4, 34537 Bad Wildungen, 0173-8570424, jonas.skroblin@ekkw.de

Johanna Böttner, Sozialpädagogin und Diakonin

Am Ziegelhaus 32, 35066 Frankenberg, 0162- 1969684, johanna.boettner@ekkw.de

Petra Hegmann, Dekanin

Auf der Burg 9, 35066 Frankenberg, 06451- 8779, dekanat.eder@ekkw.de

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



Fachberatung einholen! Bei einer begründeten 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 des Landkreis Waldeck-Frankenberg/ Fachdienst Sport und Jugendarbeit

LautStark (Beratungsangebot für Kinder und Jugendliche zum Thema sexuelle Gewalt)

Fachstelle zum Schutz vor sexualisierter Gewalt der EKKW

Kontakte der Fachberatungsstellen und weitere Beratungsangebote auf der nächsten Seite!



Weiterleitung an Missbrauchsbeauftragte bzw. Jugendamt.

>> Begründete Vermutungen gegen eine*n haupt- oder ehrenamtliche*n Mitarbeitende*n sind umgehend der/dem nächsten Vorgesetzten zu 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 Waldeck-Frankenberg/ Fachdienst Sport und Jugendarbeit

Südring 2
34497 Korbach
05631/954-5368
Jugendarbeit@lkwafkb.de

LautStark (Beratungsangebot für Kinder und Jugendliche zum Thema sexuelle Gewalt)

Entengasse 1, 34497 Korbach und
Brunnenstr. 53, 34537 Bad Wildungen
05621/ 96 57 58
Lautstark@fhf-waldeckfrankenberg.de
www.fhf-waldeckfrankenberg.de/lautstark/

Wildwasser Marburg e.V. (Fachberatungsstelle zu sexualisierter Gewalt in Kindheit und Jugend)

Wilhelmstraße 40
35037 Marburg
06421/144 660
info@wildwasser-marburg.de

Frauenberatungs- und Interventionsstelle

Entengasse 1, 34497 Korbach/ Brunnenstr. 53, 34537 Bad Wildungen
05621/91689

Frauenberatungsstelle@fhf-waldeckfrankenber.de

<https://www.fhf-waldeckfrankenber.de/frauenberatung/>

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 Kirchenkreis Eder erreicht; es ist ein Anfangs- und kein Schlusspunkt. Alle Verantwortlichen in den Gremien, in Ehren-, Neben- und Hauptamt, sind dazu verpflichtet, das Konzept auf Ihren Bereich zu übertragen und umzusetzen. Dies ist eine fortwährende Aufgabe, die die stete Überprüfung und Vergewisserung der Standards beinhaltet.

8. Anhänge

Arbeitsblätter für eine Risikoanalyse

Rahmendienstvereinbarung der Landeskirche zum Verhaltenskodex

Muster Verhaltenskodex zur Unterschrift für Mitarbeitende der Ev. Kirche von Kurhessen-Waldeck

Muster zum Antrag erweiterter Führungszeugnisse für Ehrenamtliche

Muster zur Beantragung eines erweiterten Führungszeugnisses und zur Gebührenbefreiung

Risikoanalyse

Hinweise zur Bearbeitung und Erstellung der Risikoanalyse:

Das Bearbeiten der Blätter 1 - 7 dient sowohl der persönlichen Vorbereitung wie auch der Erstellung der Risikoanalyse. Für die Erstellung der Risikoanalyse ist das jeweilige Leitungsgremium zuständig und verantwortlich. Es wird empfohlen hierfür eine Projektgruppe einzusetzen, die auch mit weiteren Personen außerhalb des Leitungsgremiums besetzt werden kann.

Ist auf Kirchenkreisebene eine Steuerungsgruppe gebildet, übernimmt und unterstützt diese die Steuerung der Durchführung der Risikoanalyse in den jeweiligen Gemeinden, und Einrichtungen und Arbeitsfeldern.

