



Schutzkonzept zur Verhinderung von sexualisierter Gewalt

im Referat Kinder- und Jugendarbeit der EKKW

Dieses Schutzkonzept beschreibt die Vorgehensweise hinsichtlich zwei verschiedener Personengruppen:

- ⇒ Minderjährige und junge Erwachsene, die an konkreten Angeboten und Veranstaltungen des Referats/der Ev. Jugend Kurhessen-Waldeck teilnehmen
- ⇒ Haupt- und ehrenamtliche Kolleg:innen, die an Fortbildungen, Gremien und Veranstaltungen des Referats teilnehmen.

Ziel und Auftrag der Prävention gegen sexualisierte Gewalt im Referat Kinder- und Jugendarbeit ist, dass Kinder und Jugendliche ebenso wie Haupt- und Ehrenamtliche sich in allen Bereichen unserer Veranstaltungen, Gremien und Aktionen sicher fühlen können. Wir wollen Lebens- und Lernräume bieten, in denen sie ihre Persönlichkeit, ihre Begabungen, ihre Beziehungsfähigkeit und ihren persönlichen Glauben entwickeln und leben können.

Wir stellen uns mit diesem Schutzkonzept der gewachsenen Einsicht, dass auch die Evangelische Jugendarbeit auf allen Ebenen ein Ort von sexualisierter Gewalt und grenzverletzendem Verhalten sein kann. Wir leiten daraus eine Verpflichtung und eine Verantwortung für alle Hauptamtlichen und Ehrenamtlichen, die im Referat Kinder- und Jugendarbeit Verantwortung tragen, ab.

Prävention, also ein vorbeugendes Denken und Handeln, erfordert große Aufmerksamkeit und Sorgfalt. Wir müssen alles in unseren Möglichkeiten Stehende tun, um Menschen bei unseren Veranstaltungen, in Gremien, Arbeitsgruppen und bei weiterführenden Angeboten einen sicheren Ort zu bieten. Grundlage hierfür ist eine Kultur der Grenzachtung, der Achtsamkeit und der Wertschätzung der Verantwortung tragenden Personen untereinander und gegenüber allen Teilnehmenden. Unser Schutzkonzept und die Kommunikation darüber sollen dazu beitragen, diese Kultur zu vertiefen und zu leben.

Referat Kinder- und Jugendarbeit

Evangelische Kirche von Kurhessen-Waldeck
Wilhelmshöher Allee 330
34131 Kassel

Tel.: (0561) 9378 – 340
E-Mail: jugend@ekkw.de
Web: <https://evjugend.de>

Inhalt

1. Verhaltenskodex für Mitarbeitende in der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck.....	3
2. Fachliche Standards– Konkretisierung des Verhaltenskodex	3
2.1 Umgang zwischen allen Mitarbeitenden	Fehler! Textmarke nicht definiert.
2.2 Gestaltung von Nähe und Distanz	Fehler! Textmarke nicht definiert.
2.3 Beachtung der Intimsphäre	Fehler! Textmarke nicht definiert.
2.4 Verhalten bei Angeboten mit Übernachtung	Fehler! Textmarke nicht definiert.
2.5 Umgang mit wechselnden Räumlichkeiten bei Veranstaltungen	Fehler! Textmarke nicht definiert.
2.6 Sprache, Wortwahl und Kleidung	Fehler! Textmarke nicht definiert.
2.7 Nutzung von Medien und sozialen Medien	Fehler! Textmarke nicht definiert.
3. Erweitertes Führungszeugnis und andere Voraussetzungen zur Mitarbeit	4
3.1 Haupt- und nebenamtlich Mitarbeitende	9
3.2 Ehrenamtlich Mitarbeitende	9
3.3 Honorarkräfte und Referent:innen	10
4. Intervention	10
4.1 Kooperierende Beratungsstellen und Ansprechpersonen	11



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

Wir machen uns den allgemein gültigen Verhaltenskodex der EKKW ausdrücklich zu eigen. Er ist in seinem kompletten Wortlaut Teil unseres Schutzkonzeptes.

