

Institutionelles Gewaltschutzkonzept im Kirchenkreis Apolda - Buttstädt

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



Beschlossen von der Keissynode des Kirchenkreises Apolda -
Buttstädt am 26.04.2025

Inhaltsverzeichnis

ALLGEMEINES

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

PRÄVENTION

6. Präventionsgrundsätze	3
7. Schutzregelungen.....	3
8. Verhaltenskodex.....	5
9.Fortbildung.....	6
10.Selbstverpflichtungserklärung.....	6
11.Vertrauenspersonen und Interventionsteam.....	8
12.Erweitertes Führungszeugnis.....	10

INTERVENTION

13.Fachliche Standards mit Schutzbefohlenen	10
14.Interventionsregelungen der EKM.....	14
15.Potential – und Risikoanalyse.....	16
16. Beschwerdemanagement.....	16
17.Notfallplan.....	19
18.Falldokumentation.....	21
19.Umgang mit Übertretung des Verhaltenskodex.....	22
20.Rehabilitation.....	22
21.Schlussbemerkungen.....	23
22.AnsprechpartnerInnen und Anlaufstellen.....	25

1. Vorwort

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

Kinder- und Jugendarbeit bietet persönliche Nähe und eine Gemeinschaft, in der Lebensfreude und lustvolles, ganzheitliches Handeln und Lernen Raum finden. Die Mitarbeitenden und Anleitenden übernehmen in vielfacher Weise Verantwortung für das Wohl der ihnen anvertrauten Schutzbefohlenen. Daher obliegt ihnen auch die Prävention und der Schutz vor sexueller, körperlicher, psychischer und seelischer Gewalt. Wir sind uns dessen bewusst, dass ein Restrisiko in der Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und anderen Schutzbefohlenen bleiben wird. Darüber hinaus sind der Kirchenkreis und die Gemeinden sich darüber im Klaren, dass Grenzverletzungen und sexualisierte Gewalt auch zwischen Erwachsenen und haupt – und ehrenamtlichen Mitarbeitenden vorkommen können und in diesem Fall auch wahrgenommen und unterbunden werden müssen.

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

2. Leitbild

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

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

3. Ziel

Leitendes Ziel ist es, in unseren Arbeitsfeldern körperliche, psychische, seelische und sexualisierte Gewalt zu verhindern und sie Täter*innen unfreundlich zu gestalten.

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

4. Gesetze

§ 1631 BGB

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

§ 1666 BGB

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

§ 4 BKG *(Bundeskinderschutzgesetz)*

Beratung und Übermittlung von Informationen durch Geheimnisträger bei Kindeswohlgefährdung

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

Schutzauftrag bei Kindeswohlgefährdung

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

Fachliche Beratung und Begleitung zum Schutz von Kindern und Jugendlichen

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

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

In der EKM:

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

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

5. Geltungsbereich

Dieses Schutzkonzept gilt für folgende Bereiche:

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

6. Präventionsgrundsätze – *unsere innere Haltung*

1. Es gibt angenehme, aber auch unangenehme Gefühle und diese sollen / können auch ausgedrückt werden.
Es gibt auch „komische“ Gefühle, die positiv und negativ zugleich sein können.
2. Ebenso gibt es gute und schlechte Geheimnisse. Schlechte Geheimnisse machen ungute (*schlechte*) Gefühle und dürfen (*müssen*) weitergesagt werden. Das ist kein Verpetzen.
3. Jede Person hat das Recht, „nein“ zu sagen, wenn etwas geschieht, was unangenehme Gefühle macht.
4. Jede Person hat das Recht auf den eigenen Körper. Niemand darf andere berühren, wenn dies nicht gewollt ist.
5. Es gibt sexualisierte Gewalt! Täterinnen und Täter sind meist Menschen, die bekannt / verwandt sind. Das heißt, nicht der oder die „fremde Böse“ ist in den überwiegenden Fällen TäterIn, sondern jemand, den man gern hat und kennt, der aber Grenzen verletzt.
6. Erwachsene wissen, dass es sexualisierte Gewalt gibt. Sie haben die Aufgabe, sensibel hinzuhören, wenn Kinder und Jugendliche diesbezüglich etwas erzählen.
7. *„Bei weniger als sechs Jugendlichen wird die Konfirmandenarbeit in Kooperation mit anderen Kirchengemeinden organisiert (vergleiche 3. und 6.2.9). 2 Es besteht auch die Möglichkeit, zwei Jahrgänge zusammenzulegen. Das Verhältnis von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu Jugendlichen soll den Schlüssel von 1 zu 15 nicht überschreiten.“¹*

7. Schutzregelungen

Schutzregelungen dienen generell sowohl dem Schutz der uns anvertrauten Kinder und Jugendlichen vor Übergriffigkeiten 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.

