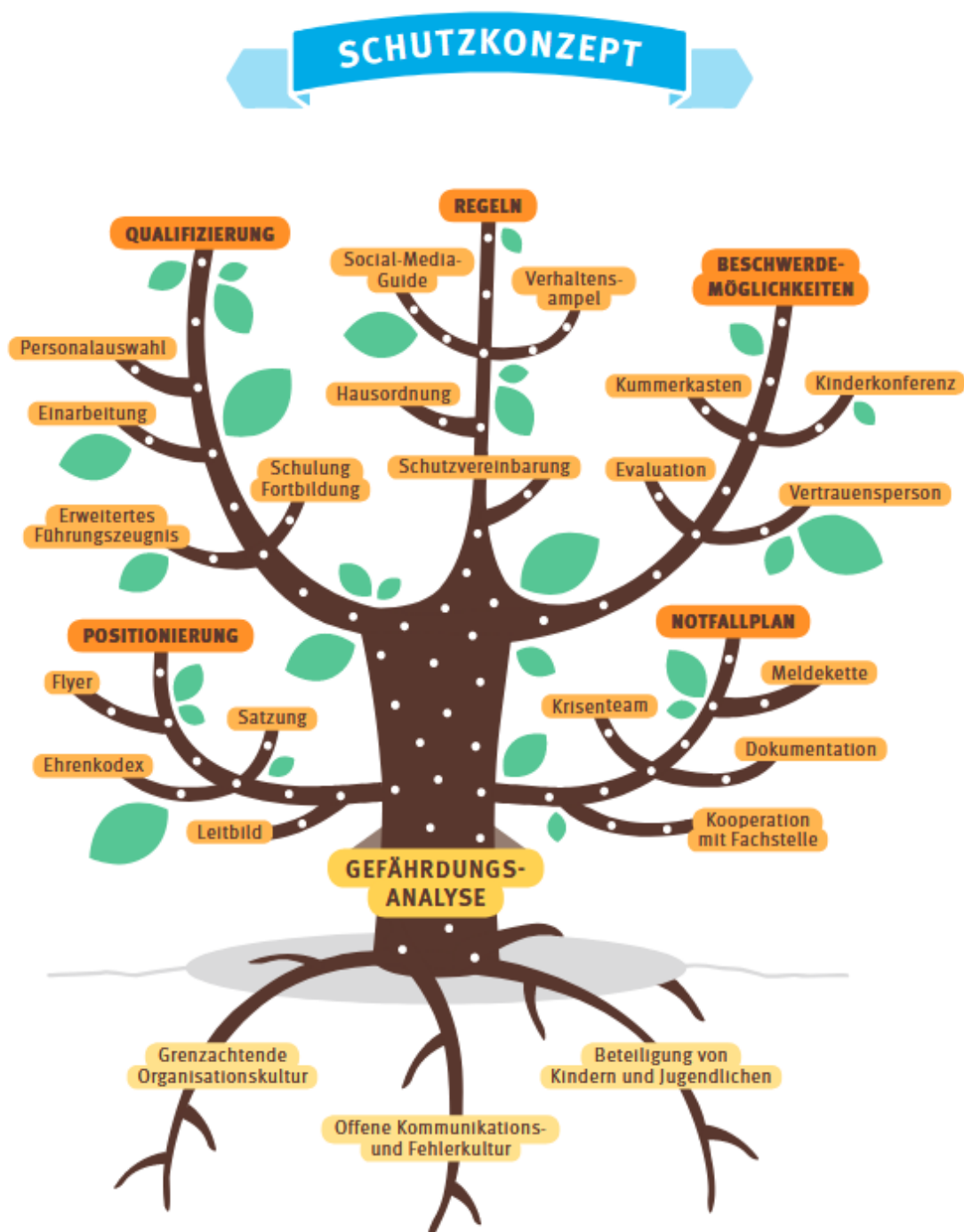


# Institutionelles Gewaltschutzkonzept

## im Kirchenkreis Gotha

*in den Arbeitsbereichen Gemeindepädagogik, Kirchenmusik, Schulsozialarbeit, Konfirmandenarbeit, Seelsorge und offene Kinder- und Jugendarbeit*



# **Inhaltsverzeichnis**

## **ALLGEMEINES**

1. Vorwort
2. Leitbild
3. Ziel
4. Gesetze
5. Geltungsbereich

## **PRÄVENTION**

6. Schutzregelungen
7. Verhaltenskodex
8. Selbstverpflichtungserklärung
9. Fortbildung
10. Vertrauenspersonen ISEF
11. Präventionsgrundsätze
12. Erweitertes Führungszeugnis

## **INTERVENTION**

13. Interventionsregelungen der EKM
14. Notfallplan
15. Falldokumentation
16. Potential- und Risikoanalyse
17. Beschwerdeverfahren
18. Fachliche Standards in der Arbeit mit Schutzbefohlenen
19. Umgang mit Übertretungen des Verhaltenskodex
20. Rehabilitation
21. Schlussbemerkungen
22. Ansprechpartnerinnen und Anlaufstellen

## **ANLAGEN**

- a. **Schutzregelungen** *(als Kopiervorlage)*
  
- b. **Verhaltenskodex** *(als Kopiervorlage)*
  
- c. **Selbstverpflichtungserklärung** *(als Kopiervorlage)*
  
- d. **Präventionsgrundsätze** *(als Kopiervorlage)*
  
- e. **Antrag Führungszeugnis** *(als Kopiervorlage)*
  
- f. **Interventionsregelungen der EKM** *(als Kopiervorlage)*
  
- g. **Potential- und Risikoanalyse** *(als Kopiervorlage)*
  
  
- h. **Kindeswohlgefährdung – was tun?**
  - 1. Handlungsleitfaden *(als Kopiervorlage)*
  - 2. Dokumentation Elterngespräch *(als Kopiervorlage)*

## 1. Vorwort

**Institutionelle Schutzkonzepte** für Prävention und Intervention sind ein Zusammenspiel aus Analyse, strukturellen Veränderungen, Vereinbarungen und Kommunikation sowie Haltung und Kultur einer Organisation. Sie entwickeln sich ständig weiter.

