

# Prävention sexualisierter Gewalt in der Evangelischen Kirche in Mitteldeutschland

HANDREICHUNG SCHUTZKONZEPTE

FACHSTELLE PSG

EVANGELISCHE KIRCHE IN MITTELDEUTSCHLAND

# Inhaltsverzeichnis

Vorwort	3
Die Fachstelle	3
Wie nutze ich diese Arbeitshilfe?	3
Warum brauchen wir ein Schutzkonzept?	4
1. Einführung/Ausgangslage	4
2. Gesetzlicher Rahmen	4
3. Geltungsbereich	4
Was gehört zu einem Schutzkonzept?	5
4. Was ist ein Schutzkonzept	5
5. Schritte der Schutzkonzeptentwicklung – Ablaufplan bis zum Schutzkonzept	5
6. Bausteine der strukturellen Prävention – Bestandteile eines Schutzkonzeptes	7
6.1. Leitbild	7
6.2. Potential- und Risikoanalyse	7
6.3. Verhaltenskodex und Selbstverpflichtung	8
6.4. Erweitertes Führungszeugnis	9
6.5. Fortbildungen	10
6.6. Partizipation	10
6.7. Präventionsangebote	11
Intervention	12
6.8. Beschwerdeverfahren / Vertrauensperson	12
6.9. Interventionsplan	12
6.10. Falldokumentation	14
6.11. Kooperationen	14
Schluss	14
Kontaktstellen	15
Organigramm der Fachstelle	15
Anlagen	17
Anlage 1a: Checkliste – Leitfragen zu Erstellung einer Risikoanalyse	17
Anlage 1b: Fragenkatalog für die Situations-/Risikoanalyse	22
Anlage 2: Entwurf Verhaltenskodex, Schutzraumregeln und Selbstverpflichtung	24
Anlage 3: Musteranschreiben zur Beantragung eines erweiterten Führungszeugnisses	26
Anlage 4: Fragen und Anregungen zur Beteiligung von Kindern und Jugendlichen	27
Anlage 5: Präventionsgrundsätze	27
Anlage 6 : Beschwerdemanagement für Teilnehmende, für den Kirchenkreis oder den Träger	28
Anlage 7: Interventionsregelungen der EKM	29
Anlage 8: Interventionsplan der EKM	30
Anlage 9: Verdachtstagebuch - Falldokumentation	31

## IMPRESSUM:

### HERAUSGEBER:

Fachstelle Umgang mit sexualisierter Gewalt in der EKM  
Hegelstr. 1, 39104 Magdeburg

### REDAKTION:

Dorothee Herfurth-Rogge, Barbara Holtermann, Ivonne Stam  
Diese Handreichung basiert auf den Vorarbeiten des Kinder- und Jugendpfarramtes der EKM.  
Layout: Stephan Arnold, Grafikteam der EKM  
Titelfoto: Nebojsa Markovic/shutterstock.com  
1. Auflage Mai 2025

# Vorwort

Sexualisierte Gewalt ist ein Thema, das in unserer Gesellschaft und insbesondere in Einrichtungen mit verschiedensten Gruppen aller Altersstufen höchste Sensibilität und Verantwortung erfordert. Um eine sicherere und respektvolle Umgebung für alle Menschen zu gewährleisten, ist die Entwicklung eines umfassenden Schutzkonzeptes unerlässlich.

Diese Handreichung bietet praktische Hilfestellungen und Anleitungen, um bei der Erarbeitung eines solchen Konzepts systematisch vorzugehen. Sie richtet sich an Verantwortliche, Mitarbeitende und alle, die sich für den Schutz und das Wohlbefinden der Menschen in ihrer Einrichtung engagieren.

Mit diesem Leitfaden möchten wir dazu beitragen, präventive Maßnahmen zu stärken, Risiken zu minimieren und eine Kultur des Respekts und der Achtsamkeit zu fördern. Gemeinsam können wir einen wichtigen Beitrag leisten, um sexualisierte Gewalt wirksam vorzubeugen und Betroffenen Unterstützung zu bieten.

## Die Fachstelle

Die Fachstelle „Umgang mit sexualisierter Gewalt“ ist die landeskirchliche Ansprech- und Beratungsstelle zum Thema sexualisierte Gewalt in der EKM. Sie setzt fachliche Präventionsstandards und berät umfassend zum Fachbereich Prävention. Außerdem transportiert sie Schutzmaßnahmen und Wissen zur sexualisierten Gewalt in alle Bereiche der Landeskirche. Unser Ziel ist es, einen offenen Austausch zum Thema sexualisierte Gewalt und den dazugehörigen Maßnahmen sowie einen Mentalitätswandel hin zu einer Kultur der Achtsamkeit zu gestalten.

Dorothee Herfurth-Rogge  
Barbara Holtermann  
Ivonne Stam



## Wie nutze ich diese Arbeitshilfe?

Zu jedem Baustein, den Sie für Ihr Rahmenschutzkonzept benötigen, finden Sie neben einem Einleitungstext eine Zielformulierung, warum dieser Baustein wichtig ist für Ihr Konzept. Für die nähere Ausformulierung Ihres Bausteins stehen Ihnen Musterbeispiele an Texten zur Verfügung, so dass Inhalte konkretisiert werden können. Wichtig ist, die Erkenntnisse Ihrer Risiko- und Potentialanalyse im jeweiligen Textbaustein so deutlich wie möglich zu formulieren.

### 5.1. Leitbild

Ein Leitbild beschreibt die Grundlagen und Ziele evangelischer Jugendarbeit.

Das Kirchengesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt in der Evangelischen Kirche in Mitteldeutschland und sein Ansinnen muss in dem Leitbild / der Konzeption/Satzung des Kirchenkreises, des Verbandes oder des Trägers verankert und damit allem Handeln vorangestellt und mitgedacht werden. Dies ist zu prüfen und ggf. anzupassen.

**Ziel:** Leitbilder und Konzeptionen sind die Grundlage des strukturierten Handelns. Im Vorfeld von Veranstaltungen und Arbeitssettings sind die Maßnahmen der Gewaltprävention zu prüfen und umzusetzen.

**Musterkonzept:**

**#Textbaustein:** Unser Gewaltpräventionskonzept beruht auf dem Leitbild, der Satzung vom...

**#Textbaustein** für ein Leitbild: Wir werden die uns anvertrauten Menschen vor Gewalt in jeder Form schützen und konsequent und aktiv handeln, wo wir von Grenzüberschreitungen und Grenzverletzungen erfahren.

# Warum brauchen wir ein Schutzkonzept?

## 1. Einführung/Ausgangslage

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

Gleichzeitig gilt es dort, wo trotz entsprechender Vorichtsmaßnahmen Tatbestände sowie Grenzüberschreitungen festgestellt werden, diese klar zu benennen und aktiv an der Aufklärung und Aufarbeitung mitzuarbeiten. Das vorliegende Rahmenkonzept gibt Musterregelungen und Orientierungen zur Ausarbeitung der jeweiligen Schutzkonzepte auf Kirchenkreis-, Gemeinde- und Ver-

bandsebene. Es ist notwendig, wesentliche Bausteine der Prävention auf die eigene Organisationsstruktur zu adaptieren. Die Bausteine wurden auf die gesetzlichen Grundlagen, wie auch den Empfehlungen zur Erstellung von Schutzkonzepten der Unabhängigen Beauftragten für Fragen des sexuellen Kindesmissbrauchs<sup>1</sup> abgestimmt. Gewaltprävention für unsere Kirche, bezogen auf sexuelle Grenzüberschreitungen und Zuwiderhandlungen, zeigt sich in Handlung und Haltung und muss regelmäßig thematisiert werden.

## 2. Gesetzlicher Rahmen

Den gesetzlichen Rahmen bildet das Kirchengesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt in der Evangelischen Kirche in Mitteldeutschland. Alle Angebote, die grundlegend oder zusätzlich eine öffentliche Förderung der Kommunen oder Bundesländer im Rahmen der Kinder- und Jugendhilfe in Anspruch nehmen, unterliegen den Bestimmungen des SGB VIII, besonders §§ 8a (Schutzauftrag bei Kindeswohlgefährdung) und 72a (Tätigkeitsausschluss einschlägig vorbestrafter Personen).

Dort, wo öffentliche Förderung im Rahmen der Kinder- und Jugendhilfe erfolgt, haben Länder und Landkreise bzw. Kreisfreie Städte den Auftrag, mit den Trägern der Kinder- und Jugendhilfe Vereinbarungen gemäß § 8a und § 72a SGB VIII zu schließen. Liegen solchen Vereinbarungen vor, müssen diese entsprechend bei der Anpassung des Konzeptes Berücksichtigung finden. Die gemeinsame Arbeit zum Schutz aller uns anvertrauten Personen ist essenzieller Bestandteil unserer Arbeit und damit ein Qualitätsmerkmal. Schutzkonzepte sind von Gemeindekirchenräten und Kreissynoden zu beschließen.

## 3. Geltungsbereich

Das Kirchengesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt in der Evangelischen Kirche in Mitteldeutschland formuliert seinen Geltungsbereich in §1. Schutzkonzepte sind insbesondere zu erarbeiten für unter anderem folgende Bereiche:

- › Kirchenmusik,
- › gemeindliche Kinder- und Jugendarbeit,
- › Offene Kinder- und Jugendarbeit,
- › Kinder- und Jugendbildung,
- › Kinder- und Jugendverbandsarbeit,
- › Arbeit mit Konfirmand\*innen,
- › Schulbezogene Jugendarbeit,
- › Seelsorge,
- › Arbeit mit ehrenamtlichen Mitarbeiter\*innen,
- › Großveranstaltungen
- › Kirchliche Freizeitangebote
- › Werke und Einrichtungen der EKM

Der Schutz vor sexualisierter Gewalt gilt allen Menschen, die sich innerhalb unserer Kirche bewegen. Im Sinne unseres Leitbildes streben wir nach einer Kultur der Achtsamkeit zwischen und innerhalb aller Generationen.