Leitgedanken

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

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

Verhaltenskodex

1. Meine Arbeit mit Kindern und Jugendlichen, schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen („Minderjährige und Volljährige in Abhängigkeitsverhältnissen“) sowie die Zusammenarbeit, der Umgang und das Miteinander mit den Kolleg:innen und Mitarbeiter:innen ist geprägt von Respekt, Wertschätzung und Vertrauen. Ich achte ihre Rechte und ihre Würde. Ich stärke sie, für ihr Recht auf seelische und körperliche Unversehrtheit wirksam einzutreten.
2. Ich gehe verantwortungsbewusst und achtsam mit Nähe und Distanz um. Ich respektiere die persönlichen Grenzen und die Intimsphäre meines Gegenübers. Das gilt insbesondere für alle Situationen unter vier Augen.
3. Mir ist meine besondere Vertrauens- und Autoritätsstellung gegenüber Minderjährigen und Volljährigen in Abhängigkeitsverhältnissen, aber auch ein durch das Ausbildungs- oder Arbeitsverhältnis faktisch entstehendes

Abhängigkeitsverhältnis bewusst. Ich handele nachvollziehbar und ehrlich. Beziehungen gestalte ich transparent und nutze keine Abhängigkeiten aus.

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

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

2. Fachliche Standards– Konkretisierung des Verhaltenskodex

Der Verhaltenskodex ist Aufforderung zur ständigen Selbstprüfung, er legt Regeln fest, gibt aber auch Sicherheit. Dennoch wird es im Arbeitsalltag immer wieder zu Situationen kommen, in denen die im Verhaltenskodex vorgegebenen Regelungen verletzt werden. Entscheidend ist der Umgang mit solchen Übertretungen. Fehler können passieren, sie sollten aber erkannt, benannt und nach Möglichkeit korrigiert werden, damit sie sich nicht wiederholen. Kritik zu äußern, aber auch Kritik anzuhören und anzunehmen, ist ein Zeichen von Professionalität und Respekt.

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

2.1 Umgang zwischen allen Mitarbeitenden

Ein offener und fehlerfreundlicher Umgang zwischen allen Mitarbeitenden soll etabliert werden, um uns von typischem Täter:innenverhalten der Vertuschung und Geheimhaltung abzugrenzen und um abweichendes Verhalten reflektieren zu können.

Deshalb gilt:

- Haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitende dürfen grundsätzlich auf ihr Verhalten und dessen Wirkung angesprochen werden.
- Alles, was Mitarbeitende sagen oder tun, darf weiter erzählt werden, es gibt darüber keine Geheimhaltung. Einzige Ausnahme: Inhalte aus Seelsorge- und Beratungssituationen.
- Bestehende Regeln müssen im Team abgesprochen und allen Teilnehmenden transparent und bekannt gemacht werden.
- Haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitende können jederzeit eigene Übertretungen des Verhaltenskodex und vermutetes Fehlverhalten von Kolleg:innen ansprechen. Es wird unmittelbar reagiert, indem sofort das Gespräch gesucht wird.

- Die Reaktion erfolgt ausschließlich verbal und in angemessenem Ton und Wortwahl. Sie muss nachvollziehbar sein und darf in keiner Weise vor anderen bloßstellen.
- Gespräche zur Klärung eines Konflikts oder zur Aufarbeitung von Fehlverhalten werden nach Möglichkeit in Anwesenheit einer dritten Person geführt.
- Dabei ist es wichtig auch fehlerfreundlich zu bleiben, denn Grenzverletzungen können vorkommen und durch den gemeinsamen Austausch können wir lernen und uns entwickeln.
- Eigene Übertretungen des Verhaltenskodex und vermutetes Fehlverhalten von Kolleg:innen können jederzeit auch im Team oder gegenüber der Fachaufsicht/Dienstaufsicht angesprochen, transparent gemacht und reflektiert werden.
- Übertretungen, die strafrechtlich relevant sind, werden zur Anzeige gebracht und die:der Vorgesetzte oder landeskirchliche Ansprechpartner:innen zur Beratung des Vorgehens kontaktiert.
- Professionelle Beziehungsgestaltung, Nähe und Distanz sowie deren Reflexion sind regelmäßige Themen in Teambesprechungen und Supervision.
- Der Verhaltenskodex wird in regelmäßigen Abständen auf seine Wirksamkeit und Vollständigkeit überprüft. Dabei werden auch explizit bisher bekannt gewordene Regelverletzungen und der Umgang damit angesprochen.
- Interessierte, Personensorgeberechtigte und Teilnehmende finden auf der Homepage den Verhaltenskodex, die Selbstverpflichtungserklärung und Kontakte zum Hilfefestellen und weiteren Beratungsmöglichkeiten.

Bei der Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und anderen Beteiligten im Referat Kinder- und Jugendarbeit der EKKW gelten deshalb folgende fachliche Standards, unabhängig davon, ob die Arbeit im Haupt-, Neben- oder Ehrenamt verantwortet wird.