Die Projektgruppe/das Leitungsorgan erhebt und dokumentiert mit Hilfe der Arbeitsblätter 1 – 7 die Risiken der Gemeinde/Einrichtung/des Arbeitsfeldes. Dazu gehört auch die Auswertung der Erfahrung mit ggf. schon geltenden Schutzkonzepten. Die Erhebung mündet dann in die Auswertung in Arbeitsblatt 8. Dort werden weitere Schlussfolgerungen gezogen und festgelegt, welche Risiken mit welcher Priorität und welchen Maßnahmen wann und durch wen bearbeitet werden.

Diese werden voraussichtlich in 2 Richtungen gehen:

- a) Klärung organisatorischer Verantwortlichkeiten, Mitwirkungsrechte/-pflichten und
- b) Anpassung fachlicher Standards z. B. bei Freizeiten, Umgang mit Social Media o. a.

Die in der Projektgruppe/dem Leitungsorgan gemeinsam erstellten Arbeitsblätter 1 – 8 bilden **die Risikoanalyse** und sind zu dokumentieren und aufzubewahren. Sie ist regelmäßig zu aktualisieren. Das Leitungsorgan legt fest, wann sie wieder aktualisieren wird.

Risiken entstehen in drei Räumen: in realen Räumen, in sozialen Räumen (Settings von Veranstaltungen) und in virtuellen Räumen (*Social Media*).

Die für die Risikoanalyse auszufüllenden Arbeitsblätter bauen auf dieser Annahme auf und werten die Erfahrungen mit ggf. vorhandenen älteren Schutzkonzept(element)en aus.

Zur Analyse der Risiken gehören folgende Arbeitsschritte, die hier als Arbeitsblätter angehängt sind:

1. **Reale** Räume (Gebäude)
2. **Soziale** Räume, also Veranstaltungsssettings oder bestimmte Elemente bei Veranstaltungen, z. B. Freizeiten
3. **Virtuelle** Räume
4. **Bestandsaufnahme** der Erfahrungen mit bisherigen Schutzkonzepten
5. **Andere Schutzkonzepte**
6. Zugänglichkeit von **Informationen**
7. **Andere Risiken**
8. **Auswertung/Ausgangspunkte für die Weiterarbeit**

Risikoanalyse Blatt 1: Räumlichkeiten

Erläuterung: Reale Räume sind z. B. echte örtliche Gegebenheiten wie Gebäude, Räume, Zimmer, Außenanlagen etc. Hier geht es darum, diese hinsichtlich ihres Gefahrenpotentials zu beurteilen. Ergänzen Sie bitte ggf. die Tabellen!

(1) Welche Räumlichkeiten stehen zur Verfügung?

	Gemeindehaus
	Jugendhaus
	Kirche
	Kapelle
	Pfarrhaus
	Beratungsstelle
	Kita
	...

	Verwaltungsstellen
	Diakonische Einrichtungen
	Pflegestation
	Mitnutzung andere Gebäude
	Friedhöfe
	Gärten
	Hinterhof
	...

(2) Räumliche Gegebenheiten / Innenräume

	JA	NEIN
Gibt es abgelegene, nicht einsehbare Bereiche (auch Keller und Dachböden)?		
Gibt es Räumlichkeiten, in die sich die Nutzer:innen bewusst zurückziehen können?		
Werden die oben genannten Räume zwischendurch „kontrolliert“?		
Können alle Mitarbeitenden alle Räume nutzen?		
Gibt es Personen, die regelmäßig Zutritt in die Institution haben und sich dort unbeaufsichtigt aufhalten (z. B. Handwerker, externe Hausmeister, externe Reinigungskräfte, Nachbarn etc.)?		
Werden Besucher, die nicht bekannt sind, direkt angesprochen und z. B. nach dem Grund ihres Aufenthaltes gefragt?		
Welche Regeln gibt es zum Umgang mit 4-Augen-Situationen?		

(3) Außenbereich

	JA	NEIN
Gibt es abgelegene, nicht einsehbare Bereiche auf dem Grundstück?		
Ist das Grundstück von außen einsehbar?		
Ist das Grundstück unproblematisch betretbar?		
Gibt es Personen, die regelmäßig Zutritt zum Grundstück haben und sich dort unbeaufsichtigt aufhalten (z. B. Handwerker, externe Hausmeister, externe Reinigungskräfte, Nachbarn etc.)?		
Werden Besucher, die nicht bekannt sind, direkt angesprochen und z. B. nach dem Grund ihres Aufenthaltes gefragt?		