1 <https://beauftragte-missbrauch.de/themen/schutz-und-praevention/schutzkonzepte>

# Was gehört zu einem Schutzkonzept?

## 4. Was ist ein Schutzkonzept

Zur Umsetzung des Gewaltschutzgesetzes der EKM ist es nötig, dass in den Verbänden, Vereinen, Kirchenkreisen, Gemeinden und Einrichtungen vor Ort, ein Schutzkonzept erarbeitet wird, dass die örtlichen Gegebenheiten aufnimmt und berücksichtigt. Das erarbeitete Schutzkonzept ist dem jeweiligen Träger zum Beschluss vorzulegen.

Die Konzepterarbeitung, Umsetzung und Weiterentwicklung ist ein Qualitätsentwicklungsprozess. Er trägt dazu bei, Haltungen und Verhalten zu reflektieren und Orientierung zu geben, indem er die wichtigsten Handlungsfelder im Sinne der Prävention und Intervention von sexualisierter und sonstiger Gewalt gegen Kinder, Jugendliche und Schutzbefohlenen beschreibt. Dazu gehören strukturelle und prozessorientierte Maßnahmen zur Vermeidung von sexualisierter und sonstiger Gewalt.

Schutzkonzepte geben Handlungsanweisungen im Verdachtsfall.

Durch ein achtsames Miteinander sollen transparente, nachvollziehbare und kontrollierbare Strukturen und Prozesse zur Gewaltprävention geschaffen werden.

Mit Schutzkonzepten sollen mögliche Straftäter und Straftäterinnen im Vorfeld abgeschreckt werden.

„Schutzkonzepte sind ein Zusammenspiel aus institutionellen und pädagogischen Maßnahmen sowie einer Kultur des Respekts und der Wertschätzung [...]. Sie umfassen Handlungspläne sowie konzeptionelle Elemente und basieren auf einem partizipativen und prozessorientierten Grundverständnis von Prävention und Intervention. Schutzkonzepte gehen damit über einzelne und isolierte Präventionsmaßnahmen hinaus und nehmen die Einrichtung sowohl als Schutzraum (kein Tatort werden) als auch als Kompetenzort, an dem [Menschen Hilfe erhalten, die von einer Verletzung gegen ihre sexuelle Selbstbestimmung betroffen sind] wahr.“<sup>2</sup>

## 5. Schritte der Schutzkonzeptentwicklung – Ablaufplan bis zum Schutzkonzept

Am Anfang eines Schutzkonzeptprozesses sehen die Menschen ganz oft den Berg Arbeit, der vor Ihnen liegt. Das stimmt. Ähnlich wie beim Brandschutz, der erst einmal implementiert werden muss, ist auch die Prävention am Anfang etwas aufwendiger und entwickelt dann nach und nach eine Art Selbstverständnis, das zur einer Normalität wird. Für unser Auge sind Feuerlöscher und Warnschilder normal und gehören zu unser aller Schutz dazu. Dieses Ziel hat auch die Prävention. Sie soll Normalität in Form von Schutz- und Awarenesskonzepten für kirchliche Aktivitäten und Räume sein. Dies gelingt nur, wenn wir durch sorgfältig durchgeführte Arbeitsschritte diese Prävention praxistauglich und alltagsnah gestalten.

### Folgende Schritte führen Einrichtungen zu einem Schutzkonzept:

1. Information an alle Kreise, Gremien und Zugehörigen, dass mit der Schutzkonzeptarbeit begonnen wird
2. Bildung einer Arbeitsgruppe / Steuerungsgruppe „Schutzkonzept“. Circa 6 bis 8 Personen, partizipativ aus verschiedenen Arbeitsbereichen (z. B. Jugendarbeit, Kirchenmusik, Seelsorge, Ehrenamtliche, Eltern, Schule, Kita, etc.), mindestens eine Person aus der Leitung
3. Benennung einer Ansprechperson für die Präventionsarbeit der Steuerungsgruppe: für konkrete Nachfragen, Rückmeldungen, Ideen und Anregungen, ...
4. Planung der Risiko- und Potentialanalyse: Vorgehen und Methoden klären, Rücklauf planen, Auswertung
5. Ergebnisse bündeln im Schutzkonzept: Einarbeitung der Potentiale und Risiken und dazugehöriger Präventionsmaßnahmen, Bausteine erarbeiten und bündeln
6. Prüfung und Inkraftsetzung des Schutzkonzeptes: Verteilung in die Arbeitsbereiche, Planung der Evaluation und Wiederdurchsicht

<sup>2</sup> Auszug aus der Vereinbarung der Evangelischen Kirche in Deutschland und dem Unabhängigen Beauftragten für Fragen des sexuellen Kindesmissbrauchs, 2016

## AUF DEM WEG ZUM SCHUTZKONZEPT

Sie haben sich für das Erstellen  
eines Schutzkonzeptes entschieden.

Weitere Hilfestellungen finden Sie unter:  
[www.ekmd.de/helfen/umgang-mit-sexualisierter-gewalt](http://www.ekmd.de/helfen/umgang-mit-sexualisierter-gewalt)

Wie es weiter geht:

### INFORMATIONSWEITERGABE

Über den anstehende Schutz-  
konzeptentwicklung

- Infoschreiben

### Bildung einer ARBEITSGRUPPE:

- Auftragsklärung
- Wer macht mit? (alle Arbeitsbereiche der Einrichtung sollten vertreten sein)
- Wie wird dokumentiert/protokolliert?
- Welche Schulungen braucht es noch für die AG?

### RISIKOANALYSE:

- Fragebogen auswählen
- Welche Art der Durchführung (Papierbögen, online, E-Mail, ...)
- Zielgruppen auswählen
- Klärung Termin für den Rücklauf der Bögen (einschließl. Erinnerung an Teilnehmende)
- Auswertung durch die AG

### ANSPRECHPERSON:

- Wer ist ansprechbar für alle Fragen und Rückmeldungen zum Thema?
- Kontaktdaten veröffentlichen

### BAUSTEINE des SCHUTZKONZEPTES

Alle Infos zu den  
Bausteinen finden  
Sie in unserer  
Handreichung

### VERHALTENSODEX

- ersten Entwurf erstellen (Welche Regeln wollen wir?)
- Feedback einholen (von wem?)
- Bekanntmachen des Kodex

### BESCHWERDE- und BERATUNGSWEGE SICHERN

- Welche Kontaktmöglichkeiten müssen geklärt werden?
- Was passiert mit eingehenden Beschwerden?

### QUALITÄTSSICHERUNG

- Wie wird mit dem Schutzkonzept weitergearbeitet?
- Welche Konsequenzen gibt es bei Nichteinhalten des Schutzkonzeptes?

### PRÜFUNG UND IN-KRAFT-TRETEN DES SCHUTZKONZEPTES

- im Leitungsgremium besprechen und abstimmen lassen
- Verbreitung des Schutzkonzeptes
- AG beschließt Evaluationstermin für erneute Prüfung (meist aller ca. 1,5-2 Jahre)

## 6. Bausteine der strukturellen Prävention – Bestandteile eines Schutzkonzeptes

Für das Schutzkonzept sind verschiedene Bausteine zu bearbeiten.  
Es muss an die Gegebenheiten (strukturell, personell, konzeptionell) vor Ort angepasst werden.

### Prävention

- 5.2. Potential- und Risikoanalyse
- 5.3. Verhaltenskodex und Selbstverpflichtung
- 5.4. Erweitertes Führungszeugnis
- 5.5. Fortbildungen
- 5.6. Partizipation
- 5.7. Präventionsangebote

### Intervention

- 5.8. Beschwerdeverfahren / Vertrauensperson
- 5.9. Notfallplan
- 5.10. Falldokumentation
- 5.11. Kooperationen

### 6.1. Leitbild

Ein Leitbild beschreibt die Grundlagen und Ziele für Angebote der EKM mit ihren Kirchenkreisen, Gemeinden und Verbänden. Das Kirchengesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt in der EKM und sein Ansinnen muss in dem Leitbild / der Konzeption / Satzung des Kirchenkreises, des Verbandes oder des Trägers verankert und damit allem Handeln vorangestellt und mitgedacht werden. Dies ist zu prüfen und ggf. anzupassen.

**Ziel:** Leitbilder und Konzeptionen sind die Grundlage des strukturierten Handelns. Im Vorfeld von Veranstaltungen und Arbeitssettings sind die Maßnahmen der Gewaltprävention zu prüfen und umzusetzen.

#### Musterkonzept:

#Textbaustein: Unser Gewaltpräventionskonzept beruht auf dem Leitbild, der Satzung vom...

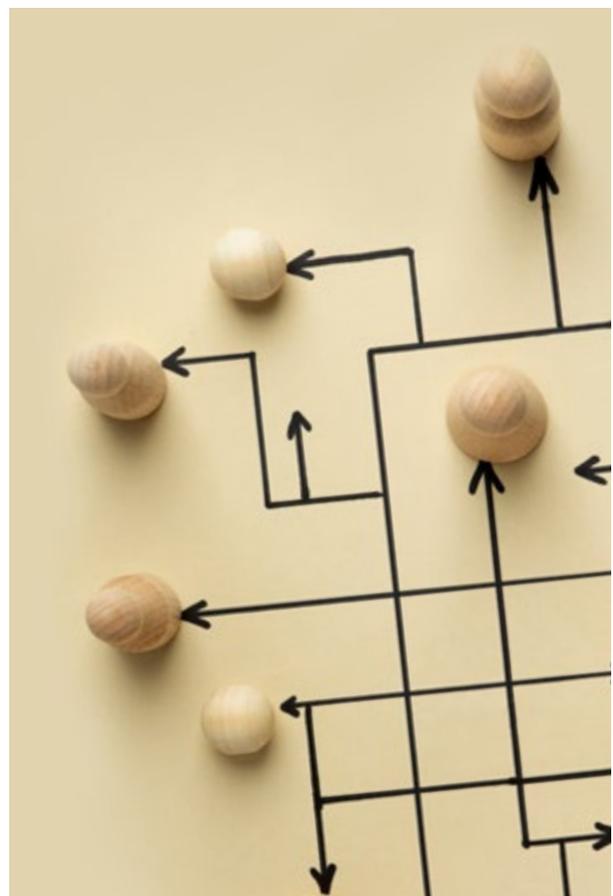
**Textbaustein für ein Leitbild:** Wir werden die uns anvertrauten Menschen vor Gewalt in jeder Form schützen und konsequent und aktiv handeln, wo wir von Grenzüberschreitungen und Grenzverletzungen erfahren.