¹ 264 Rahmenordnung Konfirmandenarbeit (ROKA) der EKM: Absatz 7.3.1. und 7.3.2

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 und nehmen Sie selbst keine an.

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, 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, sind auch vom Leitungsteam einzuhalten.

Problemfeld Seelsorge

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

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

Problemfeld Kirchenmusik

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

- Möglichkeit anbieten, dass Eltern jederzeit kommen können, auch unangemeldet während des Unterrichts
- gute Kommunikation über die Unterrichtsmethoden
- Körperliche Kontakte wie z.B. Haltungskorrekturen müssen von den Schülerinnen und Schülern gewollt und auf Anfrage zugelassen sein und dürfen ein sinnvolles Maß nicht überschreiten.
- Es gilt der Grundsatz: Metakommunikation geht vor Berührung.

- Offene Türen sind wichtig, damit Schülerinnen und Schüler jederzeit gehen können. *(beim Orgelunterricht die Kirche nicht von innen verschließen!).*

Problemfeld pädagogische Arbeit mit Kindern und Jugendlichen

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

8. Verhaltenskodex – verbindliche Vereinbarungen im Kollegium

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

Die Evangelische Kirche in Mitteldeutschland empfiehlt deshalb folgende Verhaltensregeln:

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

dem uns benannten hauptberuflichen Mitarbeiter unseres Trägers. Die Vorgehensweisen und unsere Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner sind uns bekannt.

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

Dieser [Verhaltenskodex](#) ist als Kopiervorlage im Anhang dem Schutzkonzept beigelegt.

Alle haupt- und ehrenamtliche Mitarbeitenden müssen diesen Verhaltenskodex unterschreiben.

9. Fortbildung

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

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

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

So sind Themen wie: Kindeswohlgefährdung und sexuelle Gewalt/Sexualstrafrecht Gegenstand der Jugendleiterschulung (JuLeiCa). Des Weiteren werden die Themen Kindeswohlgefährdung, Nähe und Distanz und Grenzen achten in der Kinderleiterschulung (KiLeiCa) thematisiert. Seit dem Jahr 2023 wurde dieser Themenbereich um „Kinderschutz“ erweitert.

Neben- und ehrenamtliche Mitarbeitenden im Erwachsenenalter können sich auf verschiedenen Ebenen informieren. Der Gemeindedienst der EKM bietet auf folgender Internetseite: ehrenamt-ev.de Module zu verschiedenen Themen an. Eines der Module heißt: „**Grenzen achten**“ und informiert über das Thema sexualisierte Gewalt. Da es keinen Nachweis gibt, soll nach **Bearbeitung des Moduls ein Screenshot als Nachweis** an das **Kirchenkreisbüro** gesendet werden.

10. Selbstverpflichtungserklärung

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

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

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

Diese **Selbstverpflichtungserklärung (Anhang Nummer 2)** ist als Kopiervorlage dem Schutzkonzept beigelegt.

Alle haupt- und ehrenamtliche Mitarbeitenden müssen sie unterschreiben.

Die Selbstverpflichtungserklärung ist bei allen Mitarbeitenden (Haupt-, Neben- und Ehrenamt) in **zweifacher Ausführung zu unterzeichnen** (eins für Mitarbeiter und eins für die Personalakte im Kirchenkreisbüro). **Ausnahme** besteht bei **ehrenamtlichen Mitarbeitenden, die nicht in eine Beziehungsarbeit treten** (St. Martin beim Umzug unterstützen oder Personen, die eine Veranstaltung mit vorbereiten, Essen vorkochen und vorbeibringen). Bei unregelmäßiger Mitarbeit können die Selbstverpflichtungserklärungen nach 3 Monaten vernichtet werden.

11. Vertrauenspersonen und Interventionsteam

Im Kirchenkreis Apolda – Buttstädt wurden je zwei Mitarbeitende aus jeder Region durch eine der Ehrenamtsbeauftragten persönlich angesprochen und haben ihre Bereitschaft erklärt, als Vertrauenspersonen zu fungieren. Für die **Neben – und Ehrenamtlichen** sind die **Vertrauenspersonen die Ehrenamtsbeauftragten**.

