

Schutzkonzept zur Verhinderung von sexualisierter Gewalt für den Kirchenkreis Twiste-Eisenberg

**Beschlossen durch die Kreissynode
am 14. Oktober 2023**

Inhalt

Vorwort	2
1. Bestandsaufnahme und Risikoanalyse	3
1.1 Räumlichkeiten	3
1.2 Soziale und virtuelle Räume	3
2. Umgang mit Mitarbeitenden.....	3
2.1. Erweitertes polizeiliches Führungszeugnis.....	4
3. Verhaltenskodex	5
4. Fachliche Standards in den Arbeitsfeldern.....	6
5. Präventionsfortbildungen.....	7
5.1 Präventionsfortbildungen für Hauptamtliche	8
5.2 Präventionsfortbildungen für Ehrenamtliche	8
6. Umgang mit Übertretung des Verhaltenskodex	9
6.1 Intervention	9
6.2 Interventionsplan der EKKW.....	11
6.3 Kooperierende Beratungsstellen	12
7. Prävention als kontinuierliche Aufgabe in den Gemeinden und Arbeitsbereichen	13
8. Kurzversion zum Umgang mit dem Konzept.....	13
9. Anhang	14

Vorwort

Kirchengemeinden und kirchliche Einrichtungen sollen Orte sein, an denen sich Menschen begegnen, Gemeinschaft erfahren und ihre Begabungen entfalten können. Orte, an denen jeder und jede so angenommen und wertgeschätzt wird, wie er oder sie ist. Orte, an denen Menschen die Nähe und die Begleitung Gottes spüren können. Menschen jeder Altersstufe sollen sich sicher fühlen können.

Gleichzeitig sind Kirchengemeinden und kirchliche Einrichtungen immer auch ein Spiegel der Gesellschaft und wir müssen uns der Erkenntnis stellen, dass auch in diesem Rahmen grenzverletzendes Verhalten bis hin zu sexualisierter Gewalt vorgekommen sind und vorkommen können.

Deshalb ist es wichtig, ein Schutzkonzept zu entwickeln und immer wieder zu erneuern, in dem wir Haupt-, Neben- und Ehrenamtliche dafür sensibilisieren, wo und in welchen Zusammenhängen gefährdete Personen besonders geschützt werden müssen.

Wir wollen mit klaren Strukturen und Vorgaben gegen die Möglichkeit angehen, dass es künftig zu Grenzverletzungen und sexualisierter Gewalt im Zusammenhang von kirchlichem Handeln in unseren Einrichtungen und Gemeinden kommen kann.

Und wir wollen einen Sprach- und Handlungsraum eröffnen, der das Thema sexualisierte Gewalt im Kirchenkreis Twiste-Eisenberg so thematisiert, dass Betroffene von Anfang an ernst genommen und Täterinnen und Täter schnell ausfindig gemacht und an einem weiteren Tun gehindert werden.

Auch Menschen, die in der Vergangenheit Erfahrungen von sexualisierter Gewalt gemacht haben, sollen sicher sein, dass sie Gehör finden und alles getan wird, um diese Taten aufzuarbeiten.

Die rechtlichen Grundlagen des Schutzkonzeptes des Kirchenkreises Twiste-Eisenberg sind:

- Die „Gesetzesvertretende Verordnung zum Schutz vor sexualisierter Gewalt“ (KABl. 136 (2021), S. 40-44)
- Die „Verordnung zur Ausführung der gesetzvertretenden Verordnung zum Schutz vor sexualisierter Gewalt“ (KABl. 137 (2022), 228-231) in der jeweils geltenden Fassung
- Das Rahmenschutzkonzept der EKKW (Kurzfassung vom 04.12.2022)
- Die Rahmendienstvereinbarung zwischen Landeskirchlicher MAV und Landeskirche vom 20.12.2022 mit dem landeskirchlich für alle Mitarbeitenden verbindlichen Verhaltenskodex und der Mustervorlage zur Risikoanalyse.

Wir danken den Kirchenkreisen Kinzigtal und Fulda für die gelungenen Vorarbeiten, welche – neben dem Rahmenschutzkonzept der EKKW – die Grundlage für dieses Konzept des Kirchenkreises Twiste-Eisenberg wurden. Besonderer Dank gilt der Steuerungsgruppe des Kirchenkreises, die die Arbeit am Konzept begleitet hat.

Claudia Vach

Petra Ullrich

Eva Brinke-Kriebel

1. Bestandsaufnahme und Risikoanalyse

Risiken wahrzunehmen ist der erste Schritt, sie minimieren zu können. Jede Einrichtung und Kirchengemeinde führt deshalb eine Risikoanalyse durch. Die Risikoanalyse in den Einrichtungen und Kirchengemeinden des Kirchenkreises Twiste-Eisenberg ist grundsätzlich zu erstellen über den „Anhang zur Einzeldienstvereinbarung ‚Risikoanalyse‘“ (Stand: 12/2022) des „Rahmenschutzkonzeptes zum Schutz vor sexualisierter Gewalt in der EKKW“. ¹

1.1 Räumlichkeiten

Die Räumlichkeiten, in denen kirchliche Arbeit stattfindet, sind sehr individuell. Jede Kirchengemeinde und Einrichtung führt deshalb diesbezüglich eine eigene Risikoanalyse durch.

Dabei werden Räume und Orte, die als potenziell unheimlich oder gefährlich empfunden werden, wahrgenommen, erfasst und möglichst entsprechend verändert.

Diese Risikoanalyse muss innerhalb eines Jahres durchgeführt, dokumentiert und dem Kirchenkreisvorstand vorgelegt werden. Danach ist sie regelmäßig zu überprüfen und ggf. anzupassen. Dazu wird das Baubegehungsprotokoll um die Anlage „Risikoanalyse“ ergänzt und dringend empfohlen, dass ein geschultes Mitglied des jeweiligen Vorstands (s. Kap. 4.2) an der Baubegehung teilnimmt.