### 6.2. Potential- und Risikoanalyse

Die Potential- und Risikoanalyse bildet das Fundament eines jeden Schutzkonzeptes. Anhand ihrer Ergebnisse kann festgelegt werden, welche Bausteine für den eigenen Bereich notwendig sind und in welcher Weise sie an besondere Begebenheiten angepasst werden müssen. In Verbänden, Vereinen, Kirchenkreisen und Einrichtungen sollte eine Arbeitsgruppe für den Prozess der Erarbeitung gebildet werden. Die Potentialanalyse dient der Verstetigung gelungener Bedingungen und ihrer Weiterentwicklung (Hilfswagen: Was funktioniert gut? Was ist gelungen?).

Die Risikoanalyse deckt identifizierte Risiken auf, Situationen, die ungute Gefühle erzeugen, bei denen Lücken sichtbar werden oder eindeutige Antworten nicht gegeben werden können. Zur Analyse können verschiedene Fragebögen genutzt werden, die in der Literatur und im Internet frei zur Verfügung stehen. In Anlage 1a finden Sie eine Beispiel-Checkliste für verschiedene Arbeitsbereiche. In Anlage 1b finden Sie ausführlichere Fragen, die auch Strukturen und Hierarchien in den Blick nehmen. Die Leitfragen dienen dabei zur Orientierung. Die Inhalte müssen den Gegebenheiten vor Ort angepasst werden; ggf. sind Punkte zu ergänzen oder zu streichen.

**Grundsätzlich gilt:** Dieser Arbeitsschritt des Schutzkonzept-Prozesses kann sehr viel Freude bereiten, da man eine Art Ist-Zustand der Einrichtung erhält, der auch das Gelingende und Wertschätzende einer Institution zum Ausdruck bringt, nicht nur die Problemfelder.



**Ziel:** Nach §6 Gewaltschutzgesetz (KGSG) täter\*innenfreundliche Umgebungen und Settings vermeiden und strukturelle Maßnahmen zur Prävention verstetigen. Begünstigend für täter\*innenunfreundliche Umgebungen sind mehrere Mitarbeitende vor Ort, einsehbare Räume, keine dunklen Ecken oder abgetrennte, schlecht erreichbare Orte, Diversität in den Gruppen, Thematisierung mit Mitarbeitenden und Teilnehmenden. Durch die Risikoanalyse wird klar, an welchen Stellen nachzubessern ist. Diese Analyse soll mit allen beteiligten Mitarbeiter\*innen durchgeführt werden. Auch Evaluationen bei Teilnehmenden helfen bei der Klärung von Potentialen und Risiken.

**Musterkonzept:**

Wir sichern zu, in unseren Angeboten eine täter\*innenunfreundliche Umgebung zu schaffen. Dazu gehört die intensive Auseinandersetzung mit:

- > physischen Räumen: also den Arbeitsorten, der räumlichen Umgebung,
- > strukturellen Räumen: also den Arbeitssettings, der Teilnehmendenstruktur wie auch der Mitarbeitendensituation, Entscheidungsstrukturen
- > den Kommunikationsräumen (Gesprächsverhalten, Beschwerdemöglichkeiten, Partizipationsmöglichkeiten)
- > den virtuellen Räumen (social media, Netzwerke, Plattformen, Gruppen)
- > Maßnahme-/Angebotskonzepten, die wiederkehrend sind.

### 6.3. Verhaltenskodex und Selbstverpflichtung

Verhaltenskodex und Selbstverpflichtungserklärung dienen allen Mitarbeitenden als Orientierungsrahmen für den grenzachtenden Umgang und formulieren Regelungen für Situationen, die für sexualisierte Gewalt und jegliche Form von Grenzüberschreitungen ausgenutzt werden können.

Alle ehrenamtlich bzw. hauptamtlich tätigen Mitarbeitenden sollen den Verhaltenskodex und die Selbstverpflichtungserklärung kennen und unterschreiben. Nicht die Unterschrift, sondern das regelmäßige Gespräch einer Leitungsperson mit den einzelnen Mitarbeitenden über die Inhalte, ist präventiv wirkendes Vorgehen.

Das Schutzkonzept mit seinen Unterpunkten ist in Bewerbungszusammenhängen anzusprechen, die Bewerber\*innen sollen hier ihren Umsetzungswillen bekunden. Ziel: Durch die Zustimmung zu Selbstverpflichtungserklärung und Verhaltenskodex wird die Haltung zur Prävention in positiver Form manifestiert. Bei strittigen Situationen kann diese gemeinsame Vereinbarung als Diskussionsgrundlage genutzt werden. Konflikte werden vorgebeugt, da alle Mitarbeitenden ein gemeinsam erarbeitetes Regularium unterzeichnen.

**Musterkonzept:**

Als . . . . . (Organisation) . . . . . der Evangelische Kirche in Mitteldeutschland arbeiten wir im Rahmen des Gewaltpräventionskonzeptes auf Grundlage eines gemeinsamen Verhaltenskodexes. Der Verhaltenskodex der Evangelischen Kirche in Mitteldeutschland leitet sich aus unseren Leitbildern/ unseren Konzeptionen ab und ist zwingender Teil einer Selbstverpflichtungserklärung aller ehren- und hauptamtlicher Mitarbeiter\*innen in unseren Arbeitsbereichen. Die Selbstverpflichtungserklärung ist durch alle tätigen Personen abzugeben und bei den zuständigen Personen vor Ort zu hinterlegen.

Wir verpflichten uns damit, gegenüber unseren Schutzbefohlenen ein grenzachtendes, respektvolles und persönlichkeitschützendes Verhalten zu wahren. Der Verhaltenskodex und die Selbstverpflichtungserklärung sind somit als gemeinsamer Orientierungsrahmen und Regelwerk des Miteinanders wichtige Bausteine der Gewaltprävention.

**#Textbaustein:** Die für unsere Veranstaltungen grundlegenden Regeln richten sich nach der Netiquette der Evangelischen Kirche in Mitteldeutschland. Diese machen wir den Teilnehmenden im Vorfeld oder zu Anfang der Veranstaltung/des Angebots bekannt.

Der Verhaltenskodex, Schutzregelungen und die Selbstverpflichtungserklärung befinden sich hier: Anlage 2 Verhaltenskodex Schutzraumregeln und Selbstverpflichtung



#### 6.4. Erweitertes Führungszeugnis

Das Gewaltschutzgesetz der EKM für alle beruflich Mitarbeitenden (unabhängig von ihrer konkreten Tätigkeit) besagt: das Einholen und die Vorlage von erweiterten Führungszeugnissen gemäß § 30a Bundeszentralregistergesetz mit dem § 5 des Kirchengesetzes sind verpflichtend. Näheres regelt die Durchführungsverordnung. Die Beantragung von erweiterten Führungszeugnissen für Ehrenamtliche ist kostenlos. Dafür muss eine Bestätigung des Trägers mit der Benennung der Rechtsgrundlage vorliegen, dass die betreffende Person bekannt ist und ein Ehrenamt ausfüllt.

**Ziel:** Ein Schutzkonzept kann nur dann erfolgreich in die Strukturen implementiert werden, wenn alle Mitarbeitenden es lebendig werden lassen und es in seiner Gänze verantwortungsbewusst umsetzen. Zielführend ist, dass die Bestandteile Verhaltenskodex/ Selbstverpflichtung und Gefährdungspotential – Führungszeugnis von und mit den am Arbeitsprozess beteiligten Mitarbeiter\*innen entwickelt werden. Das Muster muss für die jeweiligen Arbeitssettings ausdifferenziert werden.

**Musterkonzept:**

Alle Personen die Umgang mit Schutzbefohlenen und Zugang zu den Räumlichkeiten haben, legen zur Einsicht nach § 72a SGB VIII ein erweitertes Führungszeugnis vor.

Dokumente zur Beantragung /Kostenübernahme befinden sich hier: Anlage 3 Beantragungunterlagen Führungszeugnis, sowie das Merkblatt Gebührenbefreiung.

## 6.5. Fortbildungen

Alle beruflich und ehrenamtlich Mitarbeitenden sind zur Teilnahme an Fortbildungen zum Thema „Schutz vor sexualisierter Gewalt“ verpflichtet. Für Träger von Angeboten bedeutet das, dass sie für entsprechende Fortbildungsangebote zu sorgen und darauf zu achten haben, dass alle betreffenden Mitarbeitenden an den für sie entsprechenden Schulungen teilnehmen. Die Angaben sind stets zu aktualisieren. Mitarbeitendenwechsel oder Neueinstellungen müssen berücksichtigt werden.

Fortbildungen sollen in regelmäßigen Abständen wahrgenommen werden. Näheres regelt die Fortbildungsverordnung der EKM oder die Festlegungen zu Fortbildungen in den Verbänden. Sie finden im Fortbildungskatalog die Angebote der EKM-Fachstelle für Prävention sexualisierter Gewalt.