**Kinder- und Jugendarbeit bietet persönliche Nähe und eine Gemeinschaft**, in der Lebensfreude und lustvolles, ganzheitliches Handeln und Lernen Raum finden. Die Mitarbeitenden und Anleitenden übernehmen in vielfacher Weise Verantwortung für das Wohl der ihnen anvertrauten Schutzbefohlenen. Daher obliegt ihnen auch die Prävention und der Schutz vor sexueller, körperlicher, psychischer und seelischer Gewalt.

Eine klare Positionierung zum **Schutz und für die Rechte von Kindern und Jugendlichen**, eindeutige Regelungen, fachliche Standards, eine klare Selbstverpflichtungserklärung sowie die Information und Qualifizierung von Mitarbeitenden tragen maßgeblich zur Qualität unserer Arbeit bei.

## 2. Leitbild

Junge Menschen finden in unserer Gesellschaft und Kirche ihren eigenen Platz und Entwicklungsraum. Ihre Rechte werden geachtet. Sie entdecken Spiritualität und erleben Gemeinschaft in unterschiedlichen Formaten. Dabei unterstützen sie Ehren- und Hauptamtliche. Dies ist im **Kinder- und Jugendgesetz der EKM** verankert:

*„Evangelische Arbeit mit Kindern und Jugendlichen ist Teil des Verkündigungsdienstes der EKM im kirchlichen Handlungsfeld Bildung. Im Mittelpunkt dieser Arbeit steht der junge Mensch in seiner Beziehung zu Gott, zum Mitmenschen und zu sich selbst. Sie geschieht dort, wo Kinder und Jugendliche dem Wort Gottes begegnen. Junge Menschen verleihen ihrem Glauben Ausdruck und tragen so mit ihren Fragen und ihrem eigenständigen Glaubenszeugnis Wesentliches zum Weg der Kirche Jesu Christi bei.“*

## 3. Ziel

**Leitendes Ziel ist es, in unseren Arbeitsfeldern sexualisierte Gewalt zu verhindern und sie täter\*innenunfreundlich zu gestalten.**

Gleichzeitig gilt es dort, wo trotz entsprechender Vorsichtsmaßnahmen Tatbestände sowie Grenzüberschreitungen festgestellt werden, diese klar zu benennen und aktiv an der Aufklärung und Aufarbeitung mitzuarbeiten.

## 4. Gesetze

### § 1631 BGB

Das Kind hat ein Recht auf Pflege und Erziehung unter Ausschluss von Gewalt, körperlichen Bestrafungen, seelischen Verletzungen und anderen entwürdigenden Maßnahmen.

### § 1666 BGB

Wird das körperliche, geistige oder seelische Wohl des Kindes oder sein Vermögen gefährdet und sind die Eltern nicht gewillt oder nicht in der Lage, die Gefahr abzuwenden, so hat das Familiengericht die Maßnahmen zu treffen, die zur Abwendung der Gefahr erforderlich sind.

### § 4 BKG *(Bundeskinderschutzgesetz)*

Beratung und Übermittlung von Informationen durch Geheimnisträger bei Kindeswohlgefährdung

### § 8a SGB VIII *(Kinder- und Jugendstärkungsgesetz)*

Schutzauftrag bei Kindeswohlgefährdung

### § 8b SGB VIII *(Kinder- und Jugendstärkungsgesetz)*

Fachliche Beratung und Begleitung zum Schutz von Kindern und Jugendlichen

### § 20 ThürKJHAG *(Thüringer Kinder- und Jugendhilfeausführungsgesetz)*

Kinder und Jugendliche sind vor körperlicher und seelischer Vernachlässigung, Misshandlung, Missbrauch und Gewalt zu schützen.

### In der EKM:

→ Kirchengesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt in der Evangelischen Kirche in Mitteldeutschland

→ Kirchengesetz zur Ordnung der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen in der Evangelischen Kirche in Mitteldeutschland

## 5. Geltungsbereich

Dieses Schutzkonzept gilt für folgende Bereiche:

- **gemeindepädagogische** Angebote, Einzelveranstaltungen, Freizeiten & Maßnahmen
- **kirchenmusikalische** Angebote, Einzelveranstaltungen, Freizeiten, Maßnahmen und Projekte sowie Gruppen- oder Einzelunterrichtssituationen
- **schulbezogene** Kinder- und Jugendarbeit
- **offene** Kinder- und Jugendarbeit z.B. Stadtteil Leben
- Kinder- und Jugendbildungsveranstaltungen z. B. Juleica-Schulung
- Arbeit mit **Konfirmanden**
- **Seelsorge** und andere Einzelsituationen
- Arbeit mit **Ehrenamtlichen** z. B. Teamerinnen, FSJlern, Praktikanten, etc.

## 6. Schutzregelungen

Schutzregelungen dienen generell sowohl dem Schutz der uns anvertrauten Kinder und Jugendlichen vor Übergrifflichkeiten als auch dem Schutz von Mitarbeitenden vor falschen Verdächtigungen. Es sind Verhaltenstipps, die in besonderen Situationen von Nähe eine angemessene Nähe-Distanz-Balance ermöglichen. Alle hier angeführten Regeln sind auf die jeweilige konkrete Situation zu übersetzen.

### Allgemeine Regelungen

- bleiben Sie immer in Ihrer Rolle und benennen Sie diese, wenn nötig
- achten Sie bei Berührungen jeder Art darauf, aus welcher Motivation dies geschieht (wichtig z.B. bei Umarmungen oder Trost, wenn ein Kind weint) und stellen Sie immer wieder auch professionelle Distanz her
- Nein heißt nein oder besser: nur ja heißt ja!
- machen Sie keine privaten Geschenke

### Problemfeld Freizeiten mit Übernachtung:

- im Leitungsteam sollten immer Männer und Frauen sein. Fahren Sie nicht alleine auf Freizeiten oder Rüstzeiten. Wenn keine Kollegin oder kein Kollege mitfahren kann, dann nehmen Sie erwachsene Ehrenamtliche mit (*mit erweitertem Führungszeugnis*)
- wird bei Gasteltern übernachtet, gehen immer zwei Kinder gemeinsam in eine Familie.
- besprechen Sie mit dem Leitungsteam und mit den Teilnehmenden (*altersgemäß*) das Schutzkonzept
- verzichten Sie freiwillig auf Rauschmittel und sexuelle Kontakte während der Freizeit
- alle Regeln, die für die Teilnehmenden gelten, müssen auch vom Leitungsteam eingehalten werden

### Problemfeld Seelsorge

Seelsorge gehört zu den Situationen mit der stärksten Nähe in den 1:1 Situationen. Darum ist hier besondere Aufmerksamkeit nötig:

- der Gesprächsraum sollte nicht zu abgelegen sein
- keine Gespräche in privaten Räumen (*Wohnung*)
- wenn Sie nicht nur mit Worten sondern auch durch Berührung (*Hand halten, umarmen*) trösten wollen, dann achten Sie darauf, ob das wirklich gewollt ist (*Selbst- und Fremdwahrnehmung schulen*)
- keine sexuellen Kontakte zu Menschen, mit denen Sie eine seelsorgerliche Beziehung haben. Auch dann nicht, wenn diese bereits volljährig sind.

