

# EVANGELISCH-LUTHERISCHER KIRCHENKREIS JENA

## KREISSYNODE

### SCHUTZKONZEPT SCHUTZ VOR SEXUALISIERTER GEWALT

(Entwurf Stand 15.10.2024)

#### Inhaltsverzeichnis

Vorwort .....	2
1 Risikofaktoren und Risikoanalyse .....	3
1.1 Räumlichkeiten .....	3
1.2 Erweitertes polizeiliches Führungszeugnis .....	4
2 Verhaltenskodex .....	4
3 Fachliche Standards in der Arbeit mit Schutzbefohlenen .....	6
3.1 Schutzregelungen und Gestaltung von Nähe und Distanz .....	6
3.2 Umgang mit Fehlverhalten .....	7
3.3 Zutritt zu Einrichtungen .....	8
3.4 Nutzung von Medien .....	8
3.4.1 Umgang mit sozialen Netzwerken .....	8
3.4.2 Nutzung von Bildern bei Veröffentlichungen (digital und analog) .....	8
3.5 Umgang mit Geschenken .....	9
4 Präventionsschulungen .....	9
4.1 Präventionsschulungen für Hauptamtliche .....	9
4.2 Präventionsschulungen für Ehrenamtliche .....	9
5 Partizipation .....	10
6 Umgang mit Übertretung des Verhaltenskodex .....	11
6.1 Intervention .....	11
6.2 Verdachtsstufen .....	12
7 Rehabilitation .....	14
8 Schlussbemerkungen .....	15
9 Zusammenfassung und Anwendung des Schutzkonzepts .....	15
10 Anhänge .....	16

## Vorwort

Aus dem christlichen Menschenbild erwachsen die Verantwortung und der Auftrag, Menschen im Wirkungskreis der evangelischen Kirche, insbesondere Kinder, Jugendliche sowie andere hilfe- und unterstützungsbedürftige Personen vor sexualisierter Gewalt zu schützen und ihre Würde zu wahren. Dies beinhaltet auch den Schutz der sexuellen Selbstbestimmung. Die Evangelische Kirche in Mitteldeutschland setzt sich für einen wirksamen Schutz vor sexualisierter Gewalt ein und wirkt auf Aufklärung und Hilfe zur Unterstützung Betroffener hin. Gerade vor dem Hintergrund der sexualisierten Gewalt auch im Bereich der evangelischen Kirche in den zurückliegenden Jahren und Jahrzehnten verpflichtet der kirchliche Auftrag alle in der Kirche Mitwirkenden zu einer Haltung der Achtsamkeit, der Aufmerksamkeit, des Respekts und der Wertschätzung sowie der grenzachtenden Kommunikation durch Wahrung persönlicher Grenzen gegenüber jedem Mitmenschen.

In ihrer Verantwortung für die kirchliche Arbeit im Kirchenkreis Jena ruft die Kreissynode alle Verantwortlichen im beruflichen und ehrenamtlichen Dienst dazu auf, anhand des hier vorgelegten Schutzkonzeptes notwendige Schritte zu gehen, um Kirche und Gemeinden zu einem Schutzraum vor sexualisierter Gewalt zu machen, diese aufzudecken und für das Thema zu sensibilisieren. So soll Kirche ein Raum sein, in dem gegenseitiges Vertrauen aufgebaut und ein verlässliches Miteinander gepflegt werden.

Das Schutzkonzept nimmt das Anliegen des Kirchengesetzes zum Schutz vor sexualisierter Gewalt in der Evangelischen Kirche in Mitteldeutschland (<https://www.kirchenrecht-ekm.de/document/48106>) und des SGB VIII sowie des „Rahmenschutzkonzeptes zum Schutz vor sexualisierter Gewalt der EKM“ (<https://www.evangelischejugend.de/mitarbeiterbereich/rahmenschutzkonzept/>) auf. Das Konzept überträgt die gesetzlichen Rahmenbedingungen in eine Handlungsorientierung für die in den unterschiedlichen Arbeitsfeldern tätigen Personengruppen.