Grundsätzlich gilt:

- Die Räume, in denen sich mehrere Menschen aufhalten, haben jederzeit öffentlich zugänglich zu sein. Zu keiner Zeit ist es gestattet, Türen von innen abzuschließen.
- Das Setting für Situationen mit Einzelnen (z. B. bei Seelsorge- oder Beratungsgesprächen) ist so zu wählen, dass größtmögliche Transparenz gewährleistet ist. Vorzugsweise finden Gespräche an Orten statt, die einsehbar sind (z. B. Tür mit Glaseinsatz, abseits der Gruppe, Spaziergang...). Bei Gesprächen im Raum sitzen die Beteiligten möglichst so, dass sie jederzeit ungehindert die Tür erreichen können.
- Nach Möglichkeit werden andere Mitarbeitende (Teamer*innen, Kolleg*innen) über Ort und Zeit des Gesprächs informiert.

1.2 Soziale und virtuelle Räume

Die Risikoanalyse beinhaltet auch den Blick auf die sozialen Räume, also Veranstaltungssettings, Angebote oder Verfahrenswege. Ebenso sind die ständig an Bedeutung gewinnenden virtuellen Räume mit einzubeziehen (Umgang mit Social Media).

2. Umgang mit Mitarbeitenden

Es gehört zur Leitungsverantwortung, neue Mitarbeitende auf ihre fachliche Eignung hin zu prüfen. Arbeitsfeldbezogen soll bei Bewerbungsgesprächen (bei Ehrenamtlichen auch bei Kennenlerngesprächen) erfragt werden, welche Kompetenzen und Erfahrungen sie im Umgang mit Prävention, Intervention und Aufarbeitung sexualisierter Gewalt mitbringen.

¹ Im Anhang zu finden.

2.1. Erweitertes polizeiliches Führungszeugnis

Haupt- und nebenamtlich Beschäftigte

Der Anstellungsträger stellt sicher, dass nur geeignetes Personal für die anfallenden 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 Einstellung und anschließend alle drei Jahre erweiterte Führungszeugnisse nach § 30a Abs.1 BZRG von allen hauptamtlich tätigen Personen vorlegen lassen muss. Dies soll ausschließen, dass Personen beschäftigt werden, die insbesondere wegen Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung, die körperliche Unversehrtheit und die persönliche Freiheit rechtskräftig verurteilt worden sind (vgl. § 72a SGB VIII).

Ehrenamtliche und Honorarkräfte

In den Einrichtungen und Kirchengemeinden besteht die Pflicht zur regelmäßigen Vorlage (alle drei Jahre) eines erweiterten Führungszeugnisses für Ehrenamtliche, wenn diese während ihrer Tätigkeit regelmäßig in Einzel- oder Kleingruppensettings mit Kindern oder Jugendlichen oder anderen Schutzbefohlenen in Kontakt kommen und die Möglichkeit zu Intimität, Körperkontakt, dem Aufbau eines Abhängigkeitsverhältnisses gegeben ist und/oder die Schutzbefohlenen aufgrund ihres Alters oder anderer Faktoren nicht artikulationsfähig sind.

Dies gilt grundsätzlich für alle Mitarbeitenden ab 14 Jahren, insbesondere in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen, aber auch bei Erwachsenen in möglichen Abhängigkeitsverhältnissen, wie z.B. bei Besuchsdienstkreisen.

Bei Veranstaltungen mit Übernachtung müssen alle Mitarbeitenden ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen.

Für Ehrenamtliche wird das Führungszeugnis kostenlos ausgestellt². Die Kirchengemeinde bzw. Einrichtung muss die Einsichtnahme unter Berücksichtigung der Datenschutzbestimmungen dokumentieren³.

Bei Mitarbeitenden, die nur kurzzeitig mitarbeiten (z. B. Schulpraktikum) oder solchen, die nicht allein mit Kindern in Kontakt kommen, genügt das Unterschreiben des Verhaltenskodex und einer persönlichen Erklärung zum § 72a SGB VIII.⁴

Sollte eine rechtskräftige Verurteilung nach den relevanten Paragrafen (§72a SGB VIII) aufgeführt sein, ist eine haupt- neben oder ehrenamtliche Tätigkeit in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen und anderen Schutzbefohlenen ausgeschlossen.

Auch Honorarkräfte, die in diesem Bereich tätig sind, müssen ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen.

² Ein entsprechendes Muster-Anschreiben finden Sie im Anhang.

³ Führungszeugnisse dürfen nur eingesehen werden, nichts kopieren oder behalten! Dokumentiert wird nur der Name der Person, das Datum des Führungszeugnisses und wann wieder ein Führungszeugnis vorgelegt werden muss. Eine entsprechende Datei, mit der diese Dokumentation einfach möglich ist, wird den Kirchengemeinden zur Verfügung gestellt.

⁴ Gewalt? Nicht mit uns! Verhaltenskodex und Selbstverpflichtungserklärung, siehe Anhang

3. Verhaltenskodex

Leitgedanken

Die Evangelische Kirche von Kurhessen-Waldeck hat sich klar zum Schutz vor sexualisierter Gewalt positioniert⁵ 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 kirchlicher Träger von Angeboten wollen wir, dass Kinder, Jugendliche, Schutzbefohlene aller Altersstufen⁶ 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 wollen und müssen wir dafür einstehen, dass diese Bedingungen und Grundsätze uneingeschränkt auch für unsere Mitarbeitenden⁷ gelten. Uns erwächst aus der Verantwortung die Verpflichtung, konkrete Strukturen und Hilfen zu schaffen und zur Verfügung zu stellen.

Diese Haltung findet ihren Ausdruck in dem folgenden 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 Mitarbeitenden 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.

⁵ Gesetzesvertretende Verordnung zum Schutz vor sexualisierter Gewalt (vom 26. Februar 2021, bestätigt durch die Landessynode am 8.7.2021) – die genannten §§ beziehen sich auf diese kirchengesetzliche Regelung.

⁶ Die Gesetzesvertretende Verordnung benennt diese Zielgruppe als „Minderjährige und Volljährige in Abhängigkeitsverhältnissen; d. h., sie geht davon aus, dass es in unserer Kirche eine Reihe von Machtasymmetrien, Vertrauens-, Autoritäts- und Abhängigkeitsverhältnissen gibt, die missbraucht werden können. Das Schutzgebot gilt zwar für alle Mitarbeitenden, für alle, die unsere Veranstaltungen besuchen oder sich uns anvertrauen bzw. anvertraut werden, für die genannten erfordert dessen Umsetzung allerdings besondere Sorgfalt.

⁷ Soweit hier von Mitarbeitenden die Rede ist, sind dies solche i. S. d. § 2 MVG.EKD.