2.2 Gestaltung von Nähe und Distanz

Kirchliche/diakonische Arbeit mit Menschen ist immer Beziehungsarbeit. Sie lebt von Nähe und Vertrauen und bedarf einer permanenten Pflege und selbstkritischen Auseinandersetzung. In der pädagogischen, erzieherischen und seelsorgerischen Arbeit geht es darum, ein adäquates Verhältnis von Nähe und Distanz zu schaffen und immer neu auszubalancieren. Es bedarf einer professionellen Beziehungsgestaltung, die dem jeweiligen Auftrag entspricht und angemessen ist. Sie muss klar zwischen privaten und beruflichen Beziehungen unterscheiden.

- Bei Einzelsituationen (Fachberatung, Seelsorge, Coaching) ist für größtmögliche Transparenz nach außen zu sorgen (z. B. durch Kommunikation im Team, offene Türen).
- Individuelle Grenzempfindungen sind ernst zu nehmen und zu achten und nicht abfällig zu kommentieren.
- Herausgehobene, intensive freundschaftliche Beziehungen sind zu unterlassen. Bereits bestehende freundschaftliche/ private Beziehungen sind im Team zu kommunizieren und transparent zu machen.
- Körperkontakt ist sensibel und nur für die Dauer und zum Zweck einer Versorgung wie z.B. Pflege, Erste Hilfe oder Trost erlaubt.

- Körperkontakt sollte möglichst nicht von den Verantwortlichen ausgehen; falls ja, dann nur mit explizitem (= eingeholten) Einverständnis der Teilnehmenden.
- Spiele und Übungen mit Körperkontakt werden reflektiert eingesetzt und achten die Grenzen der Beteiligten. Tabuzonen des Anfassens müssen definiert werden (erweiterte Spielregeln).
- Die Beteiligten müssen die Möglichkeit haben, freiwillig zu entscheiden, ob sie mitmachen möchten oder nicht. Sie haben immer die Freiheit, eigene Grenzen zu setzen. Die Verweigerung eines Spiels mit Körperkontakt oder einer Übung darf niemals negative Konsequenzen haben.
- Abhängig vom Spiel und der Situation ist zu prüfen, ob die ehren- oder hauptamtlich Mitarbeitenden selbst mitspielen.
- Grenzverletzungen (auch unbeabsichtigte und nicht-sexualisierte) dürfen nicht übergangen werden, müssen thematisiert und wertschätzend besprochen werden. Wenn dies zeitlich direkt nicht sinnvoll ist, ist spätestens in Feedback- oder Abschlussrunden das Thema anzusprechen.
- Wenn wir Geschenke annehmen oder machen, gehen wir damit transparent gegenüber Kindern, Jugendlichen, Eltern und Kolleg:innen um.

2.3 Beachtung der Intimsphäre

Die Intimsphäre eines Menschen ist ein Bereich, der nur die Person selbst etwas angeht. Das ist bei Kindern und Jugendlichen nicht anders als bei Erwachsenen. Jeder Mensch hat individuelle Tabuzonen, den eigenen Körper und die eigene Persönlichkeit betreffend. Deshalb gibt es klare Verhaltensregeln, die sowohl die individuelle Intimsphäre der Teilnehmenden als auch die der betreuenden haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitenden achten und schützen.

- Als Teil der Intimsphäre gelten z.B. Übernachtungszimmer oder persönliche Umkleieräume.
- Die Zimmer und Gruppenunterkünfte auf Reisen gelten als Privatsphäre derjenigen, die dort übernachten. Um private Gegenstände (Taschen, Handys etc.) zu untersuchen, ist das Einverständnis des:der Besitzer:in und die Gegenwart einer weiteren Person nötig.
- Unabhängig vom Alter ist die Intimsphäre anzuerkennen, zu achten und zu wahren.
- In Situationen, die ein Umkleiden erforderlich machen (z. B. Schwimmbadbesuch), sind die Geschlechter räumlich zu trennen. Sollte das nicht möglich sein, erfolgt eine zeitliche Trennung. Auch bei jugendlichen Ehrenamtlichen erfolgt eine Trennung nach Geschlecht und Funktion.
- Gemeinsames Umkleiden, gemeinsame Körperpflege oder Nutzung der sanitären Anlagen ist nicht erlaubt. Sollte dies räumlich/ situativ nicht möglich sein (Gemeinschaftszelte, Kirchentag etc.) werden klare Regeln aufgestellt oder Alternativen angeboten und kommuniziert.