Die Vertrauenspersonen sind:

Region Ost: Herr Falk Grosse (Gemeindepädagoge) und Frau Cornelia Kühne (Pfarrerin)

Region Mitte: Herr David Bong (Kantor) und Frau Bettina Reinefeld-Wiegel (Pfarrerin)

Region West: Herr Jan Redeker (Pfarrer) und Frau Melanie Oswald (Jugendreferentin)

Ehrenamtsbeauftragten: Frau Christin Drexel (Pfarrerin) und Frau Nicole Kittelmann (Assistenz der Geschäftsführung)

Wie sie zu erreichen sind, ist unter dem Punkt „Ansprechpartnerinnen“ angegeben.

Die Vertrauenspersonen sind **kein Mitglied** im Interventionsteam. Sie sind **nicht für die Fallbearbeitung zuständig**. Vertrauenspersonen gegen sexuelle Gewalt sollen bei Fragen und Problemen zum Thema für Kinder und Jugendliche, deren Eltern sowie für Mitarbeiter:innen als interne „Ansprechstellen“ zur Verfügung stehen. Damit haben sie eine wichtige Funktion im Sinne des Beschwerdemanagements in Organisationen der Jugendarbeit. Eine Orientierung hierfür bietet der Punkt „vager Verdachtsfall“ im Interventionsplan der EKM.

Interventionsteam

Das Interventionsteam besteht aus folgenden Personen:

1. Evelin Franke (amtierende Superintendentin)
2. Dorothee Herfurth–Rogge (Pfarrerin und Ansprechstelle der EKM zum Schutz vor sexualisierter Gewalt)
3. Susann Pfannkuchen (Stiftung Finneck, Fachdienst FINDUS, Psychologin, ISEF)
4. Silke Kösling (Vorstand Stiftung Finneck, ISEF)
5. Dr. Stephan Müller-Leddin (Vorstand Carolinenheim Apolda)

Das Interventionsteam handelt nach dem Interventionsplan der EKM (siehe Bild unten).

Bei Verdachtsfällen mit Minderjährigen und gegenüber Mitarbeitern wird eine insofern erfahrene Fachkraft zur Fallbearbeitung hinzugezogen.

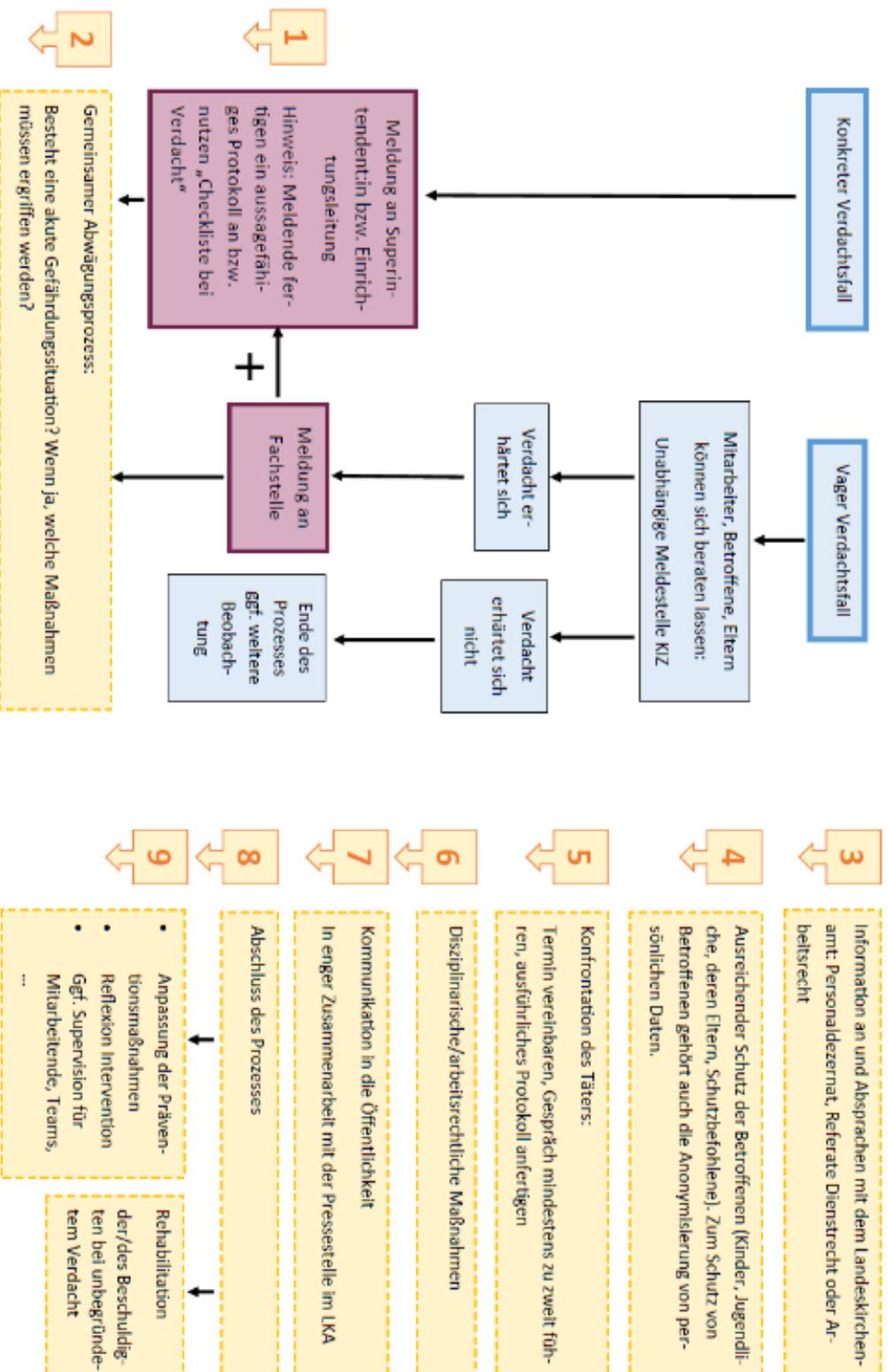
Kirchenkreis Apolda – Buttstädt:

Susann Pfannkuchen (Stiftung Finneck, Fachdienst FINDUS, Psychologin) und Silke Kösling (Vorstand Stiftung Finneck)

Kirchenkreis Erfurt:

Christin Kliem (Offene Arbeit) und Pfarrer Friedemann Büttner (Notfallseelsorger)

EKM INTERVENTIONSPLAN



EKM Interventionsplan

12. Erweitertes Führungszeugnis

Jede und jeder hauptamtliche, hauptberufliche oder ehrenamtliche Mitarbeiter*in hat **alle 5 Jahre ein aktuelles erweitertes Führungszeugnis im Kirchenkreisbüro** vorzulegen.

Über die Einhaltung dieser Verfahrensweisung wacht die Leitungsperson des Kirchenkreises. Die hauptamtlichen Mitarbeitenden in den jeweiligen Regionen müssen die ehrenamtlichen Mitarbeiter über das Vorlegen des Führungszeugnisses unterweisen. Für **ehrenamtliche Mitarbeiter ist die Beantragung kostenfrei**. Bei den **haupt- und nebenamtlichen Mitarbeitenden werden die entstandenen Kosten vom Kirchenkreis erstattet**. **Alle Führungszeugnisse werden in einer Ehrenamtsdatenbank im Kirchenkreisbüro erfasst**.

Im Anhang (Nummer 3) findet sich ein **Antragsformular**, welches ehrenamtlich oder nebenberuflich Tätigen ausgehändigt wird.

13. Fachliche Standards in der Arbeit mit Schutzbefohlenen

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

13.1 Gestaltung von Nähe und Distanz

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

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

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

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

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

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

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

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

13.2 Angemessenheit von Körperkontakt

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

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

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

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

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

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

Körperkontakt sollte vorher kommuniziert und abgefragt werden und geschieht nur mit ausdrücklich eingeholtem Einverständnis des Gegenübers.

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

13.3 Beachtung der Intimsphäre

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

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

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

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

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

13.4 Verhalten bei Angeboten mit Übernachtung

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

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

Hierbei sind gesetzliche Vorgaben in jedem Fall zu beachten.

Alle Regelungen müssen vor einer Fahrt mit den Mitarbeitenden, Eltern, Kindern kommuniziert werden.

13.5 Umgang mit Fehlverhalten

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

Auf Fehlverhalten / Überschreitungen wird unmittelbar reagiert.

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

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

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

13.6 Sprache und Wortwahl

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

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

Mitarbeitende fördern in ihren Angeboten eine bewusste, wertschätzende Sprachkultur.

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

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

13.7 Zutritt zu Einrichtungen

Alle haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitende, die Zugang zu kirchlichen Gebäuden haben (Zugang zu Schlüssel), weisen ein regelmäßig aktualisiertes erweitertes Führungszeugnis vor. Mitarbeitende achten darauf, wer sich in Jugend- oder Gemeindezentrum o.ä. Einrichtungen aufhält, kommt oder geht. Unbekannte Personen werden angesprochen.