3. Mir ist meine besondere Vertrauens- und Autoritätsstellung gegenüber Minderjährigen und Volljährigen in Abhängigkeitsverhältnissen, aber auch durch das Ausbildungs- oder Arbeitsverhältnis faktisch entstehende Abhängigkeitsverhältnis bewusst. Ich handle nachvollziehbar und ehrlich. Beziehungen gestalte ich transparent und nutze keine Abhängigkeiten aus.
4. Ich toleriere weder diskriminierendes, gewalttätiges noch grenzüberschreitendes sexualisiertes Verhalten in Wort, Bild (Medien) oder Tat. Ich will versuchen, dagegen aktiv Stellung zu beziehen. Nehme ich Grenzverletzungen wahr oder werde über solche ins Vertrauen gezogen, will ich mich dafür einsetzen, dass die notwendigen und angemessenen Maßnahmen zum Schutz und zur Unterstützung der Betroffenen eingeleitet werden können. 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.

4. Fachliche Standards in den Arbeitsfeldern

Die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen ist das Arbeitsfeld, dem bei der Prävention von sexualisierter Gewalt besondere Beachtung geschenkt werden muss. In der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen, dazu zählen auch Kindergottesdienst bzw. Kinderkirche und Konfirmandenunterricht, gelten deshalb im Kirchenkreis Twiste-Eisenberg, unabhängig davon, ob die Arbeit im Haupt-, Neben- oder Ehrenamt verantwortet wird, folgende fachlichen Standards:

Das Miteinander im Kirchenkreis Twiste-Eisenberg ist von gegenseitiger Wertschätzung und gegenseitigem Respekt geprägt.

- Jegliche Form von Gewalt, Nötigung, Drohung und Freiheitsentzug findet bei uns keinen Raum.
- Ich achte auf eine angemessene, wertschätzende und eindeutige Sprache- auch bei Social Media! Kinder und Jugendliche werden mit ihren Vornamen und nicht mit Kosenamen (Verniedlichungen) angesprochen. Spitznamen können nur nach ausdrücklicher Zustimmung verwendet werden.
- Ich respektiere das Distanzbedürfnis meines Gegenübers. Nähe und körperliche Berührung finden nur in gegenseitigem Einverständnis und in angemessener Form statt.
- Ich achte und wahre die Privatsphäre meines Gegenübers in Gesprächen und im Handeln.
- Ich verzichte auf exklusive Geschenke für Schutzbefohlene.
- Ich trenne berufliche und private Kontakte durch professionelles Handeln.

- Bei Zweiergesprächen ist auf größtmögliche Transparenz zu achten. Möglichst ist noch jemand im Gebäude, der Raum ist von außen zugänglich und möglichst einsehbar.
- Spiele, Medien und andere Materialien prüfe ich im Hinblick auf sexualisierte Gewalt. Bei Spielen vermeide ich unangenehme Situationen.
- Ich achte darauf, wer sich in den Räumlichkeiten aufhält und spreche ggf. fremde Personen an. Dabei achte ich auf Täterstrategien.
Ich achte möglichst auf die sichere Gestaltung der sanitären Anlagen.
- Ich achte auf die Umsetzung der gesetzlichen Vorgaben in Bezug auf Fotos, Videos und soziale Medien.
- Ich achte auf regelmäßige Selbstreflexion. Ich achte auf mein Verhalten, mein Auftreten und meine Kleidung im Hinblick auf meine Rolle und die Situation.
- Ich dusche nicht mit Schutzbefohlenen und vermeide das Betreten der Umkleieräume. Sollte ein Betreten nicht vermeidbar sein, werden klare Regeln vereinbart. Für Kinder, Jugendliche und Erwachsene gibt es möglichst Rückzugsmöglichkeiten.
- Bei Freizeiten achte ich die Privat- und Intimsphäre. Ich betrete die Schlafräume nur mit Erlaubnis und vermeide es möglichst, mich mit Schutzbefohlenen alleine in den Schlafräumen aufzuhalten.
- Bei gemischtgeschlechtlichen Freizeiten achte ich auf ein gemischtgeschlechtliches Betreuungsteam.
- Bei Übernachtungen in Gemeindehäusern prüfe ich die Räumlichkeiten im Hinblick auf Risikofaktoren. Die Betreuenden schlafen möglichst in separaten Räumen.
- Ich spreche Grenzüberschreitungen so schnell wie möglich an. Die Handlungen der Mitarbeitenden sind transparent.
- Wir haben ein transparentes Management im Umgang mit Grenzverletzungen und Verdachtsfällen (Beschwerdemanagement), welches im Schutzkonzept einsehbar ist.⁸

5. Präventionsfortbildungen

Kirche soll immer mehr ein Ort werden, an dem sich Kinder, Jugendliche und andere Schutzbefohlene sicher fühlen und wo sie im Konfliktfall auf Menschen treffen, die ihnen mit Verständnis und Sensibilität begegnen und Unterstützung vermitteln.

Deshalb ist es nötig, haupt-, neben- und ehrenamtlich Mitarbeitende für alle Formen sexualisierter Gewalt zu sensibilisieren und Handlungskompetenz im Umgang mit sexualisierter Gewalt bzw. mit Grenzverletzungen zu vermitteln und ein grenzachtendes Verhältnis von Nähe und Distanz einzuüben. Gleichzeitig soll eine Kultur des Respekts und der Grenzachtung etabliert werden. Dafür braucht es sowohl Hintergrundwissen als auch die Bereitschaft, sich mit der eigenen Einstellung und dem eigenen Verhalten (auch den eigenen Unsicherheiten) auseinanderzusetzen.

Daher werden alle haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitenden in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen und diejenigen, die in den Kirchengemeinden bzw. Einrichtungen Verantwortung tragen

⁸ Die fachlichen Standards mit besonderem Blick auf die Arbeit im Besuchsdienst und in der Kirchenmusik sind im Anhang zu finden.

(z.B. Kirchenvorstände), entsprechend geschult. Art und Umfang der Schulungen werden in der Verordnung zur Ausführung der gesetzesvertretenden Verordnung zum Schutz vor sexualisierter Gewalt geregelt.

5.1. Präventionsfortbildungen für Haupt- und Nebenamtliche

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

Hauptamtliche in den Bereichen Kinder- und Jugendarbeit sowie Kirchenmusik erhalten eine mindestens 6-stündige verpflichtende Fortbildung. Diese Fortbildungen werden durch die Landeskirche angeboten.