2.4 Verhalten bei Angeboten mit Übernachtung

Maßnahmen mit Übernachtung stellen eine besondere Herausforderung dar. Sie sind pädagogisch/kollegial sinnvoll und wünschenswert, da sie viele unterschiedliche Erfahrungsebenen ansprechen. Dennoch sollten sich die zuständigen Träger (Mitarbeitenden des Referats) der damit verbundenen Verantwortung bewusst sein. Es kann vorkommen, dass sich die Vorgaben des Schutzkonzeptes in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen schwer umsetzen lassen, z.B. wenn die Räumlichkeiten ein geschlechtsgetrenntes Schlafen nicht ermöglichen. In einem solchen Fall ist, wie auch bei anderen Abweichungen, ein transparenter Umgang notwendig. Dies sollte im Vorfeld einer Maßnahme mit den Teilnehmenden und deren Erziehungs- bzw. Sorge-/Betreuungsberechtigten besprochen und deren Einverständnis eingeholt werden.

- Auf Veranstaltungen und Reisen mit jungen Menschen, die sich über mehr als einen Tag erstrecken, sollen Teilnehmende von einer ausreichenden Anzahl erwachsener qualifizierter / ausgebildeter Begleitpersonen betreut werden. Setzt sich die Gruppe gemischtgeschlechtlich zusammen, soll sich dies auch in der Gruppe der Begleitpersonen widerspiegeln.

Für Veranstaltungen, an denen ausschließlich Erwachsene teilnehmen, gilt dies nicht.

- Teilnehmende sind bei Übernachtungen geschlechter-getrennt/ genderentsprechend unterzubringen und es sind geschlechtergetrennte Bäder vorzuhalten. In begründeten Ausnahmefällen wie einem gemeinsamen Schlafrum in Gemeindehäusern, Kirchen o.ä. oder einer nicht trennbaren Sanitäranlage kann hiervon abgewichen werden. Bäder müssen dann zeitlich geschlechtergetrennt werden.
- Wir möchten allen die passenden Rahmenbedingungen bieten, um sich bei uns sicher zu fühlen. Dazu gehört auch eine offene Haltung gegenüber geschlechtlichen Identitäten und sexuellen Orientierungen ohne die Erwartung, dass sich Menschen erklären müssen.
- Übernachtungen von Kindern und Jugendlichen in den Privatwohnungen von haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitenden sind untersagt. Sollte es im Ausnahmefall aus triftigen und transparent gemachten Gründen dennoch dazu kommen, muss der Schutzperson in jedem Fall eine eigene Schlafmöglichkeit in einem separaten Raum zur Verfügung gestellt werden. Die Zustimmung des/der Personensorgeberechtigten ist Voraussetzung. Für Erwachsene gilt dies nicht.

Wird von den beschriebenen Regeln abgewichen, ist dies transparent zu kommunizieren.

2.5 Umgang mit wechselnden Räumlichkeiten bei Veranstaltungen

Die Räumlichkeiten, in denen sich die Mitarbeitenden des Referates Kinder- und Jugendarbeit bewegen, sind sehr vielfältig: sie nutzen Gemeindehäuser und -zentren, Bildungsstätten, Jugendherbergen etc. Dadurch ergibt sich eine Vielzahl an Personen, die diese Räume mit nutzen und sich dort bewegen. Es ist also wichtig, wie die Räumlichkeiten genutzt werden, wer Zugang dazu hat und wie die Aufsicht

über die dort ein- und ausgehenden Menschen und die Anwesenden sichergestellt werden kann.

- Zu Beginn einer jeden Veranstaltung wird von den Mitarbeitenden des Referats auf Besonderheiten der örtlichen Situation hingewiesen.
- Dazu ist eine Checkliste entwickelt, die sich mit Fragen der Risikoanalyse auseinandersetzt. Diese ist bei jeder Veranstaltung zu beachten.
- Mitarbeitende achten darauf, wer sich im Gemeindehaus, Freizeithaus o. ä. Einrichtungen aufhält, wer kommt oder geht. Unbekannte Personen werden angesprochen.
- Bei größeren Veranstaltungen wird ein deutlich erkennbares Awareness-Team vorgehalten. Das entsprechende Awareness-Konzept ist als Anhang Teil des Schutzkonzeptes.
- Teilnehmende werden eingewiesen, wie mit Besuch oder dem Zugang Dritter umzugehen ist, und dass diese anzusprechen sind bzw. die Verantwortlichen aufmerksam gemacht werden, um diese anzusprechen.
- In auch von anderen Gruppen genutzten Einrichtungen gibt es klare Absprachen welche Besucher:innen, Zielgruppen erwünscht, geduldet oder nicht geduldet werden und wie das Hausrecht ggf. umzusetzen ist.
- Während der Angebote oder Maßnahmen muss Besuch im Team abgesprochen werden.