Grundsätzlich hat das Schutzkonzept folgende Ziele:

Klare Strukturen und Vorgaben sollen sexualisierte Gewalt in kirchlicher Arbeit und kirchlichen Einrichtungen verhindern.

Haupt- und Ehrenamtliche sollen sensibilisiert werden, wo und in welchen Zusammenhängen gefährdete Personen besonders geschützt werden müssen.

Risikoanalysen stellen sicher, dass Gefährdungen minimiert werden.

Ein Verhaltenskodex sichert den gewaltfreien Umgang.

Durch Fortbildungsangebote wird sichergestellt, dass beruflich und ehrenamtlich Mitarbeitende regelmäßig geschult werden.

Darüber hinaus besteht in den einzelnen Arbeitsbereichen und Handlungsfeldern die Notwendigkeit, spezifische Konzepte zu erarbeiten. Zudem werden sowohl das Rahmenschutzkonzept als auch die Schutzkonzepte konkret vor Ort regelmäßig überprüft und ggf. überarbeitet.

# 1 Risikofaktoren und Risikoanalyse

Risiken wahrzunehmen ist der erste notwendige Schritt. Jede Einrichtung des Kirchenkreises und jede Kirchengemeinde führt deshalb eine Risikoanalyse durch. Die Risikoanalyse in den Einrichtungen und Kirchengemeinden des Kirchenkreises Jena ist zu erstellen über die von der EKM zur Verfügung gestellte „Potential- und Risikoanalyse“ des Rahmenschutzkonzeptes zum Schutz vor sexualisierter Gewalt in der EKM (s. Vorwort).

Diese Potential- und Risikoanalyse beinhaltet eine engmaschige Gefährdungsbetrachtung. Die unterschiedlichen Bereiche werden hier überblicksartig benannt:

- Die physischen und digitalen Räume, in denen kirchliche Arbeit stattfindet,
- Die Eignung der Mitarbeitenden (polizeiliches Führungszeugnis, Schulungen),
- Die Qualität der Arbeit (Einhaltung der fachlichen Standards),
- Fachkenntnisse zum Thema und Wissen um Strategien von Täterinnen und Tätern (Schulungen),
- Regelmäßige Überarbeitung und Aktualisierung

## 1.1 Räumlichkeiten

Die Räumlichkeiten, in denen kirchliche Arbeit stattfindet, sind höchst individuell. Jede Kirchengemeinde und Einrichtung führt deshalb diesbezüglich eine eigene Risikoanalyse durch, an der auch Nutzerinnen und Nutzer der Räumlichkeiten zu beteiligen sind.

Diese Risikoanalyse muss innerhalb eines Jahres durchgeführt, dokumentiert und dem Kreiskirchenrat über den Gemeindegemeinderat vorgelegt werden, spätestens zum 31. Dezember 2025. Danach ist sie regelmäßig zu überprüfen und ggf. anzupassen. Dazu wird das Gebäudebegehungsprotokoll um die Anlage „Potential- und Risikoanalyse“ ergänzt. Es wird empfohlen, dass ein geschultes Mitglied der jeweiligen Gemeindeleitung (s. Kap. 4.2) an der Baubegehung teilnimmt.

Grundsätzlich gilt:

Die Räume, in denen sich mehrere Menschen aufhalten, haben jederzeit öffentlich zugänglich zu sein.

Das Setting für Situationen mit Einzelnen (z. B. bei Seelsorge- oder Beratungsgesprächen) ist so zu wählen, dass größtmögliche Transparenz gewährleistet ist. Gespräche finden an Orten statt, die einsehbar sind (z. B. Tür mit Glaseinsatz, abseits der Gruppe in Sichtweite). Bei Gesprächen im Raum sitzen die Beteiligten so, dass sie jederzeit ungehindert die Tür erreichen können.

Andere Mitarbeitende werden in der Regel über Ort und Zeit des Gesprächs informiert.