Risikoanalyse Blatt 1: Räumlichkeiten

Erläuterung: Reale Räume sind z. B. echte örtliche Gegebenheiten wie Gebäude, Räume, Zimmer, Außenanlagen etc. Hier geht es darum, diese hinsichtlich ihres Gefahrenpotentials zu beurteilen. Ergänzen Sie bitte ggf. die Tabellen!

(4) Welche Räumlichkeiten stehen zur Verfügung?

	Gemeindehaus
	Jugendhaus
	Kirche
	Kapelle
	Pfarrhaus
	Beratungsstelle
	Kita
	...

	Verwaltungsstellen
	Diakonische Einrichtungen
	Pflegestation
	Mitnutzung andere Gebäude
	Friedhöfe
	Gärten
	Hinterhof
	...

(5) Räumliche Gegebenheiten / Innenräume

	JA	NEIN
Gibt es abgelegene, nicht einsehbare Bereiche (auch Keller und Dachböden)?		
Gibt es Räumlichkeiten, in die sich die Nutzer:innen bewusst zurückziehen können?		
Werden die oben genannten Räume zwischendurch „kontrolliert“?		
Können alle Mitarbeitenden alle Räume nutzen?		
Gibt es Personen, die regelmäßig Zutritt in die Institution haben und sich dort unbeaufsichtigt aufhalten (z. B. Handwerker, externe Hausmeister, externe Reinigungskräfte, Nachbarn etc.)?		
Werden Besucher, die nicht bekannt sind, direkt angesprochen und z. B. nach dem Grund ihres Aufenthaltes gefragt?		
Welche Regeln gibt es zum Umgang mit 4-Augen-Situationen?		

(6) Außenbereich

	JA	NEIN
Gibt es abgelegene, nicht einsehbare Bereiche auf dem Grundstück?		
Ist das Grundstück von außen einsehbar?		
Ist das Grundstück unproblematisch betretbar?		
Gibt es Personen, die regelmäßig Zutritt zum Grundstück haben und sich dort unbeaufsichtigt aufhalten (z. B. Handwerker, externe Hausmeister, externe Reinigungskräfte, Nachbarn etc.)?		
Werden Besucher, die nicht bekannt sind, direkt angesprochen und z. B. nach dem Grund ihres Aufenthaltes gefragt?		

Risikoanalyse Blatt 2: Finderaster für Aktivitätenliste

(ggf. auch von Pfarrer/Pfarrerinnen oder Leitungsverantwortlichen vorweg auszufüllen),

1. Mit welchen Kinder- und Jugendgruppen arbeiten wir? (Gemeinde-/Kooperationsraumebene)

	Ja	Nein
Krabbelgruppen		
Kinderkirche		
Kinderbibelwoche		
Kinderchor		
Jugendchor		
Kinder/Jugendorchester		
Jugendkirche		
Konfirmandengruppen		
Konfi-Helfer/-Team		
Hausaufgabenhilfe		
Kinder-/Jugendpatenschaften		
Kindergruppen		
Jugendgruppen		

	Ja	Nein
Kinderfreizeiten		
Jugendfreizeiten		
Reisen mit Chören		
Offene Arbeit		
Projekte		
Konfi-Cup		
Ferienspiele		
Martinsumzug		
Finden Übernachtungen statt?		
Sind Wohn- und Transportsituationen vorhanden?		

Machen Sie die Gegenprobe, indem Sie Ihren Jahreskalender/Ihr Jahresprogramm im Kirchenjahr danebenhalten, um auch Projekte, die nur 1x pro Jahr stattfinden, nicht zu übersehen

2. Gibt es Zielgruppen und/oder Personen mit besonderem Schutzbedarf?

	Ja	Nein
Kinder unter 3 Jahren		
Kinder mit erhöhtem Pflegebedarf		
Kinder/Jugendliche mit Beeinträchtigungen		
Erwachsene mit Beeinträchtigungen		
Erwachsene mit Pflegebedarf		
Kinder-/Jugendliche mit Fluchterfahrungen		
Mitarbeitende, nicht nur im Kontext von Pflege		

- Welche Risiken für Gruppen mit besonderem Schutzbedarf können daraus entstehen? (vgl. Tabelle links)

- Welche Maßnahmen zu deren Schutz gibt es bereits, welche sind zukünftig nötig?