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

Für Transparenz muss jederzeit gesorgt sein.

Mitarbeitende sind namentlich bekannt zu machen / in Anfangszeiten Namensschilder mit Funktion tragen.

13.8 Nutzung von Medien

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

13.8.1 Umgang mit sozialen Netzwerken

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

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

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

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

13.8.2 Nutzung von Bildern bei Veröffentlichungen (digital und analog)

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

Auch wenn das Einverständnis zur Veröffentlichung vorliegt, werden nur Medien veröffentlicht, die niemanden bloßstellen oder dazu geeignet wären. **In jedem Fall hat** die abgebildete Person **bzw. haben die Erziehungsberechtigten** vor der Veröffentlichung die Zustimmung zu erteilen.

13.9 Umgang mit Geschenken

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

13.10 Mitarbeitendenjahresgespräch

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

14. Interventionsregelungen der EKM

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

Wir handeln immer nach folgenden Grundsätzen:

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

Zwischen den Formen sexualisierter Gewalt wird unterschieden:

- **Grenzverletzungen** werden unabsichtlich verübt und resultieren aus fachlichen bzw. persönlichen Unzulänglichkeiten oder einer „Kultur der Grenzverletzungen“

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

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

Grundsätzlich gilt:

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

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

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

Auch kann seelsorgerische Begleitung unter Wahrung der Rollenklarheit hilfreich sein.

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

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

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

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

Bei beruflichen Mitarbeiter*innen sind eventuelle arbeitsrechtliche Konsequenzen zu prüfen und gegebenenfalls anzuwenden.

In jedem Fall ist ein Erstgespräch erforderlich.

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

Wichtig:

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

15. Potential- und Risikoanalyse

Wir sichern zu, eine täterunfreundliche Umgebung zu schaffen.

Dazu gehört die Auseinandersetzung mit:

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

Hierzu ist es zwingend erforderlich, bei konkreten Maßnahmen bzw. „Raumbelegungen“ eine Risiko- und Potentialanalyse durchzuführen.

Im Anhang findet sich ein [Risikoanalyseformular](#), welches auszufüllen ist!

16. Beschwerdeverfahren

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

Es ist transparent zu machen:

- Bei wem, wo und wie man sich beschweren kann, d. h., bei welchen Personen, wie und wo sie zu finden sind.
- Worüber 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)
- Beschwerden können auch anonym gemacht werden und sind sanktionsfrei.

Jeder Verband, Verein, Einrichtung und Kirchenkreis sorgt dafür, dass Vertrauenspersonen benannt werden. In der Durchführungsverordnung wird ihre Benennung geregelt. Mitarbeitende gehen verantwortungsvoll mit ihrer Rolle und Beschwerden von Teilnehmenden um und tragen dafür Sorge, dass das Beschwerdeverfahren jederzeit transparent ist – getragen von hoher Sorgfaltspflicht (ungerechtfertigte Verdächtigungen sind schwer aus der Welt zu schaffen).

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

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

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

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

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

Beschwerde aufnehmen

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

Für das Gespräch wird ein störungsfreier Raum gesucht und ausreichend Zeit eingeräumt. Dabei wird durch aktives Zuhören und offenes Fragen die Beschwerde möglichst genau erfasst (Dokumentation z.B. in Form eines Kurzprotokolls) und ernst genommen

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

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

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

Schritte, die im Verantwortungsbereich der Erwachsenen liegen, werden dem Kind oder dem bzw. der Jugendlichen gegenüber eindeutig benannt. In solchen Fällen übernimmt die angesprochene Person das weitere Vorgehen, einschließlich der Weiterleitung der

Beschwerde in Absprache und mit Information des Kindes oder des bzw. der Jugendlichen soweit möglich.

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

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

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

Beschwerden zu Interaktionen

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

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

Beschwerden zu Gestaltung und organisatorischen Abläufen

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

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

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

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

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

Eine Überprüfung auf Veränderung erfolgt nach einem angemessenen Zeitraum.

Anonymen Beschwerden wird ebenfalls nachgegangen.