2.6 Sprache, Wortwahl und Kleidung

Sprache kann verbinden – Sprache kann ausgrenzen – Sprache kann verletzen! In der evangelischen Kinder- und Jugendarbeit soll jede Form persönlicher Interaktion und Kommunikation durch Wertschätzung geprägt sein. Sprache und Wortwahl sollen der jeweiligen Rolle entsprechen und der Zielgruppe und deren Bedürfnissen angepasst sein.

- Besonderes Augenmerk gilt einer klaren Positionierung gegenüber rassistischen, sexistischen, antisemitischen, antimuslimischen, diskriminierenden oder sonstigen beleidigenden Äußerungen.
- Entsprechend ihrer Rolle und ihrer Funktion verwenden haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitende eine angemessene Wortwahl.
- Es werden keine abfälligen Bemerkungen oder Bloßstellungen, auch nicht unter den Teilnehmenden, geduldet. Bei sprachlichen Grenzverletzungen ist einzuschreiten und wird Position bezogen.
- Alle Menschen werden mit ihren Vornamen (bei Erwachsenen ggf. Nachnamen) und nicht mit Kosenamen angesprochen. Spitznamen werden nur verwendet, wenn die betreffenden Personen dem ausdrücklich zugestimmt haben.
- Es gibt keine konkreten Kleidervorschriften. Mode ist etwas Individuelles und wird unterschiedlich wahrgenommen. Dazu gehören auch interkulturelle Einflüsse, unterschiedliche Haltungen und Sichtweisen. Mitarbeitende achten darauf, dass sie während ihrer Tätigkeit Kleidung tragen, die dem Zweck und der Aufgabe entsprechen und nicht zu freizügig ist.

2.7 Nutzung von Medien und sozialen Medien

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

- Die Nutzung von sozialen Netzwerken im Kontakt mit Minderjährigen ist nur im Rahmen der gültigen Regeln zulässig. Dies gilt insbesondere bei der Veröffentlichung von Foto- und Tonmaterial oder Texten.
- Für alle Maßnahmen und Veranstaltungen wird in der Anmeldung die Einwilligung zur Nutzung und Veröffentlichung von Bild- und Filmaufnahmen bei den Personensorgeberechtigten und Teilnehmenden abgefragt oder durch Aushänge kenntlich gemacht.
- Bei Veröffentlichungen ist ein verantwortungsvoller Umgang Standard. Es sind die allgemeinen Persönlichkeitsrechte, insbesondere das Recht am eigenen Bild und der Datenschutz zu beachten. Es werden keine sensiblen Daten an die Presse weitergegeben oder in Artikeln erwähnt.
- Die Nutzung von Medien, Darstellungen, Fotos mit sexistischen und pornographischen, gewaltverherrlichenden, rassistischen oder extremistischen Inhalten in den Einrichtungen ist verboten, klar zu untersagen und zu ahnden.
- Sollte es einen Verdacht zu einem missbräuchlichen Umgang geben oder zu dem Besitz kinderpornografischen Materials, sind die Leitung/ der Träger zu informieren und weitere Schritte einzuleiten. Dazu gehört auch die Beteiligung der Polizei und Beratungsstellen. Eine eigene Beweissicherung ist nicht erlaubt!

3. Erweitertes Führungszeugnis und andere Voraussetzungen zur Mitarbeit

3.1 Haupt- und nebenamtlich Mitarbeitende

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

3.2 Ehrenamtlich Mitarbeitende

In welchem Umfang Ehrenamtliche geschult sein müssen oder ob sie ein erweitertes Führungszeugnis benötigen, ist je nach Arbeitsfeld und Schwerpunkt zu entscheiden. Abhängig vom Kontakt von der betreuenden zu den betreuten Personen und nach

dem Grad der übernommenen Verantwortung im Ehrenamt, müssen die Qualifikationen entsprechend hoch sein.