Haupt- und Nebenamtliche in anderen Arbeitsbereichen erhalten eine mindestens 3-stündige verpflichtende Fortbildung durch die Landeskirche.

Die Teilnahme an der Fortbildung ist durch das zuständige Leitungsorgan zu dokumentieren (Landeskirche, Kirchenkreis, Kirchengemeinde, Einrichtung).

5.2. Präventionsfortbildungen für Ehrenamtliche

Kirchenvorstände und Einrichtungsleitungen

Als Leitungsorgan der Kirchengemeinde sind die Kirchenvorstände dafür zuständig, das Schutzkonzept in den Gemeinden zu verankern und umzusetzen. Damit sie diese Aufgabe verantwortungsbewusst wahrnehmen können, nehmen jeweils mindestens zwei Mitglieder des Kirchenvorstands an einer entsprechenden Schulung, die durch die Landeskirche angeboten wird, teil. Analog sind die Geschäftsführenden von Einrichtungen mit ihren jeweiligen Leitungsgremien dafür zuständig, in ihrer Einrichtung das Schutzkonzept zu verankern und umzusetzen.

Ehrenamtliche in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen

Alle regelmäßig ehrenamtlich Mitarbeitenden in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen sind zur Teilnahme an einer Präventionsschulung verpflichtet. Diese Schulung umfasst mindestens drei Stunden und ist fester Bestandteil der Juleica-Schulungen. Darüber hinaus wird diese Schulung regelmäßig von den geschulten Hauptamtlichen in der Kinder- und Jugendarbeit angeboten.

Die Teilnahme an der Schulung wird von der zuständigen Kirchengemeinde dokumentiert (vgl. Führungszeugnis).

6. Umgang mit Übertretung des Verhaltenskodex

Trotz aller Bemühungen wird es im Arbeitsalltag immer wieder zu Situationen kommen, in denen die im Verhaltenskodex vorgegebenen Regelungen verletzt werden. Entscheidend ist der Umgang mit solchen Übertretungen. Fehler können passieren, sie sollten aber erkannt, benannt und nach Möglichkeit korrigiert werden, damit sie sich nicht wiederholen. Kritik zu äußern, aber auch Kritik anzuhören und anzunehmen, ist ein Zeichen von Professionalität und Respekt.

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

Um uns von typischem Täterverhalten der Vertuschung und Geheimhaltung abzugrenzen und um abweichendes Verhalten reflektieren zu können, soll ein offener und fehlerfreundlicher Umgang zwischen allen Mitarbeitenden etabliert werden.

Deshalb gilt:

- Haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitende dürfen grundsätzlich auf ihr Verhalten gegenüber Kindern und Jugendlichen/ Schutzbefohlenen und dessen Wirkung angesprochen werden.
- Alles, was haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitende sagen oder tun, darf weiter erzählt werden, es gibt darüber keine 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.

6.1 Intervention

„Ansprechpartner des Kirchenkreises“ sind grundsätzlich alle hauptamtlich Beschäftigten im Kirchenkreis Twiste-Eisenberg, die mit Schutzbefohlenen arbeiten, also insbesondere alle Gemeindeferentinnen und -referenten sowie alle Pfarrerinnen und Pfarrer.

Im (vagen oder konkreten) Verdachtsfall, dass Person von sexualisierter Gewalt betroffen ist, müssen wir aktiv werden. Konkret bedeutet das:

Ruhe bewahren! Nicht überstürzt handeln! Zuhören, Glauben schenken und ernst nehmen! Verhalten des potenziell betroffenen jungen Menschen beobachten. Protokollnotiz (anonymisiert) mit Datum und Uhrzeit anfertigen. Sich selbst Unterstützung und Hilfe holen! Sich mit Personen des eigenen Vertrauens besprechen, ob die Wahrnehmungen geteilt werden, dabei auch „ungute Gefühle“ zur Sprache bringen.

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

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



Mit einer Ansprechperson des Kirchenkreises Kontakt aufnehmen.

Diese Ansprechpersonen sind:

Petra Ullrich, Gemeindeferentin, petra.ullrich@ekkw.de

Eva Brinke-Kriebel, Dekanin, 05631/8130, eva.brinke-kriebel@ekkw.de

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



Fachberatung einholen!

Bei einer begründeten Vermutung eine Fachberatungsstelle oder eine Kinderschutzfachkraft nach §8a SGBVIII hinzuziehen. Sie schätzen das Gefährdungsrisiko ein und beraten bei weiteren Handlungsschritten.

Landkreis Waldeck-Frankenberg, Fachdienst Sport und Jugendarbeit, Südring 2
34497 Korbach, Tel.: 05631/954-5368, E-Mail: Jugendarbeit@lkwafkb.de

Ansprechstelle der EKKW Wilhelmshöher Allee 330, 34131 Kassel, 0561 9378-404.