Außerdem gibt es bundesweite Weiterbildungsangebote unter:

[www.hinschauen-helfen-handeln.de](http://www.hinschauen-helfen-handeln.de)  
[www.juleica.de/infos/qualifikation](http://www.juleica.de/infos/qualifikation)

**Ziel:** Mitarbeitende sollen sensibilisiert in die Arbeitsprozesse gehen und Fortbildungen sollten in einem festgelegten Turnus wiederholt werden.

### **Musterkonzept:**

Nach den Vorgaben der Durchführungsverordnung sind unsere Mitarbeitenden, abgestuft nach Tätigkeit und Verstetigung der haupt- und ehrenamtlichen Tätigkeiten, im Sinne der Kenntnisse über Ziele und Verfahrenswege dieses Konzeptes fortgebildet.

## 6.6. Partizipation

Die Beteiligung von Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen sowie Betroffenen ist nicht nur bei der Entwicklung von Schutzkonzepten von Bedeutung, sondern stellt einen eigenständigen und zentralen Bestandteil des Konzepts dar. Die Beteiligung von Teilnehmenden und Mitarbeitenden aus verschiedenen Arbeitsbereichen an allen Entscheidungen, die sie betreffen, ist nicht nur ihr Recht, sondern stärkt ihre Position und verringert das Machtgefälle innerhalb der Institution und der Gruppe. Ein Kirchenkreis, eine Gemeinde oder eine Einrichtung, die Mitsprache einräumt und dafür Strukturen schafft, erleichtert den Zugang der Kinder, Jugendlichen und Schutzbefohlenen, sowie bereits Betroffener zu ihren Rechten und macht sie kritikfähig.

### **Kursformate der Fachstelle:**

#### **„Grenzen achten – sicheren Ort geben“**

Für Hauptamtliche im Verkündigungsdienst  
Umfang: 1,5 Tage in Präsenz

#### **„Hinschauen – Helfen – Handeln“**

Für Hauptamtliche in allen anderen Arbeitsbereichen (Verwaltung, Hauswirtschaft, Technik usw.)  
Umfang: 4 Stunden in Präsenz

Alle Kurstermine finden Sie auf unserer Website unter Veranstaltungen.

#### **Veranstaltungen des Kinder- und Jugendpfarramts der EKM**

„Prävention von sex. Gewalt für Ehrenamtliche in der Kinder- und Jugendarbeit“

Umfang: 2 Stunden online

#### **„Grenzen achten, sichere Orte – Wie ist Prävention von sex. Gewalt möglich?“**

Umfang: 30 Minuten online

Zugang: <https://ehrenamt-ev.de>

Bereits im Rahmen der Potential- und Risikoanalyse sollen Teilnehmende (der Angebote) als Expert\*innen ihrer eigenen Sache befragt und beteiligt werden, welche Potentiale und Gefährdungen sie selbst wahrnehmen. Sie müssen informiert werden, welche Vorgehensweise es in Verdachtsfällen in ihren Gruppen und Angeboten gibt.

Dabei ist von zentraler Bedeutung, dass jede/r Schutzbefohlene und Mitarbeitende weiß, an welche Person er oder sie sich wenden kann, wenn sie einen Verdacht haben oder selbst Opfer eines Übergriffs wurden.

### **Musterkonzept:**

Siehe hier Anlage 4 Fragen zur Partizipation Fragen und Anregungen zur Beteiligung von Kindern und Jugendlichen.

## 6.7. Präventionsangebote

Eine transparente Leitungsstruktur und funktionierende Beschwerdemöglichkeiten helfen, genau hinzuschauen und Fehlverhalten aufzudecken bzw. frühzeitig Grenzen zu ziehen.

### **Musterkonzept:**

Erfolgreiche Präventionsmaßnahmen bedeuten bei uns:

- › Mitarbeiter\*innenschulungen im Rhythmus von 3 Jahren
- › Thematisieren von sexualisierter Gewalt mit Sorgeberechtigten, Eltern...
- › Persönlichkeitsstärkende Kinder- und Jugendarbeit mit der Thematisierung von Kinder- und Jugendschutz
- › Arbeit nach den Präventionsgrundsätzen
- › Konzepte sexueller Bildung mit dem Ziel grenzschender und sensibler sexueller Bildungsangebote zur Unterstützung der Persönlichkeitsentwicklung
- › Medienpädagogische Bildungsangebote zum Schutz vor sexualisierten Übergriffen in digitalen Lebenswelten
- › Schaffen einer Täter\*innenunfreundlichen Umgebung



# Intervention

## 6.8. Beschwerdeverfahren / Vertrauensperson

Unterschieden nach Adressat\*innen (Kinder, Jugendliche, Sorgeberechtigte, Teilnehmende 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 Mitarbeitende 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 mindestens eine Vertrauensperson benannt

wird. Besser sind allerdings immer zwei Vertrauenspersonen. In der Durchführungsverordnung wird ihre Benennung geregelt. Leitungspersonen können aufgrund der fehlenden Unabhängigkeit keine Vertrauensperson sein. Vertrauenspersonen gehen verantwortungsvoll mit ihrer Rolle und Beschwerden von Teilnehmenden um und tragen dafür Sorge, dass das Beschwerdeverfahren jederzeit transparent und öffentlich ist.

Benannte Vertrauenspersonen bekommen durch die Fachstelle Angebote wie Vernetzung, Weiterbildung, Beratung und Coaching für ihre Aufgaben.

### Musterkonzept:

Beschwerden nimmt ..... (Person/Stelle) .  
..... entgegen, sie werden bearbeitet von: ..... (Person/ Stelle) .....  
Erreichbarkeit der Beschwerdestelle:  
Telefon/Fax, Mail, Formular  
Beschwerden werden in dem Beschwerdedokument festgehalten und ..... (Stelle/ Ort) ..... aufbewahrt.  
Veränderungen/ Umsetzungen, die sich aus Beschwerden ergeben werden ..... festgehalten.

Anlage 6 Beschwerdemanagement

## 6.9. Interventionsplan

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

Interventionspläne sind allen Mitarbeitenden in ausreichender Form bekannt zu machen. Der Interventionsplan in einem Verdachtsfall läuft gemäß der Durchführungsverordnung nach einem Interventionsleitfaden:

### 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 Menschen, grundlegender fachlicher Mängel und/oder einer gezielten Desensibilisierung im Rahmen der Vorbereitung eines sexuellen Missbrauchs/ eines Machtmissbrauchs
- › Strafrechtlich relevante Form 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:

- › Ruhe bewahren
- › Dokumentation der verschiedenen Schritte sicherstellen
- › Befangenheiten beachten
- › Der Schutz der Betroffenen ist von Anfang an mitzudenken

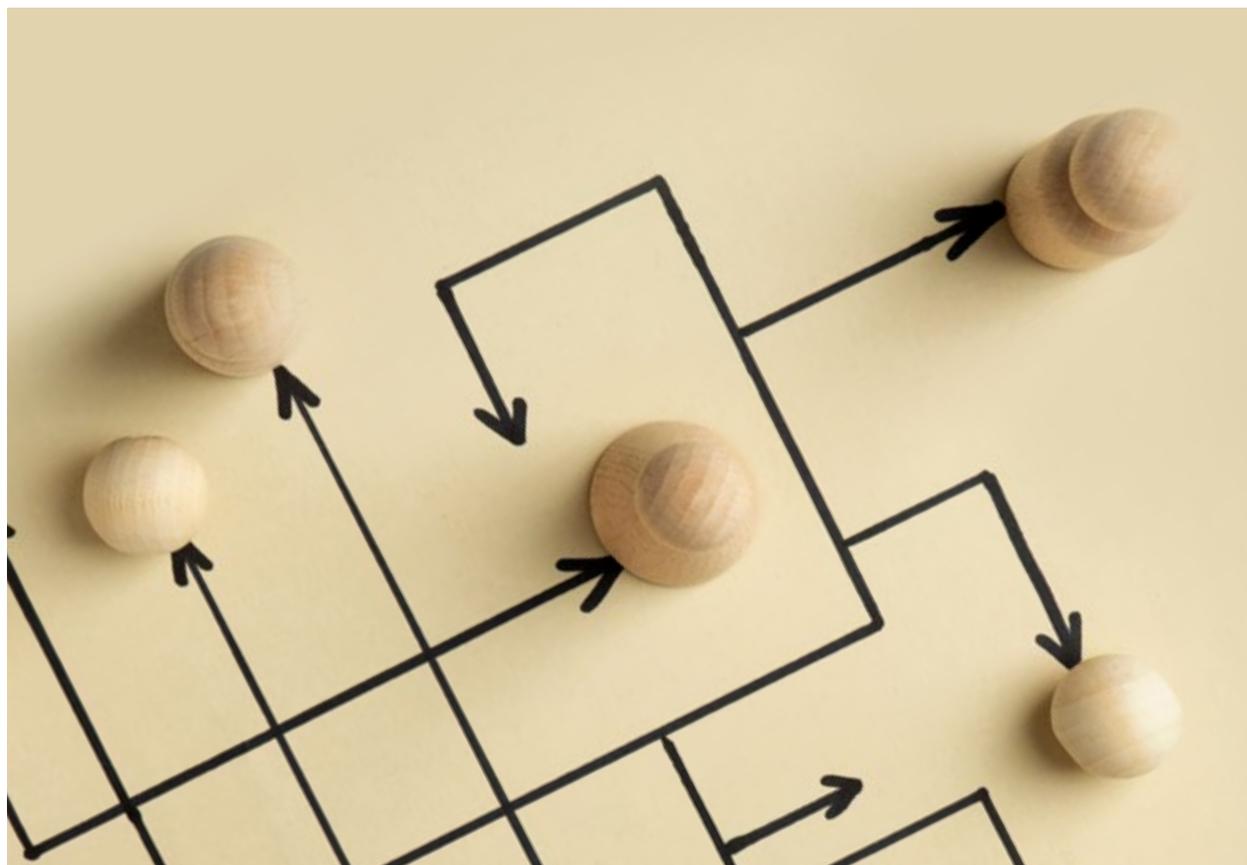
Im Falle der Vermutung bzw. des Vorwurfs sexueller Übergriffe (strafrechtlich relevant) sind viele verschiedene Personengruppen involviert oder betroffen (Beschuldigte\*r, berufliche oder ehrenamtliche Mitarbeiter\*innen, Betroffene etc.). Es ist also wichtig zu unterscheiden und in den Handlungsplänen im Bereich der zuständigen Mitarbeiter\*innen Rollen zu klären und zu definieren. Auch kann beraterische bzw. supervisorische 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. Erhärtet sich die Vermutung sexualisierter Gewalt nicht, sind die betroffenen Mitarbeiter\*innen zu rehabilitieren.