17. Notfallplan

Handeln bei Verdacht auf Kindeswohlgefährdung

1. Ruhe bewahren, entschleunigen und Situation analysieren

- Reflexion der eigenen Rolle und der eigenen Gefühle
- Verdachtstagebuch führen (Was beobachten Sie? Welche Signale? Wann beziehungsweise seit wann? Wer? Wie häufig?)
- Kein Aktionismus! Nicht mit den vermuteten Tätern oder den Eltern der Kinder sprechen. Das macht u. U. die Situation für die Betroffenen nur noch schwieriger.
- Einschätzen, wie sicher oder gefährdet das Kind aktuell ist! Nur bei akuter Gefahr müssen Sie sofort eingreifen, vorher beraten Sie sich 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 und Ihre ISEF. Weiterhin benennt der Kirchenkreis eine Person außerhalb des kirchlichen Kontextes, die als Ansprechpartnerin zu Rate gezogen werden.
- Bleiben Sie klar an der Seite der Betroffenen, aber ohne eine Vorverurteilung der beschuldigten Person.

Verhaltensregeln in der Seelsorge

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

- Versprechen Sie nichts, was Sie nicht halten können!
- Schaffen Sie Rollenklarheit für sich selbst und die Betroffenen.
- Erkennen Sie die Grenzen der Seelsorge. Sie sind kein Therapeut und Traumatherapeut.
- 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 von allen Gesprächen Notizen. Eine genaue Dokumentation hilft:
 - falls es zur Strafanzeige kommt, als Argumentationsmittel,
 - falls es zum Antrag auf Entschädigung kommt
 - falls Sie selbst 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, erwägen Sie gemeinsam die Möglichkeit einer Strafanzeige und zeigen Sie die Konsequenzen auf, die sich aus dieser Entscheidung

ergeben. Holen Sie sich ggf. den Fachverstand der Beratungsstellen für sexualisierte Gewalt ein.

- Sollte der Täter/die Täterin in der Kirche haupt-, neben- oder ehrenamtlich arbeiten, bitten Sie das Opfer um das Einverständnis, ein kirchliches Ermittlungsverfahren einzuleiten. Lassen Sie sich in diesem Fall von der seelsorgerlichen Schweigepflicht entbinden!
 - Kirchliche Ermittlungsverfahren unterliegen keiner Verjährungsfrist!
 - Machen Sie deutlich, dass ein Ermittlungsverfahren nötig ist, um andere mögliche Betroffene zu schützen.
 - Melden Sie den Vorfall dem/der Superintendenten/-in und nehmen Sie Kontakt mit der Fachberatung Pfarrerin Frau Herfurth-Rogge auf.
 - Beachten Sie, 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.**

18. 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.

In der Anlage findet sich ein Formular zur Falldokumentation, das verwendet werden kann.

Zu dokumentieren ist 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 Aufzeichnung ist der Name des Verfassenden, Datum, Ort, Uhrzeit zu notieren, die Seiten sind zu nummerieren.

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 formuliert werden.

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

19. Umgang mit Übertretungen des Verhaltenskodex

Trotz aller Bemühungen kann es immer wieder zu Situationen kommen, in denen die im Verhaltenskodex vorgegebenen Regelungen verletzt werden. Entscheidend ist der Umgang mit solchen Übertretungen.

Fehler können passieren, sie sollten aber erkannt, benannt und korrigiert werden, damit sie sich nicht wiederholen.

Kritik zu äußern, aber auch Kritik anzuhören und anzunehmen, ist ein Zeichen von Professionalität und Respekt.

Um Vertuschung und Geheimhaltung auszuschließen, soll ein offener und fehlerfreundlicher Umgang zwischen allen Mitarbeitenden etabliert werden.

Deshalb gilt:

- ➔ Haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitende dürfen grundsätzlich auf ihr Verhalten gegenüber Schutzbefohlenen und dessen Wirkung angesprochen werden.
- ➔ Grenzüberschreitendes Verhalten von haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitenden darf generell weiter erzählt und thematisiert werden, insbesondere diesbezüglich eingeforderte Geheimhaltung.
- ➔ Professionelle Beziehungsgestaltung, Nähe und Distanz sowie deren Reflexion sind regelmäßige Themen in Teambesprechungen.
- ➔ Übertretungen, die strafrechtlich relevant sind, werden zur Anzeige gebracht und die bzw. der Vorgesetzte oder die landeskirchliche Ansprech- und Meldestelle zur Beratung des weiteren Vorgehens hinzugezogen.

20. Rehabilitation

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

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

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

→ **Beteiligte / Team**

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

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

→ **beschuldigte Person**

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

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

Wann kann ein Verdacht als widerlegt gelten?

Kriterien dafür, dass ein Verdacht als ausgeräumt betrachtet werden kann, sind z.B., dass Betroffene die Beschuldigung zurücknehmen und plausibel den Grund der Falschbeschuldigung erklären bzw. schriftlich bestätigen.