### Problemfeld Kirchenmusik

Auch in der Kirchenmusik gibt es Situationen besonderer Nähe, z. B. im Einzelunterricht. Darum achten Sie vor allem auf klare Kommunikation:

- die Möglichkeit anbieten, dass Eltern jederzeit kommen können, auch mitten im Unterricht
- gute Kommunikation über die Unterrichtsmethoden
- körperliche Kontakte, wie z.B. Haltungskorrekturen müssen von den Schülerinnen und Schülern gewollt sein und dürfen ein sinnvolles Maß nicht überschreiten
- hier gilt der Grundsatz: Metakommunikation geht vor Berührung
- offene Türen sind wichtig, damit Schülerinnen und Schüler jederzeit gehen können. *(nicht beim Orgelunterricht die Kirche von innen verschließen!)*

### Problemfeld pädagogische Arbeit mit Kindern und Jugendlichen

- Achtsamkeit im Umgang mit körperbezogenen Spielen. Prüfen Sie, ob es immer richtig ist, selber mitzuspielen.
- Achtsamkeit im Umgang mit Berührungen und Umarmungen. *(Selbst- und Fremdwahrnehmung schulen)*
- Prinzip der offenen Türen beachten, vor allem bei kleinen Gruppen oder Einzelbetreuung *(z. B. Hausaufgabenhilfe)*
- klären und benennen Sie Ihre Rolle, vor allem dann, wenn diese wechselt.

## 7. **Verhaltenskodex** – verbindliche Vereinbarungen im Kollegium

Evangelische Jugendarbeit lebt durch Beziehungen von Menschen untereinander und mit Gott. Vertrauen soll tragfähig werden und bleiben. In der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen entsteht eine persönliche Nähe und Gemeinschaft, in der die Lebensfreude bestimmend ist. Dieses Vertrauen darf nicht zum Schaden von Kindern und Jugendlichen ausgenutzt werden.

Die Evangelische Kirche in Mitteldeutschland empfiehlt deshalb folgende Verhaltensregeln:

- # Unsere Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und innerhalb des Teams ist von **Respekt, Wertschätzung** und **Vertrauen** geprägt. Wir achten die Persönlichkeit und die Würde von Kindern und Jugendlichen.
- # In unserer **Rolle** und Funktion als Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben wir eine besondere Vertrauens- und Autoritätsstellung, mit der wir jederzeit verantwortlich umgehen.
- # Wir gehen verantwortungsbewusst mit **Nähe und Distanz** um. Individuelle Grenzen der Kinder und Jugendlichen werden von uns respektiert. Das bezieht sich insbesondere auf die Intimsphäre und die persönliche Schamgrenze von Kindern und Jugendlichen.
- # Wir wollen Mädchen und Jungen in ihrer **Entwicklung unterstützen**. Wir wollen ihnen in unseren Angeboten Möglichkeiten bieten, Selbstbewusstsein, die Fähigkeit zur Selbstbestimmung und eine geschlechtsspezifische Identität zu entwickeln. Wir beziehen *aktiv* Stellung gegen diskriminierendes, gewalttätiges, rassistisches und sexistisches Verhalten. Dies gilt sowohl für körperliche Gewalt (z. B. *Körperverletzung, sexueller Missbrauch*) als auch für verbale Gewalt (z. B. *abfällige Bemerkungen, Nötigung, Erpressung*) sowie für seelische Gewalt (z. B. *Mobbing, Ausgrenzung*)
- # Wir wollen jegliche Art von Gewalt **bewusst wahrnehmen**. Wir tolerieren keine Gewalt. Wir benennen sie und handeln zum Wohl der Kinder und Jugendlichen.
- # Benötigt ein Kind oder Jugendlicher **Hilfe**, suchen wir als Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter das Gespräch mit der uns benannten hauptberuflichen Mitarbeiterin oder dem uns benannten hauptberuflichen Mitarbeiter unseres Trägers. Die Vorgehensweisen und unsere Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner sind uns bekannt.
- # Wir wissen, dass diese **Verhaltensregeln** für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Evangelischen Kirche in Mitteldeutschland gelten.

Dieser Verhaltenskodex ist als Kopiervorlage im Anhang dem Schutzkonzept beigelegt.

**Alle Mitarbeitenden, egal ob haupt- oder ehrenamtlich, müssen diesen Verhaltenskodex unterschreiben.**



## 8. Selbstverpflichtungserklärung

Die Arbeit im Evangelischen Kirchenkreis Gotha, insbesondere mit Kindern, Jugendlichen und anderen Schutzbefohlenen, geschieht im Auftrag und Angesicht Gottes. Unsere Arbeit mit allen Menschen, insbesondere mit Kindern, Jugendlichen und anderen Schutzbefohlenen, ist getragen von Respekt, Wertschätzung und Vertrauen. Wir achten die Persönlichkeit und Würde aller Schutzbefohlenen, gehen verantwortlich mit ihnen um und respektieren individuelle Grenzen.