Siehe Anlage 7 Interventionsregelungen der EKM

Siehe Anlage 8 Interventionsplan der EKM



## 6.10. 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.

## 6.11. Kooperationen

In der kirchlichen Arbeit sind viele Akteure tätig, ebenso in Fragen des Kinderschutzes und in der Prävention sexualisierter Gewalt. Sowohl auf kommunaler als auch auf überregionaler Ebene sind nach der Verabschiedung des Bundeskinderschutzgesetzes Arbeitskreise eingerichtet worden, die einrichtungsübergreifend Erfahrungen mit Schutzkonzepten austauschen und gemeinsam an der Frage der Risikoeinschätzung arbeiten.

# Schluss

Abschließend lässt sich festhalten, dass der Schutz vor sexualisierter Gewalt eine gemeinsame Verantwortung ist. Es ist essenziell, ein Umfeld zu schaffen, in dem Respekt, Achtsamkeit und gegenseitiges Vertrauen im Mittelpunkt stehen. Das Bewusstsein für Anzeichen von Gewalt und die Bereitschaft, frühzeitig einzugreifen oder Unterstützung zu suchen, können entscheidend dazu beitragen, Betroffene zu schützen und weitere Vorfälle zu verhindern.

Es ist wichtig, sich darüber im Klaren zu sein, dass Hilfe und Unterstützung jederzeit verfügbar sind. Durch Aufklärung, Sensibilisierung und das Fördern einer Kultur des Respekts kann ein Beitrag dazu geleistet werden, sexualisierte Gewalt einzudämmen und Betroffenen Mut zu machen. Das Engagement aller ist notwendig, um eine sichere und respektvolle Gemeinschaft zu fördern.

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.

### Musterkonzept:

Jede Meldung wird von ..... (Person/Stelle) ..... ernst genommen und Datenschutzkonform (nach DSGVO) zum Zweck der Nachvollziehbarkeit/ Analyse dokumentiert.

Um Kinder und Jugendliche wirksam und bestmöglich vor sexualisierter Gewalt zu schützen und Fälle aufzuarbeiten, bedarf es der Kooperation und Vernetzung mit anderen örtlichen Trägern der Jugendhilfe. Auch für alle anderen erwachsenen betroffenen oder schutzbedürftige Personen, ist notwendig, festgelegte Absprachen innerhalb des Krisenteams und mit der Ansprechperson zu vereinbaren, um im Bedarfsfall sensibel, vorbereitet und professionell handeln zu können. Staatliche und kommunale Fachstellen sind dabei in den Blick zu nehmen, ersetzen jedoch nicht den trägerinternen Weg.



# Kontaktstellen

## Fachstelle Umgang mit sexualisierter Gewalt (Ansprechstelle)

PfarrerIn Dorothee Herfurth-Rogge  
 Telefon 0345 68669854  
 Mobil 0172 7117672  
 dorothee.herfurth-rogge@ekmd.de

## Fachbereich Prävention

Barbara Holtermann  
 39104 Magdeburg  
 barbara.holtermann@ekmd.de

Diakonin Ivonne Stam  
 Hegelstraße 1  
 39104 Magdeburg  
 Telefon 0391 5346 223  
 Mobil 0157 80671810  
 ivonne.stam@ekmd.de

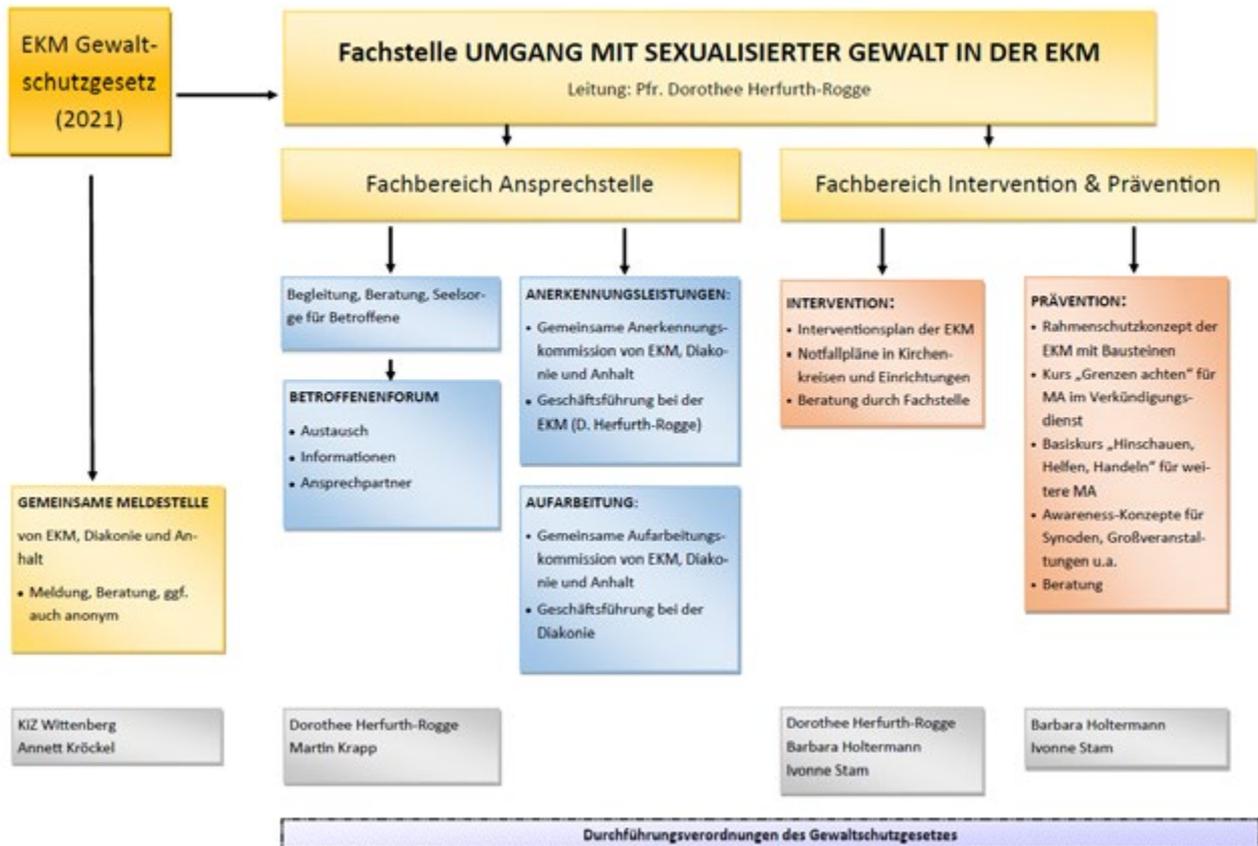
## Seelsorger für Betroffene

Pfarrer i.R. Martin Krapp  
 martin.krapp@ekmd.de  
 Mobil 0173 9943226

## Meldestelle für Fälle sexualisierter Gewalt in der EKM

Evangelisches Jugend- und Fürsorgewerk (EJF) „Kind im Zentrum“  
 Juristenstraße 12  
 06886 Lutherstadt Wittenberg  
 Telefon 03491 45938-82  
 meldestelle.kiz-wittenberg@ejf.de

# Organigramm der Fachstelle





# Anlagen

## Anlage 1a: Checkliste – Leitfragen zu Erstellung einer Risikoanalyse

### 1. Situation

#### 1.a. Mit welchen uns anvertrauten Personen arbeiten wir?

	Ja	Nein
Krabbelgruppen		
Kinderkirche		
Kinderbibelwoche		
Kinder- / Jugendchor		
Kinder- / Jugendorchester		
Jugendliche		
Konfirmand*innengruppen		
Kinder- / Jugendgruppen		
Kinder- / Jugendfreizeiten		
Offene Arbeit		
Projektarbeit		
Finden Übernachtungen statt?		
Sind Wohn- oder Transportsituationen vorhanden?		
Anvertraute Menschen in der Seelsorge / Beratung		
Anvertraute Menschen in der Pflege		
Anvertraute Menschen in Fahrdiensten		
Weitere:		

#### 1.b. Gibt es Zielgruppen und/oder Personen mit besonderem Schutzbedarf?

	Ja	Nein
Kinder unter 3 Jahren		
Kinder mit erhöhtem Pflegebedarf?		
Kinder / Jugendliche mit Behinderungen		
Erwachsene mit Behinderungen		
Kinder / Jugendliche mit Fluchterfahrungen		
Seelsorge / Beratung		
Hilfebedürftige Menschen		
Weitere		