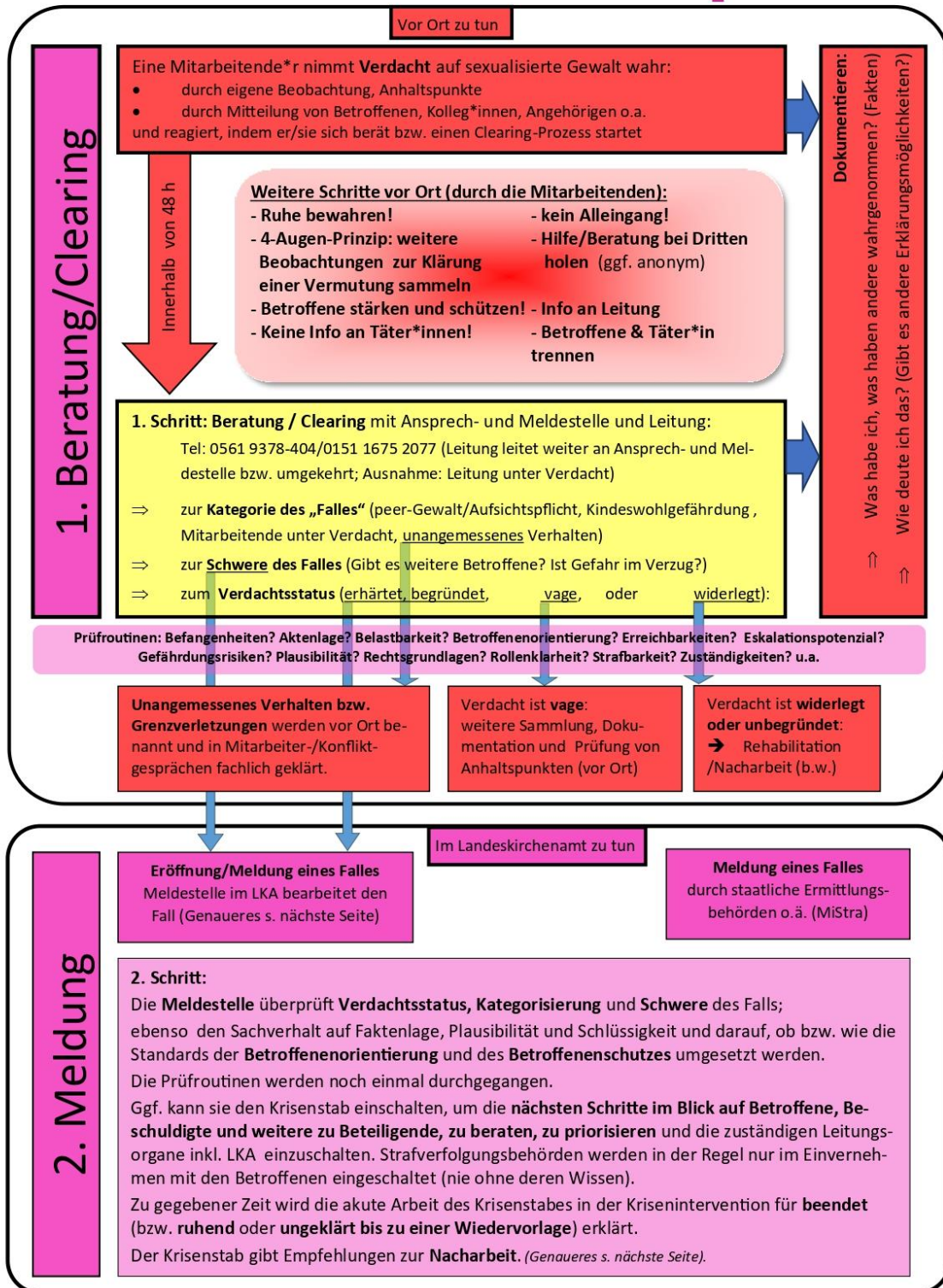


Weiterleitung an Missbrauchsbeauftragte bzw. Jugendamt.

- ➔ Begründete Vermutungen gegen eine*n haupt- oder ehrenamtliche*n Mitarbeitende*n umgehend dem*der nächsten Vorgesetzten melden.
- ➔ Begründete Vermutungsfälle außerhalb kirchlicher Zusammenhänge unter Beachtung des Opferschutzes dem örtlichen Jugendamt (bzw. zunächst mit der IseF beraten und dann) melden.

6.2. Interventionsplan der EKKW

Notfall-/Interventionsplan EKKW (verbessert 7.9.21)



6.3. Kooperierende Beratungsstellen

Im Bereich der Jugendarbeit kann eine **Insoweit erfahrenden Fachkraft (IseF)** zur Beratung bei der Gefährdungseinschätzung im Rahmen des Verfahrens nach § 8a SGB VIII hinzugezogen werden.

Kontakt:

Landkreis Waldeck-Frankenberg

Fachdienst Sport und Jugendarbeit

Südring 2, 34497 Korbach

Tel.: 05631/954-5368, E-Mail: Jugendarbeit@lkwafkb.de

LautStark: 05621/ 96 57 58 (Mo + Mi 9-13 Uhr, Do 13-17 Uhr)

Lautstark@fhf-waldeckfrankenberg.de

Die Beratungsstelle des Vereins Frauen Helfen Frauen Waldeck-Frankenberg

Beratungen zum Thema sexuelle Gewalt für:

- Von sexueller Gewalt betroffene oder bedrohte Kinder und Jugendliche
- Eltern von betroffenen Kindern und Jugendlichen
- Bezugs-, Vertrauens-, und Unterstützungspersonen von betroffenen Kindern und Jugendlichen
- Frauen, die in ihrer Kindheit und Jugend sexuelle Gewalt erlebt haben und deren Bezugspersonen
- Fachkräfte und Multiplikator*innen

Hilfetelefon sexueller Missbrauch: 0800-22 55 530

Bundesweite, kostenfreie und anonyme Anlaufstelle für Betroffene von sexueller Gewalt. Ein Angebot von N.I.N.A. e.V., gefördert vom Unabhängigen Beauftragten für Fragen des sexuellen Kindesmissbrauchs.

Ein Angebot von N.I.N.A. e.V. – gefördert vom Unabhängigen Beauftragten für Fragen des sexuellen Kindesmissbrauchs.
www.nina-info.de
www.beauftragter-missbrauch.de



Unabhängiger Beauftragter
für Fragen des sexuellen
Kindesmissbrauchs



**Das Hilfetelefon Gewalt gegen Frauen –
Unterstützung für Frauen in Not: 116016**

Über das Hilfetelefon erhalten betroffene Frauen zu jeder Zeit anonym, kompetent, sicher und barrierefrei Beratung. Barrierefreiheit und Mehrsprachigkeit sichern den Zugang. Auch Angehörige, Freundinnen und Freunde können anrufen.



Nummer gegen Kummer: 116111

Die Nummer, bei der Kinder und Jugendliche über ihre Sorgen sprechen können. Kostenfrei und anonym.



7. Prävention als kontinuierliche Aufgabe in den Gemeinden und Arbeitsbereichen

Mit dem Beschluss des Schutzkonzepts ist ein wichtiger Punkt für den Kirchenkreis Twiste-Eisenberg erreicht. Es ist ein Anfangs- und kein Schlusspunkt. Alle Verantwortlichen in den Gremien, in Ehren-, Neben- und Hauptamt, sind dazu verpflichtet, das Konzept auf ihren Bereich zu übertragen und umzusetzen. Dies ist eine fortwährende Aufgabe, die die stete Überprüfung und Vergewisserung der Standards beinhaltet.

Der Kreissynode wird in drei Jahren (2026) eine Evaluation des Schutzkonzeptes vorgelegt.