Dies anerkennend wird die folgende **Selbstverpflichtungserklärung** abgegeben:

1. *Ich verpflichte mich* dazu beizutragen, ein sicheres, förderliches und ermutigendes Umfeld für Kinder, Jugendliche und andere Schutzbefohlene zu erhalten und/oder zu schaffen.
2. *Ich verpflichte mich*, alles zu tun, damit in der Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und anderen Schutzbefohlenen sexualisierte Gewalt, Vernachlässigung und andere Formen der Gewalt verhindert werden.
3. *Ich verpflichte mich*, die individuellen Grenzen aller Menschen zu respektieren und die Intimsphäre sowie die persönliche Schamgrenze zu achten.
4. Ich bin mir meiner besonderen Verantwortung als Mitarbeiter oder Mitarbeiterin bewusst und missbrauche meine Rolle im Umgang mit Kindern, Jugendlichen und anderen Schutzbefohlenen nicht. Ich beachte das Abstands- und Abstinenzgebot.
5. Ich nehme alle Kinder, Jugendliche und andere Schutzbefohlenen bewusst wahr und achte dabei auch auf mögliche Anzeichen von Vernachlässigung und Gewalt. Ich achte auf Grenzüberschreitungen durch Mitarbeitende und Teilnehmende in der Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und anderen Schutzbefohlenen. In Zweifelsfällen und bei Grenzüberschreitungen hole ich mir Hilfe bei der Vertrauensperson des Kirchenkreises. In diesen Fällen werde ich die Vertrauensperson informieren und kann mich bei Unsicherheiten hinsichtlich der Einschätzung von der landeskirchlichen Ansprechstelle beraten lassen.
6. Bei jeder Vermutung werde ich entsprechend dem Interventionsplan des Schutzkonzeptes meines Trägers vorgehen. Jeden Fall mit begründetem Verdacht melde ich bei der landeskirchlichen Meldestelle.
7. *Ich verpflichte mich*, beim Verdacht auf sexualisierte Gewalt gegenüber der Presse und in sozialen Netzwerken keine Informationen, Mutmaßungen und persönliche Einschätzungen weiterzugeben.
8. Falls ich im Laufe meiner Tätigkeit Kenntnis von Ermittlungen wegen einer Straftat bezüglich sexualisierter Gewalt gegen mich erlange, informiere ich hierüber die mir vorgesetzte Person.

Diese **Selbstverpflichtungserklärung** ist als Kopiervorlage dem Schutzkonzept beigelegt.

**Alle Mitarbeitenden, egal ob haupt- oder ehrenamtlich, müssen sie unterschreiben.**

## 9. Fortbildung

Basiswissen über sexuelle Gewalt an Kindern und Jugendlichen ist unerlässlich, um ein täterunfreundliches Umfeld zu erzeugen.

Fortbildungen tragen zur Sensibilisierung bei und sind der richtige Ort, um Verunsicherungen und Fragen anzusprechen.

**Alle** hauptamtlich und hauptberuflich Angestellten der EKM **sind verpflichtet** bei Dienstaufnahme, den EKM-internen Fortbildungskurs „**Grenzen achten**“ zu besuchen.

Ehrenamtlichen wird dies ebenfalls empfohlen, **die Teilnahme ist ihnen jedoch freigestellt.**

## 10. Vertrauenspersonen ISEF

*(insoweit erfahrene Fachkraft nach § 8a SGB VIII)*

Im Kirchenkreis Gotha wurden zwei Fachkräfte **speziell für den Kinderschutz geschult** und sind jeweils neben den Dienstvorgesetzten die ersten Ansprechpartnerinnen im Falle eines aufkommenden oder sich erhärtenden Verdachtes.

Die Mitarbeiterinnen sind Kreisreferentin **Anne Dilsner** und Teamleiterin der Schulsozialarbeiter **Bernadette Rojahn**. Wie sie zu erreichen sind, wird näher unter dem Punkt „Ansprechpartnerinnen“ ganz am Ende erläutert.

Beide Mitarbeiterinnen sind seit 2024 ausgebildete und vom Deutschen Kinderschutzbund zertifizierte insoweit erfahrene Fachkräfte nach § 8a SGB VIII.

Sie beraten alle Personen, die beruflich in Kontakt mit Kindern stehen zu Fragen des präventiven oder intervenierenden Kinderschutzes.

Sie helfen bei Gefährdungseinschätzungen.

Sie kennen weiterführende Hilfe, Unterstützungsstellen und Ansprechpartner bei anderen Institutionen.

Sie geben eine fachliche Einschätzung und unterstützen auch bei der Vorbereitung von z.B. Elterngesprächen.

Sie verfügen darüber hinaus über Kindeswohlgefährdungseinschätzungsbögen, Checklisten, Gesprächsleitfäden, Dokumentationsbögen und weiterführendes Material für spezifische Fragestellungen.

## 11. Präventionsgrundsätze

– unsere innere Haltung

1. Es gibt angenehme, aber auch unangenehme Gefühle und diese sollen / können auch ausgedrückt werden.  
Es gibt auch „komische“ Gefühle, die positiv und negativ zugleich sein können.
2. Ebenso gibt es gute und schlechte Geheimnisse. Schlechte Geheimnisse machen ungute (*schlechte*) Gefühle und dürfen (*müssen*) weitergesagt werden. Das ist kein Verpetzen.
3. Jede Person hat das Recht, „nein“ zu sagen, wenn etwas geschieht, was unangenehme Gefühle macht.
4. Jede Person hat das Recht auf den eigenen Körper. Niemand darf andere berühren, wenn dies nicht gewollt ist.
5. Es gibt sexualisierte Gewalt! Täterinnen und Täter sind meist Menschen, die bekannt / verwandt sind. Das heißt, nicht der „böse Mann“ ist vermutlich der Täter, sondern jemand, den man gern hat, der aber eine Grenze verletzt.
6. Erwachsene wissen, dass es sexualisierte Gewalt gibt. Sie haben die Aufgabe, sensibel hinzuhören, wenn Kinder und Jugendliche diesbezüglich etwas erzählen.

## 12. Erweitertes Führungszeugnis

Jeder hauptamtliche, hauptberufliche oder ehrenamtliche Mitarbeiter hat in festgelegten Abständen ein aktuelles erweitertes Führungszeugnis vorzulegen:

- Angestellte alle 3 Jahre
- Ehrenamtliche alle 5 Jahre

Über die Einhaltung dieser Verfahrensweisung wacht die dienstvorgesetzte Person. Bei Ehrenamtlichen sind die anleitenden Personen bzw. die Pfarrpersonen vor Ort zuständig für die Überprüfung und Aktualisierung dieser Zeugnisse.