#### 1.c. Wer ist dafür verantwortlich?


#### 1.d. Welche Risiken können daraus entstehen?


#### 1.e. Zukünftige Maßnahmen zur Abwendung


#### 1.f. Bis wann muss das erledigt sein?


#### 1.g. Zur Wiedervorlage am:


## 2. Räumlichkeiten

### 2.a. Welche Räumlichkeiten nutzen wir / stehen uns zur Verfügung?

	Ja
	Gemeindehaus
	Jugendhaus
	Kirche
	Pfarrhaus
	Büro
	Beratungsräume
	Weitere

### 2.b. Räumliche Gegebenheiten/Innenräume

	Ja	Nein
Gibt es abgelegene, nicht einsehbare Bereiche (auch Keller, Dach)?		
Gibt es Bereiche, in die sich Nutzer*innen bewusst zurückziehen können?		
Werden die oben genannten Räume zwischendurch „kontrolliert“?		
Können alle Mitarbeiter*innen alle Räumlichkeiten nutzen?		
Gibt es Personen, die regelmäßig Zutritt zu den Räumlichkeiten haben und sich dort unbeaufsichtigt aufhalten (z. B. Handwerker, Hausmeister, Reinigungskräfte, Nachbarn etc.?)		
Werden Besucher*innen, die nicht bekannt sind, direkt angesprochen und nach dem Grund ihres Aufenthaltes gefragt?		
Weitere		

### 2.c. Außenbereich

	Ja	Nein
Gibt es abgelegene, nicht einsehbare Bereiche auf dem Grundstück?		
Ist das Grundstück von außen einsehbar?		
Ist das Grundstück einfach zu betreten?		
Gibt es Personen, die regelmäßig Zutritt zu dem Grundstück haben und sich dort unbeaufsichtigt aufhalten (z. B. Handwerker, Hausmeister, Reinigungskräfte, Nachbarn etc.?)		
Werden Besucher*innen, die nicht bekannt sind, direkt angesprochen und nach dem Grund ihres Aufenthaltes gefragt?		
Weitere		

### 2.d. Welche Risiken können daraus entstehen?


### 2.e. Zukünftige Maßnahmen zur Abwendung


### 2.f. Wer ist dafür verantwortlich?


### 2.g. Bis wann muss das erledigt sein?

--

### 2.h. Zur Wiedervorlage am:

--

### 3. Personalverantwortung/Strukturen

	Ja	Nein
Gibt es ein Leitbild zum Schutz vor sexualisierter Gewalt?		
Gibt es ein Schutzkonzept?		
Wird das Thema Prävention in Bewerbungsverfahren aufgegriffen?		
Gibt es Erstgespräche mit interessierten Ehrenamtlichen? Wird dabei das Thema „Schutz vor sexualisierter Gewalt“ aufgenommen?		
Gibt es Selbstverpflichtungserklärungen für ehrenamtlich und beruflich Mitarbeitende?		
Werden erweiterte Führungszeugnisse regelmäßig von ehrenamtlich und beruflich Mitarbeitenden neu eingefordert?		
Gibt es Fortbildungen für Leitungspersonen zum Thema „Schutz vor sexualisierter Gewalt“?		
Gibt es Fortbildungen für beruflich Mitarbeitende zum Thema „Schutz vor sexualisierter Gewalt“?		
Gibt es Fortbildungen für ehrenamtlich Mitarbeitende zum Thema „Schutz vor sexualisierter Gewalt“?		
Steht in allen Bereichen entsprechendes Informationsmaterial und Fachliteratur zur Verfügung?		
Sind Zuständigkeiten und Strukturen für alle verlässlich und klar geregelt?		
Sind nicht-pädagogische Mitarbeitende oder Aushilfen über bestehende Regeln ausreichend informiert?		
Gibt es konkrete Vereinbarungen, was im dienstlichen Umgang erlaubt ist und was nicht (Umgang mit Nähe und Distanz)?		
Übernimmt die Leitung ihre Verantwortung? Interveniert sie, wenn sie über Fehlverhalten informiert wird?		
Hat der Schutz von Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen Priorität vor der Fürsorge gegenüber Mitarbeitenden?		
Gibt es Regelungen zu Themen wie z. B. Privatkontakte, Geschenke u.ä.?		
Gibt es ein verbindliches und verlässliches Beschwerdemanagement?		
Gibt es Social-Media-Guidelines?		
Gibt es eine offene Kommunikations- und Feedback-Kultur?		
Werden neue Mitarbeitende bevorzugt aus den „eigenen Reihen“ eingestellt?		
Gibt es eine Regelung im Umgang mit Gerüchten?		
Weitere		

#### 3.a. Welche Risiken können daraus entstehen?


#### 3.b. Zukünftige Maßnahmen zur Abwendung


#### 3.c. Wer ist dafür verantwortlich?


#### 3.d. Bis wann muss das erledigt sein?


#### 3.e. Zur Wiedervorlage am:

--

## 4. Konzept

	Ja	Nein
Hat der Träger ein klares pädagogisches Konzept für die Arbeit mit Kindern, Jugendlichen oder Schutzbefohlenen?		
Gibt es konkrete Handlungsanweisungen für Mitarbeitende, was im pädagogischen Umgang erlaubt ist und was nicht?		
Dürfen Schutzbefohlene mit nach Hause genommen werden?		
Gibt es Bevorzugungen oder Benachteiligungen von einzelnen Kindern, Jugendlichen oder Schutzbefohlenen?		
Gibt es eine Regelung zum Umgang mit Geheimnissen?		
Wird sexualisierte Sprache toleriert?		
Wird jede Art von Kleidung bei den Mitarbeitenden toleriert?		
Ist die Privatsphäre von Kindern, Jugendlichen oder Schutzbefohlenen sowie der Mitarbeitenden definiert?		
Dürfen Räume abgeschlossen werden, wenn Personen sich darin befinden?		
Gibt es ein sexualpädagogisches Konzept?		

### 4.a. Welche Risiken können daraus entstehen?


### 4.b. Zukünftige Maßnahmen zur Abwendung


### 4.c. Wer ist dafür verantwortlich?


### 4.d. Bis wann muss das erledigt sein?


### 4.e. Zur Wiedervorlage am:

--

## 5. Zugänglichkeit der Informationen

	Ja	Nein
Kinder, Jugendliche und Sorgeberechtigte werden über Maßnahmen des Kinderschutzes informiert.		
An der Erstellung und Weiterführung des Schutzkonzeptes sind o.g. Gruppen beteiligt.		
Eine Beschwerdemöglichkeit für alle relevanten Beteiligten ist vorhanden.		
Haben alle beteiligten Personen (Mitarbeitende, Kinder, Jugendliche, Schutzbefohlene, Sorgeberechtigte) Zugang zu den nötigen Informationen (Regelwerk, Beschwerdemöglichkeit etc.)?		
Sind die Informationen für alle verständlich (Übersetzungen, leichte Sprache etc.)?		
Gibt es einen Notfallplan, in dem für einen Verdachtsfall die Aufgaben und das Handeln konkret geklärt sind?		
Gibt es vertraute, unabhängige, interne bzw. externe Ansprechpersonen, die im altersgerechten Umgang geübt sind?		

### 5.a. Welche Risiken können daraus entstehen?


### 5.b. Zukünftige Maßnahmen zur Abwendung


### 5.c. Wer ist dafür verantwortlich?


### 5.d. Bis wann muss das erledigt sein?


### 5.e. Zur Wiedervorlage am:

--

## 6. Andere Risiken

### 6.a. Beim Träger gibt es Risiken in weiteren Bereichen:


### 6.b. Zukünftige Maßnahmen zur Abwendung


### 6.c. Wer ist dafür verantwortlich?


### 6.d. Bis wann muss das erledigt sein?


### 6.e. Zur Wiedervorlage am:

--

# Anlage 1b: Fragenkatalog für die Situations-/Risikoanalyse

## Risiken auf struktureller Ebene:

Gibt es ein Organigramm der Pfarrgemeinde? Sind alle Gruppen / Einrichtungen mit Leitungen / Ansprechpersonen für Haupt- und Ehrenamtliche darin aufgeführt? (Grundlegend, Qualitätsmanagement)

Welche Strukturen und Absprachen gibt es für die verschiedenen Aufgabenbereiche? Wie transparent oder manipulierbar sind sie? (Grundlegend, Qualitätsmanagement)

Sind Zuständigkeiten (Aufgaben, Kompetenzen, Rollen) der Mitarbeitenden klar und verbindlich? Sind diese in Stellenbeschreibungen festgehalten? Wie wird darauf geachtet, dass diese allen bekannt sind und befolgt werden? Gibt es informelle/heimliche Parallelstrukturen? (Grundlegend, persönliche Eignung)

Welche besonders gefährdeten Zielgruppen und/oder Gefährdungsmomente gibt es bei uns (z. B. bestimmte Altersgruppen, 1:1 Betreuung, Übernachtungen, bauliche Begebenheiten etc.)? Wie gehen wir damit um? (Grundlegend, Verhaltenskodex)

Welche Vereinbarungen, was im pädagogischen und pastoralen Umgang erlaubt ist, bestehen (z. B. Geschenke, Übernachtungen)? Wie werden diese kommuniziert und eingefordert? Wie wird mit Ermessensspielräumen und Möglichkeiten persönlicher Bewertung umgegangen? (Verhaltenskodex)

Wie wird mit Fehlverhalten, Kritik und Grenzverletzungen in der alltäglichen Arbeit umgegangen? (Verhaltenskodex, Beschwerdewege)

Gibt es ein etabliertes Beschwerdesystem, das allen bekannt ist? Gibt es einen Handlungsleitfaden bei Grenzverletzungen und sexualisierter Gewalt? Wie sind sie strukturiert? (Beschwerdewege)

## Risiken auf Träger- und Leitungsebene:

Welchen Führungsstil/Welche Führungsstile gibt es? Welchen Umgang mit Macht und Einfluss nehmen wir wahr? (Grundlegend)

Wie positioniert sich die Leitung (Pfarrer, Kirchenvorstand, Pfarreirat, Ferienfreizeit etc.) zum Thema Sexualität, grenzverletzendes Verhalten und sexualisierte Gewalt? (Grundlegend)