8. Kurzversion zum Umgang mit dem Konzept

1. Risikoanalyse durchführen bis November 2024
 - a. Protokoll ist dem Kirchenkreisvorstand vorzulegen
 - b. Soll regelhaft jährlich zur Baubegehung stattfinden
2. Führungszeugnisse vorlegen lassen und in Excel-Liste dokumentieren
 - a. Alle Hauptamtlichen, Nebenamtlichen und Ehrenamtlichen, die mit Kindern und Jugendlichen oder anderen Schutzbefohlenen regelhaft Kontakt haben: alle drei Jahre.
3. Verhaltenskodex allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern vorlegen, erläutern und unterschreiben lassen.
Standards in den Arbeitsfeldern regelmäßig besprechen.
4. Fortbildungen zum Thema sexueller Gewalt flankierend durchführen und dem jeweiligen Leitungsorgan zur Dokumentation vorlegen
 - a. Leitungspersonal: mind. 8 Stunden
 - b. Hauptamtliche der Kirchenmusik sowie der Kinder- und Jugendarbeit: mind. 6 Stunden
 - c. Haupt- und Nebenamtliche aller anderen Bereiche: mind. 3 Stunden
 - d. Ehrenamtliche in der Kinder- und Jugendarbeit: mind. 3 Stunden

9. Anhang

Anhang 1:

Anhang zur Einzeldienstvereinbarung „Risikoanalyse“ (Stand 12/2022)

Eigene Datei

Anhang 2:

Textvorlage Anschreiben Führungszeugnis / Gebührenbefreiung für Ehrenamtliche

Das erweiterte Führungszeugnis müssen Ehrenamtliche selbst bei der Stadt- oder Gemeindeverwaltung ihres Wohnortes beantragen. Damit die Ausstellung kostenlos ist, muss eine entsprechende Bestätigung vorgelegt werden, die die Kirchengemeinde bzw. Einrichtung ausstellt. Dafür können Sie folgenden Text verwenden:

Ausstellung eines erweiterten Führungszeugnisses zur Ausübung eines Ehrenamts
Antrag auf Gebührenbefreiung

Sehr geehrte Damen und Herren !

*Aufgrund der Änderung des Achten Buches Sozialgesetzbuch - Kinder- und Jugendhilfe - in der Fassung der Bekanntmachung vom 27. Dezember 2004 (BGBl I S. 3852) §72a und dem fünften Gesetz zur Änderung des BZRG - 5. BRGÄndG - vom 16.07.2009 BGBl I S. 1952 - Geltung ab 1.5.2010 bitten wir um die Ausstellung eines **erweiterten Führungszeugnisses** im Sinne des § 30 a Abs. 1, Nr. 2 a-c des Bundeszentralregistergesetzes für*

Vorname, Name, Adresse, Geburtsdatum

Vorname Name

ist in unserer Gemeinde/Einrichtung ehrenamtlich tätig, wir bitten daher um Gebührenbefreiung.

Mit freundlichen Grüßen

Ort, Datum

Unterschrift und Stempel vom Einsatzort

Anhang 3 - Eigene Datei – Excel -Tabelle zur Dokumentation der Vorlage der Führungszeugnisse

Anhang 4

A Besuchsdienst

Das Miteinander im Kirchenkreis Twiste-Eisenberg ist von gegenseitiger Wertschätzung und gegenseitigem Respekt geprägt.

- Jegliche Form von Gewalt, Nötigung, Drohung und Freiheitsentzug findet bei uns keinen Raum.

- Ich achte auf eine angemessene, wertschätzende und eindeutige Sprache- auch bei Social Media!
- Ich respektiere das Distanzbedürfnis meines Gegenübers. Nähe und körperliche Berührung finden nur in gegenseitigem Einverständnis und in angemessener Form statt.
- Ich achte und wahre die Privatsphäre meines Gegenübers in Gesprächen und im Handeln.
- Ich verzichte auf exklusive Geschenke für Schutzbefohlene.
- Ich trenne berufliche und private Kontakte durch professionelles Handeln.
- Bei Zweiergesprächen ist auf größtmögliche Transparenz zu achten.
- Ich achte auf die Umsetzung der gesetzlichen Vorgaben in Bezug auf Fotos, Videos und soziale Medien und achte auf deren Umsetzung.
- Ich achte auf regelmäßige Selbstreflexion. Ich achte auf mein Verhalten, mein Auftreten und meine Kleidung im Hinblick auf meine Rolle und die Situation.
- Ich spreche Grenzüberschreitungen so schnell wie möglich an. Die Handlungen der Mitarbeitenden sind transparent.
- Wir haben ein transparentes Management im Umgang mit Grenzverletzungen und Verdachtsfällen (Beschwerdemanagement), welches im Schutzkonzept einsehbar ist.

B Kirchenmusik – (gültig vorbehaltlich der Zustimmung der landeskirchlichen Mitarbeitervertretung)

VERHALTENSKODEX UND FACHLICHE STANDARDS ZUM UMGANG MIT PERSONEN IN ABHÄNGIGKEITS- ODER VERTRAUENSVERHÄLTNISSEN

Evangelische Kirche von Kurhessen-Waldeck | Arbeitsbereich Kirchenmusik
Stand: 12.03.2024

1. VERHALTENSKODEX

Leitgedanken

Die Evangelische Kirche von Kurhessen-Waldeck hat sich klar zum Schutz vor sexualisierter Gewalt positioniert⁹ 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 Altersstufen¹⁰ 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

⁹ Gesetzesvertretende Verordnung zum Schutz vor sexualisierter Gewalt (vom 26. Februar 2021, bestätigt durch die Landessynode am 8.7.2021) – die genannten §§ beziehen sich auf diese kirchengesetzliche Regelung.

¹⁰ Die Gesetzesvertretende Verordnung benennt diese Zielgruppe als „Minderjährige und Volljährige in Abhängigkeitsverhältnissen; d. h., sie geht davon aus, dass es in unserer Kirche eine Reihe von Machtasymmetrien, Vertrauens-, Autoritäts- und Abhängigkeitsverhältnissen gibt, die missbraucht werden können. Das Schutzgebot gilt zwar für alle Mitarbeitenden, für alle, die unsere Veranstaltungen besuchen oder sich uns anvertrauen bzw. anvertraut werden, für die genannten erfordert dessen Umsetzung allerdings besondere Sorgfalt.