## 1.2 Erweitertes polizeiliches Führungszeugnis

### Hauptamtliche

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. Alle Mitarbeitende im Verkündigungsdienst werden darum über den Kirchenkreis aufgefordert, ein erweitertes Führungszeugnis nach § 30a Abs. 1 BZRG zur Vorlage beim Dienstgeber zu beantragen. Die Kosten trägt der Kirchenkreis. Der Vermerk über die Einsichtnahme in das Führungszeugnis ist bei Pfarrerinnen und Pfarrern an das Landeskirchenamt zur Aufnahme in die Personalakte weiterzuleiten.

Der Kirchenkreis lässt sich bei Einstellung und anschließend in regelmäßigen Abständen erweiterte Führungszeugnisse von allen beruflich tätigen Personen vorlegen. 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

Mit der Aufnahme einer ehrenamtlichen Tätigkeit ist ein erweitertes polizeiliches Führungszeugnis vorzulegen, wenn die durch die Tätigkeit mit Kindern und Jugendlichen oder anderen Schutzbefohlenen entstehenden Kontakte dies nach Art, Dauer und Intensität erfordern. Für Ehrenamtliche, die einen verbindlichen auftragsbestimmten Kontakt haben (Gruppenleitung, Teamer), besteht in den Kirchengemeinden die Pflicht zur regelmäßigen Vorlage (alle drei Jahre) eines erweiterten Führungszeugnisses. Dies gilt grundsätzlich für alle Mitarbeitenden ab 14 Jahren in der Arbeit mit Schutzbefohlenen. Bei Veranstaltungen mit Übernachtung müssen alle Mitarbeitenden ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen.

Für Ehrenamtliche wird das Führungszeugnis kostenlos ausgestellt. Die Kirchengemeinde muss die Einsichtnahme unter Berücksichtigung der Datenschutzbestimmungen dokumentieren. Führungszeugnisse dürfen nur eingesehen, nicht aber kopiert oder einbehalten werden. Dokumentiert wird nur der Name der Person, das Datum des Führungszeugnisses und wann wieder ein Führungszeugnis vorgelegt werden muss.

Sollte eine rechtskräftige Verurteilung nach den relevanten Paragrafen (§72a SGB VIII) aufgeführt sein, ist eine ehrenamtliche Tätigkeit ausgeschlossen.

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

## 2 Verhaltenskodex

### Leitgedanken

Die Evangelische Kirche in Mitteldeutschland hat sich klar zum Schutz vor sexualisierter Gewalt positioniert. Auch wenn es arbeitsfeldspezifische Fachstandards gibt, ist es erforderlich, sich mit und für alle Mitarbeitenden arbeitsfeldübergreifend auf einen gemeinsamen Verhaltenskodex zu verständigen.

Als Kirche wollen wir, dass Menschen in unseren Veranstaltungen und Angeboten 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. Verantwortliche haben die Pflicht, sie vor jeder Form körperlicher, emotionaler, psychischer und geistig-geistlicher Gewaltanwendung zu schützen. Als kirchliche Arbeitgeber wollen und müssen wir dafür einstehen, dass diese Bedingungen und Grundsätze uneingeschränkt auch für unsere Mitarbeitenden 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, der für Haupt-, Neben- und Ehrenamtliche im Kirchenkreis Jena verbindlich ist. Das Formular zur Zustimmung zum Verhaltenskodex und die Selbstverpflichtungserklärung finden sich in Anlage 2 und 3.