Im Anhang findet sich ein **Antragsformular**, welches ehrenamtlich oder nebenberuflich Tätigen ausgehändigt werden kann.

## 13. Interventionsregelungen der EKM

Im Falle einer Vermutung von Verletzung der sexuellen Selbstbestimmung ist es wichtig, kollegial und nicht allein zu handeln. Ein Notfallplan beschreibt die Verfahrenswege vor Ort, benennt konkrete Ansprechpersonen und Verantwortliche und beschreibt ihre Erreichbarkeit.

### Wir handeln immer nach folgenden Grundsätzen:

- Im Sinne der verletzten Person, zu ihrem Schutz – Beschuldigtenkonfrontation ist nicht Schutzaufgabe!
- Dennoch unvoreingenommen und nicht parteiisch!
- In keinem Fall allein – kein Aktionismus!
- Gemeinsam mit der zuständigen Leitungsposition, einer insofern erfahrenen Fachkraft oder der Meldeperson.
- Nur dann direkt eingreifend, wenn Gefahr im Verzug ist.
- Mit schriftlicher Dokumentation (Verdachtstagebuch), in dem die Situation dezidiert und kleinteilig aufgezeichnet ist.
- Mit Zuhilfenahme einer Vertrauensperson aus dem Team oder der Leitung (im Falle eines Irrtums ist die Rehabilitation einer Person bei zu vielen Involvierten schwer möglich).

### Zwischen den Formen sexualisierter Gewalt wird unterschieden:

- **Grenzverletzungen** werden unabsichtlich verübt und resultieren aus fachlichen bzw. persönlichen Unzulänglichkeiten oder einer „Kultur der Grenzverletzungen“
- **Übergriffe** sind Ausdruck eines unzureichenden Respekts gegenüber jungen Menschen, grundlegender fachlicher Mängel und/oder einer gezielten Desensibilisierung im Rahmen der Vorbereitung eines sexuellen Missbrauchs/ eines Machtmissbrauchs
- **Strafrechtlich relevante Formen** sexualisierter Gewalt sind „Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung“ (gem. §§ 174 ff. StGB) z. B. sexueller Missbrauch, Erpressung/(sexuelle) Nötigung.

Dazu bedarf es der Einrichtung eines Krisenteams und die verbindliche Beschreibung seiner Zusammensetzung. Unbedingt sollten in dem Krisenteam Personen sein, die verschiedene Perspektiven und Rollen (insbesondere eine Vertretung des Rechtsträgers) einnehmen und sie sollten schon VOR der Krise arbeitsfähig sein. Im Krisenteam ist zu klären, wer für den Kontakt zuständig ist und wann dieser erfolgt.

### Grundsätzlich gilt:

1. Ruhe bewahren!
2. Dokumentation der verschiedenen Schritte sicherstellen
3. Befangenheiten beachten
4. Kinderschutz ist von Anfang an mitzudenken

Im Falle der Vermutung bzw. des Vorwurfs sexueller Übergriffe (*strafrechtlich relevant*) sind viele verschiedene Personengruppen involviert oder betroffen (*Beschuldigte\*r, berufliche oder ehrenamtliche Mitarbeiter\*innen, Betroffene etc.*).

Es ist also wichtig, zu unterscheiden und in den Handlungsplänen im Bereich der zuständigen Mitarbeiter\*innen Rollen zu klären und zu definieren.

Auch kann seelsorgerische Begleitung unter Wahrung der Rollenklarheit hilfreich sein.

Die Kommunikations-, Handlungs- bzw. Interventionspläne des Trägers müssen die Personengruppen berücksichtigen und verbindliche Vorgaben enthalten.

Zudem sind juristische Regelungen und mögliche Konsequenzen zu beachten. Juristisch gesehen bestehen Aussagepflichten, Schweigepflichten aber auch Anzeigepflichten.

Grundsätzlich ist es immer einfacher, Konsequenzen umzusetzen, wenn vorher eindeutige, möglichst konkrete Vereinbarungen getroffen wurden (*z. B. unterschriebene Selbstverpflichtung, Verhaltenskodex*).

Unangemessenes Verhalten, Verstöße gegen die Regeln in diesen Vereinbarungen sind dann die Grundlage für die Konsequenzen.

Bei beruflichen Mitarbeiter\*innen bestehen arbeitsrechtliche Möglichkeiten.

In jedem Fall ist ein Erstgespräch erforderlich.

Insbesondere bei Ehrenamtlichen kann nach einer einvernehmlichen vorübergehenden Lösung gesucht werden (*z. B. Beurlaubung*), um Zeit zu gewinnen.

**Wichtig:**

Erhärtet sich die Vermutung sexualisierter Gewalt **nicht**, sind die betroffenen Mitarbeiter\*innen zu rehabilitieren.

## 14. Notfallplan

### Handeln bei Verdacht auf Kindeswohlgefährdung

#### 1. Ruhe bewahren, entschleunigen und Situation analysieren

- Reflexion der eigenen Rolle und der eigenen Gefühle
- Verdachtstagebuch führen (Was beobachten Sie? Welche Signale? Wann beziehungsweise seit wann? Wer? Wie häufig?)
- Kein Aktionismus! Nicht mit den vermuteten Tätern oder den Eltern der Kinder sprechen. Das macht u. U. die Situation für die Betroffenen nur noch schwieriger.
- Einschätzen, wie sicher oder gefährdet das Kind aktuell ist! Nur bei akuter Gefahr müssen Sie sofort eingreifen, davor bitte noch eine Telefonberatung mit der Ansprechpartnerin der Landeskirche.

#### 2. Situationsanalyse überprüfen

- Vertrauliches Gespräch über die Beobachtung mit anderen Mitarbeitenden, die ebenfalls mit dem Kind arbeiten.
- Ggf. Gespräche mit Vertrauensperson des Kirchenkreises oder Ansprechpartnerin der Landeskirche.
- Überlegen Sie gemeinsam, ob sich ein ausreichender Verdacht bestätigt und was die notwendigen nächsten Schritte sind!