Oder dass mehrere voneinander unabhängige und nicht unter Druck gesetzte oder beeinflusste Zeuginnen / Zeugen schlüssig und glaubhaft belegen, dass die Schilderung des Sachverhalts nicht stimmen kann.

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

21. Schlussbemerkungen

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

Es ist jedoch ein Anfangs- und kein Schlusspunkt.

Alle Verantwortlichen in den Gremien, in Ehren- und Hauptamt, sind dazu verpflichtet, das Konzept bei und auf sich anzuwenden und fortzuentwickeln.

Dies ist eine fortwährende Aufgabe, die die stete Überprüfung und Vergewisserung der Standards beinhaltet.

Erarbeitet auf der Grundlage des Gewaltschutzkonzeptes im Kirchenkreis Gotha,
federführend von Kreisreferentin Anne Dilsner (Gotha) erstellt.

Arbeitsgruppe des KK Apolda - Buttstädt: amtierende Superintendentin Evelin Franke,
Jugendreferentin Melanie Oswald, Ehrenamtsbeauftragte Nicole Kittelmann und Christin
Drexel und Kinder – und Familienreferentin Ilona Giese

Textbearbeitung im ersten Entwurf: Superintendent Dr. Gregor Heidbrink

Wir danken für die Zustimmung zur Bearbeitung des Konzeptes des KK Gotha und des KK
Erfurt.

Apolda, den 17.03.2025

Beschlossen vom Kreiskirchenrat am 03.04.2025, von der Kreissynode am 26.04.2025



Evelin Franke
Amtierende Superintendentin



Hans-Jürgen Bauer
Präses

Anlagen (auf der Homepage unter Downloads Verfügbar):

1. Potential- und Risikoanalyse
2. Selbstverpflichtungserklärung
3. Anschreiben Führungszeugnis
4. Verhaltenskodex
5. Dokumentationsbogen
6. Verfahrensprotokoll
7. Reflexionsbogen

2 **Im Kirchenkreis Apolda – Buttstädt Vertrauensperson:**

Region West

Herr Redeker	jan.redeker@ekmd.de	0179 5136526
Frau Oswald	melanie.oswald@ekmd.de	0176 60391227

Region Mitte

Herr Bong	david.bong@ekmd.de	0157 74406515
Frau Reinefeld-Wiegel	bettina.reinefeld-wiegel@ekmd.de	0172 1308052

Region Ost

Herr Grosse	falk.grosse@ekmd.de	0173 5464875
Frau Kühne	cornelia.kuehne@ekmd.de	0151 53724464

Ehrenamtsbeauftragte

Nicole Kittelmann	nicole.kittelmann@ekmd.de	0172 5294288
Christin Drexel	christin.drexel@ekmd.de	01516 1456886

Erfahrene Fachkräfte im Kirchenkreis Apolda – Buttstädt:

Susann Pfannkuchen	susann.pfannkuchen@stiftung-finneck.de	03634 3185154
Silke Kösling	silke.koesling@stiftung-finneck.de	03634 3185104

Erfahrene Fachkräfte im Kirchenkreis Erfurt:

Christin Kliem	c.kliem-offenarbeiterfurt@gmx.de	0361 6422661
Pfarrer Friedemann Büttner	friedemann.buettner@ekmd.de	0170 3642533

In der Ev. Kirche von Mitteldeutschland:

PfarrerIn Dorothee Herfurth-Rogge dorothee.herfurth-rogge@ekmd.de 0172 7117672
Ansprechstelle der EKM zum Schutz vor sexualisierter Gewalt

In Thüringen:

Kinderschutzbund Thüringen	post@dksbthueringen.de	0361 65319483
Ombudstelle für Kinder und Jugendliche	www.dein-megafon.de	0361 23000270
Weisser Ring Opferschutzhilfe	www.thueringen.weisser-ring.de	0361 3464646

deutschlandweit:

Hilfetelefon Sexueller Missbrauch 0800 – 22 555 30

unabhängige Information für Betroffene von
sexualisierter Gewalt in der ev. Kirche und Diakonie 0800 – 50 40 112
www.anlaufstelle.help

unabhängige Beauftragte der Bundesregierung www.beauftragte-missbrauch.de



Anlage 1: Potential und Risikoanalyse

Leitfragen zur Erstellung einer Risikoanalyse

1. Situation

1.a. Für welches Angebot soll eine Risikoanalyse erstellt werden?