- Welches Leitungsorgan ist dafür zuständig/verantwortlich?

- Bis wann soll es behoben sein?

Risikoanalyse Blatt 3: Risiken im virtuellen Raum

	JA	NEIN
Gibt es Regelungen zum Umgang mit Social Media auch im erweiterten dienstlichen oder dienstbezogenen Kontext? (Gruppen von Mitarbeitenden einer Arbeitsstelle; Gruppen, parallel zur Konfirmandenarbeit, Jugendarbeitsgruppen o. ä.)		
Ist die Verantwortung für den Umgang mit Regelverletzungen (z. B.: Recht am eigenen Bild) dort klar benannt?		
Gibt es Regelungen für den Fall, wenn Regelverletzungen durch Dritte beobachtet werden?		
Gibt es Regelungen zum Umgang mit Beleidigungen, Hassmails oder unzulässige Weiterleitung von Bildern im Zusammenhang mit sex. Gewalt in allen Formen?		
Sind Meldewege zur Polizei bzw. zu Hilfsangeboten im Internet bekannt (z. B.: www.save-me-online.de)?		

Welche Risiken können daraus entstehen?

Welches Leitungsorgan ist dafür zuständig/verantwortlich?

Mögliche Maßnahmen zur Abwendung:

Bis wann soll es behoben sein?

Risikoanalyse Blatt 4: Stand der Prävention und vorhandene Strukturen, Maßnahmen und Routinen:

Erläuterung: Dieses Blatt und das nächste dienen dazu, miteinander zu erheben und auszutauschen, was bisher an Schutzkonzepten oder Verhaltenskodices schon funktionierte und eingeführt (bzw. auch mit Dritten, z. B. dem Jugendamt, verabredet) ist.

Darüber müssen wir reden:	JA	NEIN
Haben wir ein mit dem Jugendamt abgestimmtes Präventionskonzept? ODER: Präventionskonzept (usw... die ganze Seite durch...)		
Wird das Thema Prävention in Bewerbungsverfahren (fachbezogen) aufgegriffen?		
Wird vor Aufnahme der Tätigkeit mit potenziellen Ehrenamtlichen das Thema „Schutz vor sexualisierter Gewalt“ angesprochen?		
Werden erweiterte Führungszeugnisse regelmäßig von ehrenamtlich und beruflich Mitarbeitenden eingefordert (Wiedervorlage)?		
Werden Fortbildungen für Leitungspersonen (Pfarrer, Pfarrerinnen oder Mitarbeitende mit Personalverantwortung (z. B. Presbyter) zum Thema „Schutz vor sexualisierter Gewalt“ wahrgenommen?		
Werden Fortbildungen für beruflich Mitarbeitende zum Thema „Schutz vor sexualisierter Gewalt“ wahrgenommen?		
Werden Fortbildungen für nebenamtlich Mitarbeitende zum Thema „Schutz vor sexualisierter Gewalt“ wahrgenommen?		
Steht in den Institutionen / in allen Bereichen entsprechendes Informationsmaterial und Fachliteratur zur Verfügung?		
Sind Zuständigkeiten und Strukturen verlässlich und klar geregelt?		
Werden alle Mitarbeitenden über bestehende Regeln informiert?		
Gibt es konkrete Vereinbarungen, was in den jeweiligen Arbeitsbereichen im Umgang mit Nähe und Distanz angemessen ist?		
Übernimmt die Leitung ihre Verantwortung? Interveniert sie, wenn sie über Fehlverhalten informiert wird?		
Hat der Schutz der Kinder und Jugendlichen u. a. Schutzbefohler Priorität?		
Gibt es Regelungen zu Themen, wie z. B. Privatkontakte, Geschenke, begleitende Chatgruppen u. ä.?		
Gibt es ggf. vor Ort weitere Regelungen zum Schutz vor sexualisierter Gewalt jeder Art, die sich mit dem Verhaltenskodex zum Schutz vor sex. Gewalt überschneiden können?		