Wie transparent wird in der Pfarrei und den angegliederten Einrichtungen gearbeitet (Konzept, Umgang mit Regeln ...)? Sind die Entscheidungsstrukturen und Hierarchien transparent? Gibt es parallel heimliche Hierarchien? (Grundlegend)

Welche Voraussetzungen/Kriterien gibt es für die Durchführung von Angeboten/die Mitarbeit im Team etc.? Wie leicht oder schwer ist es, haupt- und ehrenamtlich mitmachen zu dürfen/hinein zu kommen? (persönliche Eignung, erweitertes Führungszeugnis, Aus- und Fortbildung)

Inwieweit wird der Schutz vor grenzverletzendem Verhalten und sexualisierter Gewalt/das Thema Prävention bei Einstellungsgesprächen von Hauptamtlichen und Beauftragungen von Ehrenamtlichen angesprochen? (persönliche Eignung)

Erhalten die Haupt- und Ehrenamtlichen für ihre Arbeit Wertschätzung? Wie sieht diese aus? (Grundlegend, Verhaltenskodex)

Wie und wo finden Dienstbesprechungen und Personalentwicklungsgespräche statt? Inwieweit werden Präventionsthemen (z. B. Umgang mit Ausdrucksformen kindlicher und jugendlicher Sexualität, rechtliche Grundlagen, Umgang mit Grenzsituationen ...) dabei berücksichtigt? (Grundlegend, persönliche Eignung, Aus- und Fortbildung)

Wie wird die Weiterentwicklung der Haupt- und Ehrenamtlichen sowie der Teams gefördert z. B. Fortbildung, Supervision etc.? (persönliche Eignung, Aus- und Fortbildung)

Wie werden die Regelungen zum erweiterten Führungszeugnis und den Präventionsschulungen eingehalten? (erweitertes Führungszeugnis, Aus- und Fortbildung)

Gab es vor Ort bereits Vermutungen oder Vorfälle sexualisierter Gewalt und wie war der Umgang damit? (Grundlegend, Beschwerdewege)

## Risiken auf Ebene der Haupt- und Ehrenamtlichen:

Wie sieht die Kommunikations-, Feedback- und Streitkultur bei Haupt- und Ehrenamtlichen aus? Wie wird sichergestellt, dass alle ihre Meinung offen äußern können? (Grundlegend, Verhaltenskodex, Beschwerdewege)

Welches Wissen gibt es über Sexualität und sexualisierte Gewalt? Welchen Austausch über arbeitsfeldspezifische Fragen gibt es, um eine transparente/gemeinsame Haltung zu entwickeln? (Aus- und Fortbildung, Verhaltenskodex)

Wie wird mit sexualitätsbezogenen Themen (z. B. Intimität, Sexualität von Kindern und Jugendlichen, Lebensformen, Identität, Nähe und Distanz) umgegangen (tabuisiert, respektvoll, lächerlich gemacht, reglementiert...)? (Grundlegend, Verhaltenskodex, Maßnahmen zur Stärkung)

Wie und wo wird das pädagogische Handeln und die Wirkung von Haupt- und Ehrenamtlichen auf Kinder und Jugendliche reflektiert? (Grundlegend, Verhaltenskodex)

Sind sich Haupt- und Ehrenamtliche ihrer Vorbildfunktion im Umgang mit respektvollem Verhalten bewusst? (Grundlegend, Verhaltenskodex, persönliche Eignung)

Welche Auseinandersetzung über den professionellen Umgang mit Nähe und Distanz sowie Beziehungen zwischen Betreuten und Betreuenden gibt es? Welche Vereinbarungen bestehen dazu? (Verhaltenskodex)

Wie wird mit Kritik, Fehlern und Fehlverhalten umgegangen? (Verhaltenskodex, Beschwerdewege)

Welchen Umgang mit Traditionen/Ritualen (z. B. Aufnahme-rituale, Gruppenregeln, Methoden/Spiele ...) gibt es? Wie werden diese im Hinblick auf mögliche Wirkungen reflektiert? (Verhaltenskodex)

Welche Möglichkeiten gibt es für Teilnehmende, nicht mitmachen zu müssen (Gruppendruck, Scham...)? (Verhaltenskodex)

In welchen Bereichen bestehen besondere Abhängigkeits-, Macht- oder Vertrauensverhältnisse? Wie sehen diese aus und wie wird damit umgegangen (z. B. 1:1 Situationen, bestimmte Altersgruppen, Übernachtungen, Räumlichkeiten)? (Verhaltenskodex)

Wie ist die Kommunikation mit Erziehungsberechtigten bzw. anderen Betreuungspersonen organisiert? (Grundlegend, Beschwerdewege)

Welche Möglichkeiten für Lob und Kritik gibt es und wie wird damit umgegangen? (Beschwerdewege)

Sind Haupt- und Ehrenamtlichen die Beschwerdewege (u.a. Handlungsleitfaden) der Pfarrei bekannt? (Beschwerdewege)

### **Risiken auf der Ebene des pädagogischen Konzeptes:**

Welche sexualpädagogischen/präventiven Ansätze sind bekannt und in der täglichen Arbeit verankert? (Grundlegend, Maßnahmen zur Stärkung, Qualitätsmanagement)

Wie wird mit Körperkontakt und Berührungen umgegangen? (Verhaltenskodex)

Welche unbeaufsichtigten Momente sind aus der Sicht der Haupt- und Ehrenamtlichen sinnvoll und unproblematisch und welche nicht? Warum? Wo wird dies besprochen und verankert? (Verhaltenskodex)

### **Risiken auf der Ebene der Zielgruppen:**

Welche Abhängigkeiten bestehen bei uns in den verschiedenen Arbeitsfeldern und wie wird damit umgegangen? (z. B. Kinder/Erwachsene, Mitarbeitende/Leitung)? (Grundlegend, Verhaltenskodex)

Wie wird deutlich, dass Teilnehmende den Haupt- und Ehrenamtlichen vertrauen können und sich diese für eine Kultur der Achtsamkeit einsetzen? (Grundlegend, Beschwerdewege)

Gibt es für Teilnehmende die Möglichkeit, sich mit Fragen, Problemen und Beschwerden an jemanden zu wenden? Wie wird das sichergestellt? (Beschwerdewege)

Welche Angebote zur Stärkung von Teilnehmenden gibt es (z. B. Ja sagen/Nein sagen, auf eigene Gefühle vertrauen, helfen und Hilfe holen, respektvoller Umgang, Erfolgserlebnisse haben, sich für seine und die Rechte anderer stark machen, mitbestimmen ...)? (Maßnahmen zur Stärkung)

# Anlage 2: Entwurf Verhaltenskodex, Schutzraumregeln und Selbstverpflichtung

Einrichtung:

## 1. Verhaltenskodex für haupt- und ehrenamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur Verhinderung von Gewalt an teilnehmenden, schutzbedürftigen Menschen

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

Die Evangelische Kirche in Mitteldeutschland empfiehlt deshalb folgende Verhaltensregeln:

1. Unsere Arbeit mit Teilnehmenden und innerhalb des Teams ist von Respekt, Wertschätzung und Vertrauen geprägt. Wir achten die Persönlichkeit und die Würde anderer Menschen.
2. In unserer Rolle und Funktion als Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben wir eine besondere Vertrauens- und Autoritätsstellung, mit der wir jederzeit verantwortlich umgehen.
3. Wir gehen verantwortungsbewusst mit Nähe und Distanz um. Individuelle Grenzen der Teilnehmenden werden von uns respektiert. Das bezieht sich insbesondere auf die Intimsphäre und die persönliche Schamgrenze.

4. Wir wollen die zu uns kommenden Menschen 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).

5. Wir wollen jegliche Art von Gewalt bewusst wahrnehmen. Wir tolerieren keine Gewalt.

6. Benötigt ein Teilnehmender 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.

7. Wir wissen, dass diese Verhaltensregeln für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in der Evangelischen Kirche in Mitteldeutschland gelten.

## 2. Schutzregelungen – Tipps zum Schutz für Situationen der besonderen Nähe innerhalb der Gemeindearbeit

Schutzregelungen dienen generell sowohl dem Schutz der Teilnehmenden 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 allein 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 besondere Aufmerksamkeit nötig:

- › Der Gesprächsraum sollte nicht zu abgelegen sein.
- › Keine Gespräche in privaten Räumen. (Wohnung)



## Anlage 3: Musteranschreiben zur Beantragung eines erweiterten Führungszeugnisses

Erklärung des Trägers der Maßnahme eines kirchlichen Angebotes zum Antrag eines ehrenamtlich/nebenberuflich Mitarbeitenden auf Erteilung eines erweiterten Führungszeugnisses gemäß § 30a BZRG (Vorlage des Personalausweises ist erforderlich.)

An die Meldebehörde/ das Einwohnermeldeamt (Gemeinde/Stadt):

.....

Vorname, Name :

.....

Anschrift des ehrenamtlich/nebenberuflich Mitarbeitenden:

.....

.....

Träger der Maßnahme:

.....

.....

### Führungszeugnis nach § 30a BZRG

Hiermit wird bestätigt, dass der o. g. Träger entsprechend § 72a Abs. 4 und 5 SGB VIII die persönliche Eignung des ehrenamtlich/nebenberuflich Mitarbeitenden zum Zweck der Betreuung und Beaufsichtigung von Minderjährigen anhand der Einsichtnahme in ein Führungszeugnis nach § 30a Abs. 1 Nr. 2 BZRG zu überprüfen hat.

Frau/Herr

.....

geb. am

.....

in

.....

ist aufgefordert, ein erweitertes Führungszeugnis gemäß § 30a BZRG

für eine ehrenamtliche Tätigkeit (es wird keine Aufwandsentschädigung gezahlt)<sup>3</sup>

für eine nebenberufliche Tätigkeit<sup>4</sup>

beim Träger der Maßnahme mit Kindern und Jugendlichen

.....

zur Einsichtnahme vorzulegen.