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

	Ja	Nein
Kinder unter 3 Jahren		
Kinder bis 12 Jahren		
Jugendliche bis 16		
Jugendliche bis 18		
Weitere:		

1c. Welche Angebote gibt es?

	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		
Weitere:		

1.d. Wer ist dafür verantwortlich?



1.e. Welche Risiken können daraus entstehen?

1.f. Zukünftige Maßnahmen zur Abwendung

1.g. Bis wann muss das erledigt sein?

--

1.i. Zur Wiedervorlage am:

--



2. Räumlichkeiten

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

	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:



Anlage 2: Selbstverpflichtungserklärung

Selbstverpflichtungserklärung

Name, Vorname

gegenüber (Träger) _____

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

Dies anerkennend wird die folgende Selbstverpflichtungserklärung abgegeben:

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

Ort, Datum

Unterschrift



Anlage 4: Verhaltenskodex

Einrichtung: Evangelisch – Lutherischer Kirchenkreis Apolda – Buttstädt

1. Verhaltenskodex für haupt- und ehrenamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur Verhinderung von Gewalt an Kindern und Jugendlichen

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

Die Evangelische Kirche in Mitteldeutschland empfiehlt deshalb folgende Verhaltensregeln:

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

Datum

Unterschrift



Anlage 5: Dokumentationsbogen

Vordruck: Dokumentationsbogen

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:



Anlage 6: Verfahrensprotokoll

bitte ankreuzen		Ergebnis:/Bemerkung:/evtl. beteiligte Fachkräfte
<input type="checkbox"/>	Meldung an die Vertrauensperson erfolgte am:	
<input type="checkbox"/>	Benachrichtigung der Leitung erfolgte am:	
<input type="checkbox"/>	Vortstellung im Intervensionsteam erfolgte am:	
<input type="checkbox"/>	Multidisziplinäre Fallbesprechung erfolgte am:	
<input type="checkbox"/>	Einbeziehung einer insoweit erfahrenen Fachkraft erfolgte am:	
<input type="checkbox"/>	Rücksprache mit der Leitung erfolgte am:	
<input type="checkbox"/>	Elterngespräch erfolgte am: Beteiligt waren:	
HILFEN/ Maßnahmen		Ergebnis: Bemerkung: /evtl. beteiligte Fachkräfte:
<input type="checkbox"/>	Hilfsangebote wurden an Eltern weitergeliet und zwar:	
<input type="checkbox"/>	Hilfsangebote wurden angenommen:	
<input type="checkbox"/>	Hilfsangebote wurden nicht angenommen:	
<input type="checkbox"/>	derzeitige Hilfe ist ausreichend	
<input type="checkbox"/>	andere Hilfen wurden angeboten und angenommen und zwar:	
<input type="checkbox"/>	Derzeitige Hilfe ist zur Abwendung der Gefährdung nicht ausreichend	
<input type="checkbox"/>	Informationen an das Jugendamt erfolgte am: Zuständig:	
<input type="checkbox"/>	Eltern wurden über die Einbeziehung des ASD/ Jugendamt informiert	
<input type="checkbox"/>	Eltern wurden über die Einbeziehung des ASD/ Jugendamt nicht informiert, weil dadurch das Kindeswohl weiter/ stärker gefährdet würde	
<input type="checkbox"/>	Schweigepflichts-entbindung liegt vor	
<input type="checkbox"/>	Schweigepflichts-entbindung der Eltern liegt nicht vor	

Datum: _____

Unterschrift: _____



Anlage 7: Reflexionsbogen

Dieser Bogen dient dazu das Erzählte in eine Gesamtsituation einzubinden. Möglicherweise haben Sie schon zuvor eine Veränderung an der betroffenen Person wahrgenommen.

Persönliche Eindrücke während der Mitteilung	Welchen Eindruck machte die mitteilende Person: (aufgeregt, gelassen, traurig, wütend...)
Aus welcher Situation kam es aus Ihrer Sicht zu dieser Mitteilung?	Wurde z.B. Im Vorfeld über das Thema sexualisierte Gewalt gesprochen?
Ist ihnen schon vorher etwas an der betroffenen Person aufgefallen?	Veränderung im Verhalten, Kleidung, Sprache, Umgang mit anderen?
Verhaltensauffälligkeiten im Vorfeld an der tatverdächtigsten Person?	z.B. Nähe-Distanz-Probleme; Tendenz zu Grenzverletzendem Verhalten; sexualisierte Sprache ...
Gibt es eigene Vermutungen und Hypothesen zur Aussage der betroffenen Person?	