Welche Risiken können daraus entstehen?¹

Beispiel: Gibt es Fortbildungen für nebenamtlich Mitarbeitende zum Thema „Schutz vor sexualisierter Gewalt“? Antwort: Nein a) Mitarbeitende sind nicht sensibilisiert für das Thema und erkennen Grenzüberschreitungen und/oder Übergriffe nicht. b) Mitarbeitende sind überfordert, wenn sie daraufhin angesprochen werden. c) Mitarbeitende wissen z. B. nicht, an wen sie sich wenden können.

Zukünftige Maßnahmen zur Abwendung:

Welches Leitungsorgan ist dafür zuständig/verantwortlich?

Bis wann soll es behoben sein?

Risikoanalyse Blatt 5: Welche Regelungen in Form von Konzepten, fachlichen Standards und Handlungsanweisungen usw. sind darüber hinaus vorhanden?

	JA	NEIN
Hat die Einrichtung ein pädagogisches Konzept für die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen?		
Sind fachliche Standards im Umgang mit den Zielgruppen allen, auch den ehrenamtlich Mitarbeiter:innen bekannt?		
Gibt es Situationen, in denen Mitarbeiter:innen Kinder u. a. zu sich nach Hause einladen? Gibt es dazu Regelungen?		
Gibt es Regelungen zum Umgang mit Geheimhaltungsverpflichtungen?		
Gibt es Handlungsanweisungen zum Umgang mit sexualisierenden, diskriminierenden und sexistischen Äußerungen?		
Sind die allen bekannt?		
Gibt es eine Verständigung über die unterschiedlichen Vorstellungen von Nähe und Distanz bzw. darüber, was als Privatsphäre von Kindern, Jugendlichen, Mitarbeiter:innen u. a. gilt?		
Dürfen Räume abgeschlossen werden, wenn mehrere Personen sich darin befinden?		
Gibt es ein sexualpädagogisches Konzept?		
Gibt es konkrete Handlungsanweisungen für Mitarbeitende, was im Umgang erlaubt ist?		
Gibt es Richtlinien bezüglich Kleidung oder getragener Symbolik von Mitarbeiter:innen, Ehrenamtlichen, Teilnehmer:innen, Pfarrer:innen, die eine diskriminierende Haltung/Meinung zur Schau stellen (politisch, sexistisch, sexualisiert, diskriminierend, d. h. zur Unterdrückung v. Minderheiten)?		
Gibt es allgemeine geschlechterunspezifische Richtlinien bezüglich der Kleidung von Mitarbeiter:innen, Ehrenamtlichen, Teilnehmer:innen, Pfarrer:innen (Etikette)?		

Welche Risiken können daraus entstehen?

Welches Leitungsorgan ist dafür zuständig/verantwortlich?

Zukünftige Maßnahmen zur Abwendung:

Bis wann soll es behoben sein?

Risikoanalyse Blatt 6: Zugänglichkeit von Informationen

	JA	NEIN
Kinder, Jugendliche, andere Schutzbedürftige, sowie deren Sorgeberechtigte werden über Maßnahmen des Kinderschutzes bzw. des Schutzes vor sex. Gewalt informiert.		
An der Erstellung und Weiterführung des Schutzkonzeptes sind oben genannte Gruppen beteiligt.		
Eine Beschwerdemöglichkeit für alle relevanten Beteiligten ist vorhanden.		
Haben alle beteiligten Personen (Mitarbeitende, Kinder, Jugendliche, Sorgeberechtigte) Zugang zu den nötigen Informationen (Regelwerk, Beschwerde-/Unterstützungsmöglichkeiten etc.)?		
Sind die Informationen für alle verständlich (Übersetzungen, leichte Sprache, geschlechtssensibel, Eignung für Menschen mit Beeinträchtigung der Sinne etc.)?		
Gibt es einen Handlungsplan (Notfallplan, Handlungskette), in dem für einen Verdachtsfall die Aufgaben und das Handeln konkret geklärt sind?		
Gibt es Ansprechpersonen für Grenzverletzungen oder Übergriffe im Arbeitskontext?		