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:innen¹¹ gelten. Uns erwächst aus der Verantwortung die Verpflichtung, konkrete Strukturen und Hilfen zu schaffen und zur Verfügung zu stellen.

Diese Haltung findet ihren Ausdruck in dem folgenden 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 will versuchen, dagegen aktiv Stellung zu beziehen. Nehme ich Grenzverletzungen wahr oder werde über solche ins Vertrauen gezogen, will ich mich dafür einsetzen, dass die notwendigen und angemessenen Maßnahmen zum Schutz und zur Unterstützung der der Betroffenen eingeleitet werden können. 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

Begriffsbestimmungen für die nachfolgenden fachlichen Standards

- Die Bezeichnung „Personen in Abhängigkeits- oder Vertrauensverhältnissen“ umfasst sowohl minderjährige als auch volljährige Personen.
- Der Begriff „Mitarbeitende“ umfasst haupt- und nebenberufliche sowie ehrenamtliche Mitarbeitende, Honorarkräfte und Leitende kirchenmusikalischer Angebote (z.B. auch mitarbeitende Eltern oder Minderjährige, z.B. Teamerinnen und Teamer).

(a) Gestaltung von Nähe und Distanz

Die kirchenmusikalische Arbeit, insbesondere mit Personen in Abhängigkeits- oder Vertrauensverhältnissen, erfordert ein adäquates Verhältnis von Nähe und Distanz. Die Beziehungsgestaltung muss dem jeweiligen Auftrag entsprechen.

- Exklusive oder vom sozialen Umfeld isolierende Freundschaften von Mitarbeitenden mit einzelnen Kindern und Jugendlichen sind verboten.
- Individuelle Grenzempfindungen sind ernst zu nehmen, zu achten und nicht abfällig zu kommentieren.
- Grenzverletzungen sind grundsätzlich zu thematisieren und nicht zu übergehen. Ansprechpartner:innen dafür sind Dienstvorgesetzte, das Team, Kolleg:innen des Vertrauens oder die Sorgeberechtigten.

¹¹ Soweit hier von Mitarbeiter:innen die Rede ist, sind dies solche i.S.d. § 2 MVG.EKD.

- Alles, was Mitarbeitende sagen oder tun, darf weiter erzählt werden, es sei denn, es handelt sich um datengeschützte Informationen über Dritte.
- Professionelle Beziehungsgestaltung, angemessene Nähe und Distanz sowie deren Reflexion sind regelmäßige Themen in Teambesprechungen, Personalgesprächen oder Supervision.
- Private Urlaube oder Übernachtungen im gleichen Raum (z.B. auf Freizeiten) gemeinsam mit Kindern und Jugendlichen sind den Mitarbeitenden verboten.
- Übernachtungen von Kindern und Jugendlichen in den Privatwohnungen von Mitarbeitenden sind untersagt. Sollte es im Ausnahmefall aus triftigen und transparent gemachten Gründen dennoch dazu kommen, müssen immer mindestens zwei erwachsene Personen präsent sein. Der Schutzperson muss in jedem Fall eine eigene Schlafmöglichkeit in einem separaten Raum zur Verfügung gestellt werden. Die Zustimmung der Sorgeberechtigten ist Voraussetzung.

Abweichungen von einer Regel sind nur in begründeten Ausnahmefällen möglich. Transparenz und die Zustimmung der Sorgeberechtigten ist Voraussetzung.

(b) Angemessenheit von Körperkontakt

Körperkontakt muss dem jeweiligen Kontext angemessen, achtsam und altersgerecht sein. Er setzt die freie und erklärte Zustimmung der jeweiligen Person voraus, deren erfragter Wille ausnahmslos zu respektieren ist.

- Unerwünschte Berührungen oder körperliche Annäherungen, auch in Verbindung mit dem Versprechen von Belohnungen oder der Androhung von Strafen, sind verboten.
- Körperkontakt zum Zweck der Versorgung oder des Trostes bedarf besonderer Aufmerksamkeit und sollte nach Möglichkeit und (Pflege-)Bedarf mit den Sorgeberechtigten vereinbart werden.
- Körperberührungen aus pädagogisch benennbaren Gründen sind zurückhaltend einzusetzen und nie ohne die jederzeit widerrufbare Zustimmung erlaubt.
- Erleben Mitarbeitende selbst Grenzverletzungen durch Personen in Abhängigkeits- oder Vertrauensverhältnissen, sind das Team oder die / der Dienstvorgesetzte zu informieren. Es wird empfohlen, eine Fachberatungsstelle hinzuzuziehen, um sich über das weitere Vorgehen beraten zu lassen.

(c) Beachtung der Intimsphäre

Die Intimsphäre aller Menschen ist zu achten und zu schützen.

- Die Intimsphäre ist der ganz persönliche Lebensbereich eines Menschen. Teil der Intimsphäre sind unter anderem Übernachtungszimmer oder persönliche Umkleieräume.
- Gemeinsames Umkleiden von Mitarbeitenden zusammen mit Kindern und Jugendlichen in einem Raum (z.B. vor oder nach Konzerten) ist verboten.
- Gemeinsame Körperpflege mit Kindern und Jugendlichen, insbesondere gemeinsames Duschen, ist verboten.
- Niemand darf in unbekleidetem Zustand (Umziehen, Duschen...) beobachtet, fotografiert oder gefilmt werden. Diesbezügliche Einwilligungen dürfen nicht beachtet werden.

(d) Verhalten auf Lehrgängen, Freizeiten und Reisen mit minderjährigen Personen

Mehrtägige Freizeiten und Lehrgänge mit Übernachtungen sind grundsätzlich sinnvoll und wünschenswert, stellen jedoch eine besondere Herausforderung dar.

- Übernachtungen im gleichen Raum mit minderjährigen Personen sind den Mitarbeitenden verboten.

- Auf Veranstaltungen und Reisen, die sich über mehr als einen Tag erstrecken, sind mindestens zwei erwachsene Begleitpersonen verpflichtend. Außerdem muss gewährleistet sein, dass pro 7 minderjährige Teilnehmende eine erwachsene Begleitperson zur Verfügung steht.
- Es ist auf eine ausgewogene Geschlechterzusammensetzung der Begleitpersonen in Bezug auf die zu betreuende Gruppe zu achten.
- Wenn bei Freizeiten ein Übernachtungsraum betreten werden muss, z.B. im Rahmen der Aufsichtspflicht, einer medizinischen Notwendigkeit oder einem Notfall, sollen Aufsichtspersonen den Raum nur nach Ankündigung (Anklopfen) und nicht allein betreten.