#### 3. Hilfe organisieren

- Holen Sie professionelle Hilfe von den Kinderschutzdiensten, der „In-soweit-erfahrenen-Fachkraft“ oder vom Jugendamt.
- Besprechen Sie, welche Person am geeignetsten ist, um mit dem möglicherweise betroffenen Kind zu sprechen. (fachliche Qualifikation!)
- Hat sich Ihnen ein Kind anvertraut, bitte das gesamte Vorgehen mit ihm altersgerecht besprechen. Dabei ist es wichtig, dass eine Person direkt an der Seite des Kindes als spezielle Vertrauensperson bleibt.
- Keine automatische Strafanzeige ohne Zustimmung der Betroffenen.

#### 4. kirchlicher Kontext

- Wenn ein begründeter Verdacht besteht, dass die Tat im kirchlichen Kontext geschieht, informieren Sie umgehend Ihren Superintendenten und Ihre ISEF
- Bleiben Sie klar an der Seite der Betroffenen, aber ohne eine Vorverurteilung der beschuldigten Person.

## Verhaltensregeln in der Seelsorge

Prüfen Sie, ob es sich bei dem Gespräch um ein Beichtgespräch, ein seelsorgerliches Gespräch oder um ein Beratungsgespräch handelt. Beachten Sie die entsprechenden Regelungen der Verschwiegenheit. Nehmen Sie die Betroffenen ernst und glauben Sie ihnen das Erzählte, auch wenn es „wirr“ erscheint.

- Versprechen Sie nichts, was Sie nicht halten können!
- Schaffen Sie Rollenklarheit für sich selbst und die Betroffenen.
- Erkennen Sie die Grenzen der Seelsorge. Sie sind keine Therapeuten und schon gar nicht Traumatherapeuten.
- Bedenken Sie, dass die Opfer oft in einer schwierigen Verquickung mit den Tätern und Täterinnen leben.
- Holen Sie sich Hilfe bei Menschen, die ebenfalls an die seelsorgerliche Schweigepflicht gebunden sind. Sorgen Sie dafür, dass Sie trotz dieser Besprechungen die Schweigepflicht nicht verletzen. (*Anonymisierung des Falles, nicht mit Personen, die möglicherweise die Betroffenen oder die Täter kennen*)
- Machen Sie sich von allen Gesprächen Notizen. Eine genaue Dokumentation hilft:
  - falls es zur Strafanzeige kommt, als Argumentationsmittel,
  - falls es zum Antrag auf Entschädigung kommt
  - falls Sie selbst plötzlich verdächtigt werden, weil das Opfer etwas auf Sie projiziert, als Schutz.
- Bewahren Sie diese Falldokumentation verschlossen auf.
- Die betroffene Person entscheidet, welche Hilfe sie braucht!
- Begleiten Sie die Person auf ihrem Weg, zeigen Sie Hilfsmöglichkeiten auf (*Therapien, Opferverbände*), aber bestimmen Sie diesen Weg nicht.
- Wenn die Tat noch nicht verjährt ist, überlegen Sie gemeinsam die Möglichkeit einer Strafanzeige und zeigen Sie die Konsequenzen auf, die sich aus dieser Entscheidung ergeben. Holen Sie sich ggf. den Fachverstand der Beratungsstellen für sexualisierte Gewalt ein.
- Sollte der Täter/die Täterin in der Kirche haupt-, neben- oder ehrenamtlich arbeiten, dann bitten Sie das Opfer um das Einverständnis, ein kirchliches Ermittlungsverfahren einzuleiten. Lassen Sie sich in diesem Fall von der seelsorgerlichen Schweigepflicht entbinden!
  - Kirchliche Ermittlungsverfahren unterliegen keiner Verjährungsfrist!
  - Machen Sie deutlich, dass ein Ermittlungsverfahren nötig ist, um andere mögliche Betroffene zu schützen.
  - Melden Sie den Vorfall dem Superintendenten und nehmen Sie Kontakt mit der Fachberatung Pfarrerin Frau Herfurth-Rogge auf.
  - Vergessen Sie nicht, dass Vorfälle sexueller Gewalt durch kirchliche Mitarbeitende, egal ob haupt- oder ehrenamtlich, immer auch die ganze Gemeinde betreffen. Gemeindeberatung zur Aufarbeitung kann dringend notwendig werden.

**Und bei allem bedenken Sie:**

**Der Schutz der Betroffenen hat oberste Priorität!  
Nichts geschieht gegen den Willen der Betroffenen.**

## 15. Falldokumentation

Die sofortige schriftliche Dokumentation bei einer Vermutung von sexualisierter Gewalt gegen Schutzbefohlene ist unbedingt notwendig. Fakten, Beobachtungen, eigene Gefühle sind nach einiger Zeit nicht mehr so exakt präsent wie unmittelbar nach einem Vorfall.

Zu dokumentieren ist auch die Situation des Gesprächs.

Die Aussagen von Kindern und Jugendlichen sind möglichst wörtlich aufzuschreiben.

Die Dokumentationen müssen fortgesetzt werden, wenn neue Informationen verfügbar sind oder Schritte zur Bearbeitung eingeleitet wurden.

Der Grundsatz der Vertraulichkeit ist bei allen Gesprächen und Dokumentationen zu beachten. Aufzeichnungen sollen gut lesbar und nicht mit Bleistift oder löschbarem Stift geschrieben sein.

Auf jeder Seite sollte der Name des Verfassenden, Datum, Ort, Uhrzeit stehen, die Seiten sollten nummeriert sein.

Dokumentationen müssen für Dritte unzugänglich aufbewahrt werden.

Diesbezügliche Aufzeichnungen sind unverzüglich zu löschen, insofern sich Verdachtsmomente als falsch herausstellen.

Bei der Dokumentation müssen objektive Fakten von subjektiven Eindrücken, Interpretationen, Reflexionen erkennbar getrennt werden.

Die Sach- und Reflexionsdokumentation soll getrennt voneinander an einem sicheren Ort aufbewahrt werden.

## 16. Potential- und Risikoanalyse

Wir sichern zu, eine **täterunfreundliche** Umgebung zu schaffen.

Dazu gehört die Auseinandersetzung mit:

- physischen Räumen (*Arbeitsorte, Veranstaltungsorte, räumliche Umgebung*)
- strukturellen Räumen (*Arbeitssettings, Teilnehmerstruktur, Mitarbeitersituation*)
- Kommunikationsräumen (*Gesprächsverhalten, Gesprächssituationen, Beschwerdemöglichkeiten, Partizipationsmöglichkeiten, etc.*)
- Virtuellen Räumen (*social media, Netzwerke, Plattformen, Gruppen z. B. whatsapp*)
- Maßnahmen- und Angebotskonzepten, die wiederkehrend sind

Hierzu ist es äußerst hilfreich und angebracht, bei konkreten Maßnahmen bzw. „Raumbelegungen“ eine Risiko- und Potentialanalyse durchzuführen.