Welche Risiken können daraus entstehen?

Welches Leitungsorgan ist dafür zuständig/verantwortlich?

Zukünftige Maßnahmen zur Abwendung:

Bis wann soll es behoben sein?

Risikoanalyse Blatt 7: Andere Risiken:

Erläuterung: Dieses Blatt dient als „Container“ für all das, was Ihnen sonst noch aufgefallen ist und nicht zu den bisherigen Arbeitsblättern passte.

In unserer Einrichtung, von meinem Blickfeld aus, gibt es Risiken in weiteren Bereichen:

Welche Risiken können daraus entstehen?

Zukünftige Maßnahmen zur Abwendung:

Welches Leitungsorgan ist dafür zuständig/verantwortlich?

Bis wann soll es behoben sein?

Risikoanalyse Blatt 8: Auswertung der Risikoanalyse nach ***gemeinsamer Auswertung*** der Risikoanalysen in der Projekt-/Steuerungsgruppe bzw. vor Ort – Ausgangspunkte für die Weiterarbeit:

1) Folgende Risiken wurden gemeinsam identifiziert		
Reale Räumlichkeiten	Soziale Räume / Settings	Virtuelle Räume

2) Die Bearbeitung folgender Risiken hat nach Meinung der Projektgruppe Priorität:	
Risiken im Blick auf Mitarbeitende?	Risiken im Blick auf Nutzer:innen der Angebote?

3) Folgende Konsequenzen schlagen wir vor			
Verantwortung ↓	Klärung von Zuständigkeiten (Fach-/Dienstaufsicht)	Strukturelles	Arbeitsverhalten
in der Situation			
Vor Ort			
[ggf. auf Kooperationsraumebene]			
Kirchenkreisebene			
Fachlich/Landeskirche			

4) Für folgende weitere Bereiche haben wir Risiken identifiziert, die später bearbeitet werden müssen (z. B. Pflegestationen, Verwaltung, Beratung):			
z. B. Pflegestation	z. B. Verwaltung	z. B. Beratung	z. B.

5) Prüfung, welche Maßnahmen/Konsequenzen beteiligungspflichtig sind und Beachtung der Informationspflicht nach § 34 MVG (Vorabstimmung mit der MAV):
Einleitung des Beteiligungsverfahrens der örtlichen MAV am:
Reaktion der MAV/Verfahrensstand:

6) Was kommt in den Beschlussvorschlag für das jeweilige Leitungsorgan?

Verhaltenskodex für Mitarbeitende in der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck

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.

Als kirchliche*r Träger*in von **Angeboten** wollen wir, dass Kinder, Jugendliche, Schutzbefohlene aller Altersstufen sowie Erwachsene in unseren 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.

Hiermit bestätige ich, dass ich über den aktuellen Verhaltenskodex und die Fachlichen Standards in der Ev. Jugend _____ unterrichtet worden bin. Ich werde mich an die Inhalte halten und dafür Sorge tragen, dass unsere Arbeit ein Schutzraum wird.

Datum, Ort, Unterschrift:

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

² [ebda](#)

³

Antrag auf Gebührenbefreiung

Sehr geehrte Damen und Herren,

Frau/ Herr _____ arbeitet 20__ im Rahmen ihres/ seines Ehrenamts bei Angeboten der _____ mit.

Aufgrund der Änderung des Achten Buches Sozialgesetzbuch – Kinder- und Jugendhilfe – in der Fassung der Bekanntmachung vom 27. Dezember 2004 (BGBl I S. 3852) §72 a und dem fünften Gesetz zur Änderung des BZRG – 5. BZRGÄndG – vom 16.07.2009 BGBl. I S.1952 – Geltung ab 1.5.2010

bitten wir daher um die

Ausstellung eines erweiterten Führungszeugnisses

im Sinne des § 30 a Abs. 1 Nr. 2 a-c des Bundeszentralregistergesetzes.

Wir bitten daher um eine Gebührenbefreiung.

Bei Rückfragen können Sie sich gerne an mich wenden.

Mit freundlichen Grüßen