Sind die vorgegebenen Rahmenbedingungen in der Praxis nicht umsetzbar, z.B. wenn die Räumlichkeiten ein geschlechtsgetrenntes Schlafen bzw. getrennte Schlafmöglichkeiten für Mitarbeitende nicht ermöglichen, ist, wie auch bei anderen Abweichungen, Transparenz und die Zustimmung der oder des Dienstvorgesetzten und der Sorgeberechtigten Voraussetzung.

(e) Disziplinierende Maßnahmen

Disziplinierende Maßnahmen dürfen nicht der Bestrafung dienen. Sie haben das Ziel einer Verhaltensänderung, dürfen die persönlichen Grenzen nicht überschreiten, müssen in direktem Bezug zum Fehlverhalten stehen und angemessen, konsequent und für die Betroffenen nachvollziehbar sein.

- Jede Form von Gewalt, Nötigung, Drohung oder Freiheitsentzug ist untersagt. Diesbezügliche Einwilligungen dürfen nicht beachtet werden.
- Beschämende oder bloßstellende Maßnahmen sind verboten.
- Aktionen, die mit körperlichen oder psychischen Risiken verbunden sind (z.B. Mutproben, Initiationsriten), sind verboten. Diesbezügliche Einwilligungen dürfen nicht beachtet werden.

(f) Sprache und Wortwahl

Jede Form persönlicher Interaktion und Kommunikation soll durch Wertschätzung und Respekt geprägt sein, um Verletzungen und Demütigungen des Gegenübers zu vermeiden. Sie soll der jeweiligen Rolle und dem Auftrag entsprechen und der Zielgruppe und deren Bedürfnissen angepasst sein.

- Sprachliche Grenzverletzungen sind zu unterbinden. Dazu gehören z.B. diskriminierende Schimpfwörter, abfällige Bemerkungen, Bloßstellungen oder sexualisierte Äußerungen.
- Seitens der Mitarbeitenden ist die Verwendung von Kosenamen und abwertenden Spitznamen zu unterlassen. Andere Spitznamen dürfen nur mit vorheriger Zustimmung der Person verwendet werden.

(g) Medien und Soziale Netzwerke

Die Nutzung von Medien und Sozialen Netzwerken erfordert Kompetenz und sensiblen Umgang.

- Die Auswahl von Filmen, Fotos, Spielen und Materialien muss im Sinne eines achtsamen Umgangs miteinander sorgsam getroffen werden. Sie hat pädagogisch sinnvoll und altersadäquat zu erfolgen.
- Medien mit pornographischen, diskriminierenden, gewaltverherrlichenden oder extremistischen Inhalten sind verboten.
- Die Nutzung von Messengerdiensten und Sozialen Netzwerken im Kontakt mit minderjährigen Personen ist Mitarbeitenden nur im Rahmen der Vorgaben des Arbeitgebers gestattet.
- Mitarbeitende sind verpflichtet, auch im Bereich Medien und Soziale Netzwerke aktiv gegen jede Form von Diskriminierung, gewalttätigem oder sexistischem Verhalten und Mobbing vorzugehen.

(h) Umgang mit Belohnungen und Geschenken

Der Umgang mit Belohnungen und Geschenken ist reflektiert und in jedem Fall transparent zu handhaben, da exklusive Geschenke emotionale Abhängigkeit fördern können.

- Belohnungen, Geschenke und finanzielle Zuwendungen von Mitarbeitenden an einzelne Personen in Abhängigkeits- oder Vertrauensverhältnissen ohne sachliche Begründung haben zu unterbleiben.
- Bevorzugungen einzelner Personen in Abhängigkeits- oder Vertrauensverhältnissen ohne sachliche Begründung sind verboten.

(i) Umgang mit Übertretungen des Verhaltenskodex und der fachlichen Standards

Im Folgenden wird geregelt, wie mit Übertretungen umzugehen ist und wem gegenüber sie transparent zu machen sind.

- Mitarbeitende und Leitende dürfen grundsätzlich auf ihr Verhalten angesprochen werden.
- Mitarbeitende haben eigene Übertretungen des Verhaltenskodex der jeweiligen Leitung transparent zu machen. Gleiches gilt für Übertretungen durch andere Mitarbeitende.
- Bei gravierenden Übertretungen ist die bzw. der Vorgesetzte oder eine landeskirchliche Ansprech- und Meldestelle zur Beratung des weiteren Vorgehens hinzuziehen.

(j) Besondere Situationen im kirchenmusikalischen Kontext

Im Folgenden werden einige besondere Situationen im kirchenmusikalischen Kontext thematisiert.

- Einzelsituationen (z.B. Einzelunterricht, Einzelgespräche, Übungseinheiten usw.) sind nur in den dafür vorgesehenen geeigneten Räumlichkeiten erlaubt (von außen zugänglich, während des Unterrichts nicht verschlossen, ausreichend beleuchtet).
- Unterricht mit Minderjährigen in Privaträumen der Lehrkraft ist nur ausnahmsweise und nur mit Genehmigung der Sorgeberechtigten erlaubt.
- Unterrichtsmethoden, Übungen, Spiele und Aktionen sind so zu gestalten, dass sie keine Angst machen und nicht grenzüberschreitend sind.
- Beschämende oder bloßstellende Maßnahmen (z.B. ungewolltes alleiniges Vorsingen, Erniedrigung im Zusammenhang mit der persönlichen Leistung) sind verboten.
- Eltern können unangemeldet Unterrichtsveranstaltungen und Proben aufsuchen.

Sind die vorgegebenen Rahmenbedingungen in der Praxis nicht umsetzbar, z.B. dass Kirchen aus Sicherheitsgründen verschlossen sein müssen, ist bei Minderjährigen die Zustimmung der Sorgeberechtigten Voraussetzung.

3. HILFE FÜR BETROFFENE

Eine aktuelle Übersicht von Kontaktmöglichkeiten findet sich unter https://www.ekkw.de/ratgeber/hilfe_bei_sexueller_gewalt.php.