Im Anhang findet sich ein **Risikoanalyseformular**, welches ausgefüllt werden sollte!



## 17. Beschwerdeverfahren

Unterschieden nach Adressat\*innen (Kinder, Jugendliche, Sorgeberechtigte und Mitarbeiter\*innen) sind Möglichkeiten der Beschwerde aufzuzeigen und strukturell zu verankern. Ziel ist es, Fehler frühzeitig zu erkennen und zu beheben. Alle können Beobachtungen und Fehler melden. Beschwerden werden immer ernst genommen. Sie machen auf Fehler in der Struktur aufmerksam und helfen, unsere Arbeit im Sinne eines Entwicklungspotentials zu verbessern. Sie deuten auf die mögliche Verletzung von Rechten, Bedürfnissen und Wünschen hin. Das Beschwerdesystem und -verfahren ist unseren Mitarbeiter\*innen bekannt, so dass sie auch die Teilnehmenden damit vertraut machen können.

### Es soll transparent gemacht werden:

- Bei wem, wo und wie man sich beschweren kann, d. h., bei welchen Personen, wie und wo sie zu finden sind.
- Über was man sich beschweren kann (d. h. nicht nur über sexualisierte Gewalt und Grenzverletzungen)
- Wie mit Beschwerden umgegangen wird (d. h., wer bearbeitet diese und wie erfolgt eine Rückmeldung)
- Dabei können Beschwerden immer anonym gemacht werden und sind sanktionsfrei

Jeder Verband, Verein, Einrichtung und Kirchenkreis sorgt dafür, dass eine Vertrauensperson benannt wird. In der Durchführungsverordnung wird ihre Benennung geregelt. Mitarbeitende gehen verantwortungsvoll mit ihrer Rolle und Beschwerden von Teilnehmenden um und tragen dafür Sorge, dass das Beschwerdeverfahren jederzeit transparent und öffentlich ist.

Das Beschwerdemanagement ist eine der tragenden Säulen für die Umsetzung der Rechte von Kindern und Jugendlichen.

**Dabei werden Beschwerden von Kindern und Jugendlichen als Impulse für die Weiterentwicklung der Arbeit betrachtet.** Außerdem werden Kinder und Jugendliche dazu ermutigt, ihre Wahrnehmung der Situation zu schildern und sich zu äußern, wenn sie eine Grenzverletzung erleben.

Ein Kind oder Jugendlicher wird wegen einer Beschwerde niemals benachteiligt, diffamiert oder in sonstiger Art und Weise unter Druck gesetzt. Die Mitarbeitenden sind verpflichtet, Beschwerden von Kindern und Jugendlichen, ernsthaft aufzunehmen, zu prüfen und sich auf entsprechende Änderungsmöglichkeiten einzulassen.

Gute Erreichbarkeit, umfassende Information, Interesse, Aufmerksamkeit, Verständnis und eine alters- und entwicklungsangemessene Sprache sowie eine schnelle Reaktion sind wesentliche Aspekte des Beschwerdemanagements für Kinder und Jugendliche.

Möglichkeiten zur Beschwerde sind das Gespräch zwischen dem Kind bzw. Jugendlichen und den betreffenden Mitarbeitenden, einem oder einer anderen Mitarbeitenden, einer von ihm selbst gewählten Vertrauensperson oder einer benannten zuständigen Person sowie sonstige schriftliche Rückmeldungen in jeder Form. Beschwerden können persönlich, anonym oder als Gruppe vorgetragen werden.

## **Beschwerde aufnehmen**

Die Aufnahme der Beschwerde erfolgt durch die Person, an die das Kind oder der bzw. die Jugendliche sich gewandt hat. Die Zuständigkeit für die jeweilige Beschwerdebearbeitung innerhalb der Einrichtung wird geklärt.

Für das Gespräch wird ein störungsfreier Raum gesucht und ausreichend Zeit eingeräumt. Dabei wird durch aktives Zuhören und offenes Fragen die Beschwerde möglichst genau erfasst und ernst genommen.

Dem Kind oder dem bzw. der Jugendlichen wird für seine bzw. ihre Offenheit gedankt.

Gemeinsam mit dem Kind oder dem bzw. der Jugendlichen werden Lösungsmöglichkeiten, die es bzw. ihn oder sie entlasten können, überlegt und sofort oder in weiteren Gesprächen abgesprochen.

Bei Schritten, die das Kind oder der bzw. die Jugendliche selbst zur Lösung unternehmen kann, wird ihm bzw. ihr nach Wunsch und bei Bedarf Unterstützung gegeben.

Schritte, die im Verantwortungsbereich der Erwachsenen liegen, werden dem Kind oder dem bzw. der Jugendlichen gegenüber eindeutig so benannt. In solchen Fällen übernimmt die angesprochene Person das weitere Vorgehen, einschließlich der Weiterleitung der Beschwerde in Absprache und mit Information des Kindes oder des bzw. der Jugendlichen soweit möglich.

Bei Anzeichen sexualisierter Gewalt oder anderen Formen von Kindeswohlgefährdung muss sofort zum Wohl des Kindes oder der bzw. des Jugendlichen gemäß Notfallplan gehandelt werden. Die angesprochene Person ist zur Weiterleitung an die Leitungsperson/ Vertrauensperson verpflichtet. Die Verantwortung für das weitere Vorgehen liegt bei der Leitung des Trägers.

In Absprache mit dem Kind oder der bzw. dem Jugendlichen und bei Fällen sexualisierter Gewalt, werden die Personensorgeberechtigten über die Beschwerde informiert und auch mit ihnen wird das weitere Vorgehen abgesprochen.

Möchte das Kind oder der bzw. die Jugendliche nicht mit der Person, die es zuerst aufgesucht hat, weitersprechen, so wird mit ihm bzw. ihr nach einer Person gesucht, der es vertrauen kann.