### Nur im Falle einer ehrenamtlichen Mitarbeit:

Der Mitarbeitende erfüllt die Voraussetzung einer Gebührenbefreiung<sup>5</sup>.

.....

Ort, Datum    Unterschrift des Trägers der Maßnahme

## Anlage 4: Fragen und Anregungen zur Beteiligung von Kindern und Jugendlichen

- › Können Kinder und Jugendliche die Angebote und den Alltag mitbestimmen und mitgestalten?
- › Wie werden Regeln aufgestellt und kommuniziert?
- › Gibt es Strukturen für die Beteiligung von Kindern und Jugendlichen (Gruppensprecher\*innen oder Ähnliches)?
- › Wird Kindern und Jugendlichen regelmäßig Gelegenheit gegeben, über Themen zu sprechen, die für sie relevant sind?
- › Ist die Gesprächsatmosphäre in Ihren Angeboten so vertrauensvoll, dass Kinder und Jugendliche wissen, dass es keine Tabu-Themen gibt?
- › Wird in Gruppen und Angeboten regelmäßig darüber gesprochen, ob und wenn ja, welche Gefährdungen Kinder und Jugendliche wahrnehmen, was für sie Grenzverletzungen sind und wo sie allgemein Probleme im Gruppengeschehen und in der Interaktion zwischen Kindern / Jugendlichen und Mitarbeitenden wahrnehmen?
- › Sind Kindern und Jugendlichen Informationen über Hilfe und Beratung bekannt und sind die dahinterstehenden Entscheidungsprozesse auch für sie transparent?
- › Sind Kinder und Jugendliche, Eltern / Sorgeberechtigte und Mitarbeitende über ihre Rechte aufgeklärt worden – und zwar so, dass sie diese Rechte verstehen und wissen, wo sie Unterstützung erhalten?

## Anlage 5: Präventionsgrundsätze

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) Gefühl und dürfen (müssen) weitergesagt werden. Das ist kein Verpetzen/Tratschen.
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.

## Anlage 6 : Beschwerdemanagement für Teilnehmende, für den Kirchenkreis oder den Träger

Das Beschwerdemanagement ist eine der tragenden Säulen für die Umsetzung der Rechte von Teilnehmenden.

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

Ein Teilnehmender wird wegen einer Beschwerde niemals benachteiligt, diffamiert oder in sonstiger Art und Weise unter Druck gesetzt. Die Mitarbeitenden sind verpflichtet, Beschwerden 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. Möglichkeiten zur Beschwerde sind das Gespräch zwischen dem Teilnehmenden 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 der Teilnehmende 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.
- › Der Person wird für seine bzw. ihre Offenheit gedankt.
- › Gemeinsam werden Lösungsmöglichkeiten, die es bzw. ihn oder sie entlasten können, überlegt und sofort oder in weiteren Gesprächen abgesprochen.
- › Bei Schritten, die selbstständig zur Lösung beitragen können, wird ihm bzw. ihr nach Wunsch und bei Bedarf Unterstützung gegeben.
- › Schritte, die im Verantwortungsbereich des Trägers liegen, werden der Person gegenüber eindeutig so benannt. In solchen Fällen übernimmt die angesprochene Person das weitere Vorgehen, einschließlich der Weiterleitung der Beschwerde in Absprache.

Besonderheiten in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen:

- › 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, weiterprechen, 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 oder auch anderer schutzbedürftiger Person, 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 Betreffenden, eventuell auch unter Anonymisierung des Beschwerdeführenden Kindes oder der bzw. des Jugendlichen, sprechen.

### Beschwerden zu Gestaltung und organisatorischen Abläufen

- › Beschwerdet sich ein Teilnehmender 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 Personen, 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 Betreffenden 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.

- › Bezüglich schriftlich abgegebener Beschwerden ist entsprechend vorzugehen. Hat der Teilnehmende 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.

# Anlage 7: Interventionsregelungen der EKM

## 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/Ihre Superintendentin.
- › Bleiben Sie klar an der Seite der Betroffenen, aber ohne eine Vorverurteilung des Beschuldigten, der Beschuldigten.

## Verhaltensregeln in der Seelsorge

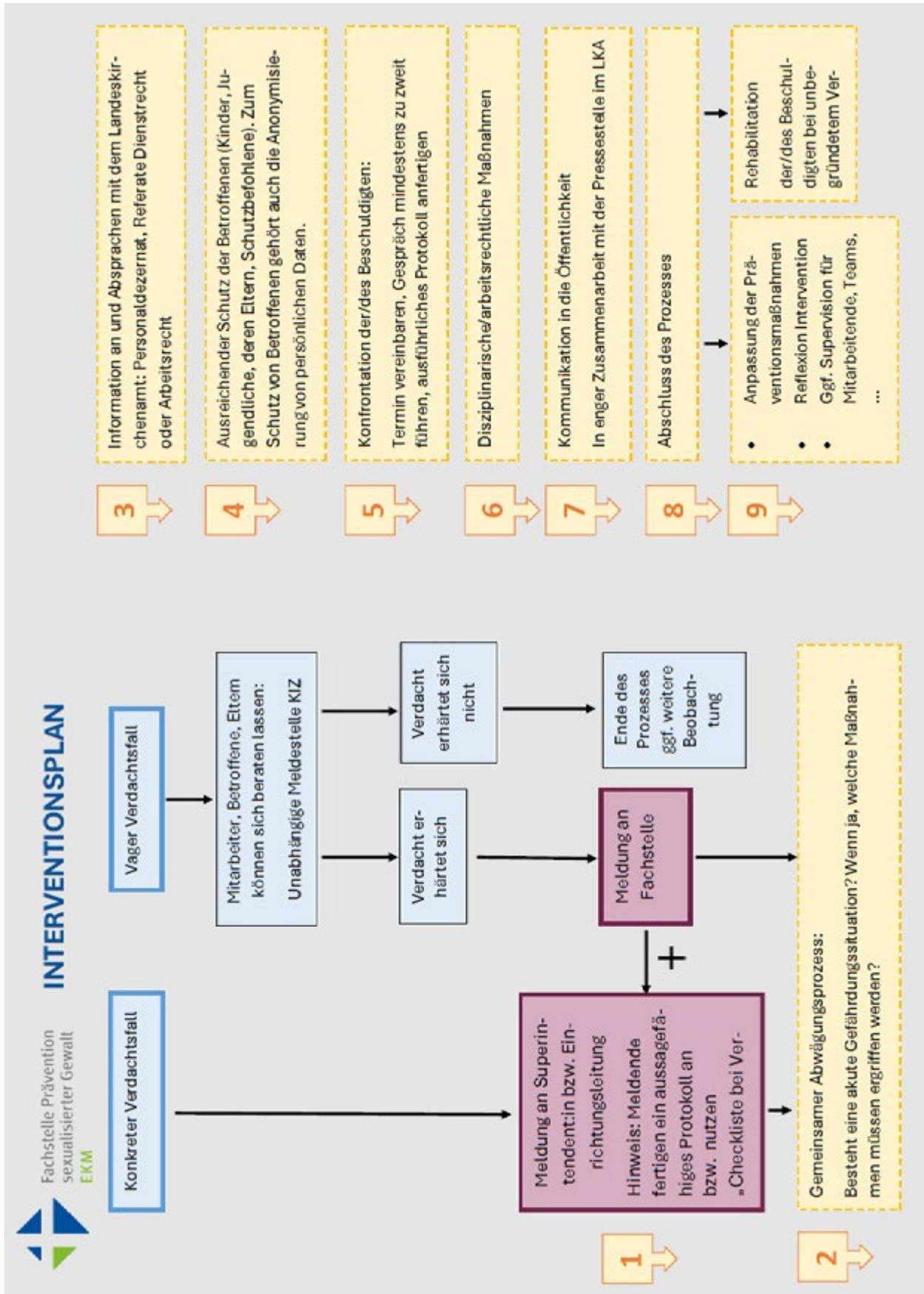
Prüfen Sie, ob es sich bei dem Gespräch um ein Beichtgespräch, ein seelsorgerliches Gespräch oder um ein Beratungsgespräch handelt. Beachten Sie die entsprechenden Regelungen der Verschwiegenheit. Nehmen Sie die Betroffenen ernst und glauben Sie ihnen das Erzählte, auch wenn es „wirr“ erscheint.

- › 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, als „Beweismittel“ für die geschädigte Person,
  - 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 immer die Expertise der Fachstelle Umgang mit sexualisierter Gewalt ein.
- › Sollte der Täter/die Täterin in der Kirche haupt-, neben- oder ehrenamtlich arbeiten, dann bitten Sie die Betroffene / den Betroffenen um das Einverständnis, Vorgesetzte bzw. das Landeskirchenamt zur Beratung hinzuziehen. Lassen Sie sich in jedem Fall von der seelsorgerlichen Schweigepflicht entbinden!
  - Kirchliche Ermittlungsverfahren unterliegen keiner Verjährungsfrist!
  - Machen Sie deutlich, dass eine Beratung mit dem Landeskirchenamt nötig ist, um andere mögliche Betroffene zu schützen.
  - 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.

# Anlage 8: Interventionsplan der EKM



## Anlage 9: Verdachtstagebuch - Falldokumentation

Einrichtung/ Institution/ Kirchenkreis/ Maßnahme:

.....

Mitarbeitender:

.....

Datum, Ort, Uhrzeit:

.....

Situationsschilderung:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Anvertraute, betroffene Person:

.....

Vertrauensperson/ wer wurde ins Vertrauen gezogen:

.....

An wen wurde die Problematik weitergeleitet:

.....

Datum, Uhrzeit:

.....