Voraussetzung für die ehrenamtliche Mitarbeit für alle Ehrenamtlichen ab 14 Jahren ist eine Einweisung in die fachlichen Standards und das Unterzeichnen des Verhaltenskodex. Dies geschieht durch die Leitung einer Maßnahme oder die Dienstvorgesehenen.

- Bei Veranstaltungen mit Übernachtung müssen alle Mitarbeitenden ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen.
- Mitarbeitende, die regelmäßig im Kontext eines Einzel- oder Gruppensettings mit Kindern und Jugendlichen arbeiten, Freizeiten oder Übernachtungen betreuen oder pflegerische Aufgaben übernehmen, sind regelmäßig (alle 3 Jahre) verpflichtet, ein erweitertes Führungszeugnis für Ehrenamtliche vorzulegen.
- Für Ehrenamtliche wird das Führungszeugnis kostenlos ausgestellt. Die Kirchengemeinde muss die Einsichtnahme unter Berücksichtigung der Datenschutzbestimmungen dokumentieren.
- Es ist zudem anzustreben, dass Ehrenamtliche mit Leitungsverantwortung auf Freizeiten oder bei anderen Maßnahmen die Juleica oder eine pädagogische Ausbildung haben.

3.3 Honorarkräfte und Referent:innen

Ein erweitertes Führungszeugnis wird von Honorarkräften und Referent:innen mit kurzer Einsatzdauer ohne Übernachtung nicht erwartet, aber die Unterzeichnung einer Selbstverpflichtungserklärung vor Beginn der Tätigkeit. Diese wird zusammen mit dem Honorarvertrag/ dem Zustandekommen der verbindlichen Verabredung für eine Veranstaltung vorab versendet und unterzeichnet/ zur Kenntnis genommen.

Bei Veranstaltungen, bei denen die Referent:innen/Honorarkräfte übernachten, ist die Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses Voraussetzung der Tätigkeit.

4. Intervention

Im vagen oder konkreten Verdachtsfall, dass ein:e Teilnehmende, ehren-, oder hauptamtlich Mitarbeitende:r von sexualisierter Gewalt betroffen ist, werden wir aktiv.

Im Referat Kinder- und Jugendarbeit sind grundsätzlich alle Mitarbeitenden in solch einer Situation ansprechbar. Auch für Erwachsene, die in der Vergangenheit von sexualisierter Gewalt betroffen waren oder aktuell betroffen sind, gibt es Ansprechstellen, die wir vermitteln können.

Folgende Reaktionen im konkreten Verdachtsfall sind sinnvoll:

1. Ruhe bewahren! Nicht überstürzt handeln! Zuhören, Glauben schenken und ernst nehmen! Verhalten des potenziell betroffenen jungen Menschen beobachten. Protokollnotiz (anonymisiert) mit Datum und Uhrzeit anfertigen. Sich selbst Unterstützung und Hilfe holen!

Sich mit Personen des eigenen Vertrauens besprechen, ob die Wahrnehmungen geteilt werden, dabei auch „ungute Gefühle“ zur Sprache bringen. Auf keinen Fall etwas auf eigene Faust unternehmen! Keine direkte Konfrontation des/der

vermutlichen Täter:in mit der Vermutung! Keine eigenen Ermittlungen zum Tathergang! Keine eigenen Befragungen durchführen! Keine Informationen an den:die vermutliche:n Täter:in! Zunächst keine Konfrontation der Eltern des vermutlichen Opfers mit dem Sachverhalt!

2. Mit einer Ansprechperson des Landeskirchenamt Kontakt aufnehmen:
Fachstelle zum Schutz vor sexualisierter Gewalt der EKKW

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

3. Fachberatung einholen! Bei einer begründeten Vermutung eine Fachberatungsstelle oder eine insoweit erfahrene Fachkraft (IseF) nach § 8a SGBVIII hinzuziehen. Sie schätzen das Gefährdungsrisiko ein und beraten bei weiteren Handlungsschritten.
4. Weiterleitung an Missbrauchsbeauftragte bzw. Jugendamt.

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

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

4.1 Kooperierende Beratungsstellen und Ansprechpersonen

Fachstelle zum Schutz vor sexualisierter Gewalt der EKKW

Sabine Kresse, Pfarrerin
Wilhelmshöher Allee 330
34131 Kassel
0151/ 1675 2077 oder 0561/ 9378 404

praevention@ekkw.de

Link zu allen externen und kirchlichen Beratungsstellen:

[EKKW Website: Sexualisierte Gewalt - Wen kann ich ansprechen?](#)