## **Beschwerden zu Interaktionen**

Betrifft die Beschwerde eine Interaktion zwischen Mitarbeitenden und Kind bzw. Jugendlichen, ohne dass eine Kindeswohlgefährdung vorliegt, so ist gemeinsam mit dem Kind oder der bzw. dem Jugendlichen abzuwägen, ob er bzw. sie selbst, ggf. unter Hinzuziehung einer Vermittlungsperson, mit der betreffenden Person sprechen kann.

Ist dies nicht möglich, kann die Beschwerde aufnehmende Person mit der bzw. dem Betroffenen, eventuell auch unter Anonymisierung des Beschwerdeführenden Kindes oder der bzw. des Jugendlichen, sprechen.

## **Beschwerden zu Gestaltung und organisatorischen Abläufen**

Beschwert sich ein Kind oder ein Jugendlicher bzw. eine Jugendliche über organisatorische Abläufe oder die Gestaltung des Angebots, so sind dessen bzw. deren Vorschläge aufzunehmen, an die bzw. den zuständigen Mitarbeitenden weiterzugeben und ggf. in Veränderung einfließen zu lassen.

Nicht jede Beschwerde und jeder Veränderungswunsch entspricht dem pädagogischen Konzept der Einrichtung. Dementsprechend kann nicht jeder Wunsch von Beschwerde Führenden aufgegriffen werden. Die Auseinandersetzung auf der pädagogischen Ebene ist notwendig und eine inhaltliche Begründung ist zu geben.

Betreffen die angesprochenen Inhalte auch andere Kinder oder Jugendliche, so werden auch deren Beschwerden und Vorschläge erfasst und einbezogen. Das Vorgehen der Bearbeitung von Beschwerden ist zeitlich und inhaltlich stets transparent zu halten. Änderungen im Bearbeitungsablauf müssen den Betroffenen mitgeteilt werden.

Lösungen und Antworten werden den Beteiligten von der aufnehmenden Person oder gegebenenfalls von der Leitung mitgeteilt. Dabei müssen Entscheidungen und Vorgehensweisen nachvollziehbar erklärt werden. Sind die Beschwerdeführenden nicht einverstanden, werden weitere Lösungen gesucht.

Die Umsetzung der gefundenen Lösung und die Zufriedenheit des Kindes oder der bzw. des Jugendlichen und ggf. der Personensorgeberechtigten wird unmittelbar nach der Veränderung und zu einem weiteren, späteren Zeitpunkt erfragt, auch wenn die Beschwerde erledigt scheint.

Bezüglich schriftlich abgegebener Beschwerden ist entsprechend vorzugehen. Hat das Kind oder der bzw. die Jugendliche seinen bzw. ihren Namen bekannt gegeben, so wird von der für die Beschwerde zuständigen Person ein Gespräch mit ihm bzw. ihr geführt, sofern er bzw. sie zustimmt.

Eine Überprüfung auf Veränderung erfolgt nach einem angemessenen Zeitraum.

**Anonymen Beschwerden wird ebenfalls nachgegangen.**

## 18. 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.

Risikantes 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 Gotha 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.

#### **3.10 Mitarbeitendenjahresgespräch**

Dienstvorgesetzte und Fachaufsichten führen in regelmäßigen Abständen Mitarbeitergespräche. Dies dient einer gelingenden Kommunikation und der Absicht, mögliche Probleme möglichst zu Beginn anzusprechen und aufzuarbeiten.

## 19. Umgang mit Übertretungen 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 weiter erzählt 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.



## 20. 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:

### → 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.

### → 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.

## 23. Schlussbemerkungen

Mit dem Beschluss des Schutzkonzepts ist ein wichtiger nächster Schritt im Kinderschutz und in der Prävention für den Kirchenkreis Gotha 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.

## 24. Ansprechpartnerinnen und Anlaufstellen

### **Im Kirchenkreis Gotha insoweit erfahrene Fachkräfte:**

Kreisreferentin Anne Dilsner	<a href="mailto:anne.dilsner@ekmd.de">anne.dilsner@ekmd.de</a>	0157 – 855 300 65
Teamleiterin Bernadette Rojahn	<a href="mailto:bernadette.rojahn@ekmd.de">bernadette.rojahn@ekmd.de</a>	0173 – 375 66 30

### **Im Landkreis Gotha:**

Kinderschutzdienst Gotha	<a href="mailto:kisd@sunshinehouse-ggmbh.de">kisd@sunshinehouse-ggmbh.de</a>	03621 - 29 72 008
Jugendamt Gotha	<a href="mailto:jugend@kreis-gth.de">jugend@kreis-gth.de</a>	03621 – 21 43 01

### **In der Kirchenleitung:**

Pfarrerin Dorothee Herfurth-Rogge	<a href="mailto:dorothee.herfurth-rogge@ekmd.de">dorothee.herfurth-rogge@ekmd.de</a>	0172 7117672
<i>Ansprechstelle der EKM zum Schutz vor sexualisierter Gewalt</i>		
Landespolizeipfarrerin Thea Ilse	<a href="mailto:thea.ilse@freenet.de">thea.ilse@freenet.de</a>	0171 5423438

### **In Thüringen:**

Kinderschutzbund Thüringen	<a href="mailto:post@dksbthueringen.de">post@dksbthueringen.de</a>	0361 65 31 94 83
Ombudstelle für Kinder und Jugendliche	<a href="http://www.dein-megafon.de">www.dein-megafon.de</a>	0361 23 000 270
Weisser Ring Opferschutzhilfe	<a href="http://www.thueringen.weisser-ring.de">www.thueringen.weisser-ring.de</a>	0361 34 646 46

### **deutschlandweit:**

Hilfetelefon Sexueller Missbrauch		0800 – 22 555 30
-----------------------------------	--	------------------

unabhängige Information für Betroffene von sexualisierter Gewalt in der ev. Kirche und Diakonie		0800 – 50 40 112
	<a href="http://www.anlaufstelle.help">www.anlaufstelle.help</a>	

unabhängige Beauftragte der Bundesregierung	<a href="http://www.beauftragte-missbrauch.de">www.beauftragte-missbrauch.de</a>	
---	--	--

allgemeines Hilfeportal	<a href="http://www.hilfe-portal-missbrauch.de">www.hilfe-portal-missbrauch.de</a>	
-------------------------	--	--