### **Verhaltenskodex**

1. Unsere Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und innerhalb des Teams ist von Respekt, Wertschätzung und Vertrauen geprägt. Wir achten auf 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 missbrauchen unsere Rolle nicht für sexuelle Kontakte zu den uns anvertrauten jungen Menschen.
4. 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.
5. Wir wollen Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene in ihrer Entwicklung unterstützen. Wir wollen ihnen in unseren Angeboten Möglichkeiten bieten, Selbstbewusstsein, die Fähigkeit zur Selbstbestimmung und zur Entwicklung ihrer eigenen geschlechtsspezifischen Identität zu entwickeln.
6. 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.
7. Wir achten auf Grenzüberschreitungen durch Mitarbeitende und Teilnehmende in den Gruppen, bei Angeboten und Aktivitäten. Wir vertuschen sie nicht und reagieren angemessen und eindeutig darauf. Die Vorgehensweisen und unsere Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner sind uns bekannt.
8. Wir suchen kompetente Hilfe, wenn wir sexuelle Gewalt vermuten.
9. Wir wissen, dass diese Verhaltensregeln für alle haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Kirchenkreis Jena und in der Evangelischen Kirche in Mitteldeutschland gelten.

## 3 Fachliche Standards in der Arbeit mit Schutzbefohlenen

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

### 3.1 Schutzregelungen und Gestaltung von Nähe und Distanz

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

#### **Allgemeine Regelungen**

- Bleiben Sie immer in Ihrer Rolle und benennen Sie diese, wenn nötig.
- Achten Sie bei Berührungen jeder Art darauf, aus welcher Motivation dies geschieht (wichtig z. B. bei Umarmungen oder Trost, wenn ein Kind weint) und stellen Sie immer wieder professionelle Distanz her.
- Machen Sie keine privaten Geschenke.
- Achten Sie darauf, dass in Ihren Angeboten, Veranstaltungen und Gruppen weder körperliche noch verbale oder nonverbale Gewalt geduldet oder akzeptiert wird. Machen Sie deutlich, dass ein Verstoß gegen Gewaltfreiheit den Ausschluss aus dem Angebot, der Veranstaltung oder Gruppe hat.
- Sollten Sie Räumlichkeiten der Gemeinde an Dritte vermieten, verweisen Sie auf die Hausordnung, in der festgehalten wird, dass körperliche, verbale oder nonverbale Gewalt jeglicher Art zum Verweis aus Räumlichkeiten und von Grundstücken zur Folge hat.

#### **Regelungen zum Umgang in digitalen Räumen (näheres siehe 3.4)**

- In der Nutzung von Messenger-Diensten zum Zwecke der Kommunikation ist auf die Angemessenheit von Inhalten zu achten. Hier hat der Hinweis auf eine Netiquette zu erfolgen und ein Administrator ist zu benennen mit der Aufgabe, Inhalte zu moderieren und Inhalte zu entfernen, sofern sie pornografisch, diskriminierend, gewaltverherrlichend oder extremistisch sind.
- Gleiches gilt für Social Media Plattformen.
- Die Veröffentlichung von Bildern, Video-Mitschnitten und/oder Namen darf nur unter Einwilligung der betreffenden Personen erfolgen, bei Minderjährigen nur mit dem Einverständnis der Sorgeberechtigten.

#### **Problemfeld Freizeiten mit Übernachtung**

- Im Leitungsteam sollten immer Männer und Frauen sein. Fahren Sie nicht allein auf Freizeiten oder Rüstzeiten. Wenn keine Kollegin oder kein Kollege mitfahren kann, dann nehmen Sie erwachsene Ehrenamtliche mit (vorher erweitertes Führungszeugnis einsehen).
- Wird bei Gasteltern übernachtet, gehen immer zwei Kinder gemeinsam in eine Familie.
- Besprechen Sie mit dem Leitungsteam das Schutzkonzept.
- Verzichten Sie freiwillig auf Rauschmittel und sexuelle Kontakte während der Freizeit.

- Alle Regeln, die für die Teilnehmenden gelten, müssen auch vom Leitungsteam eingehalten werden.

### **Problemfeld Seelsorge**

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

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

### **Problemfeld Kirchenmusik**

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

- Möglichkeit anbieten, dass Eltern jederzeit kommen können, auch mitten im Unterricht.
- Gute Kommunikation über die Unterrichtsmethoden.
- Körperliche Kontakte, wie z. B. Haltungskorrekturen müssen von den Schülerinnen und Schülern gewollt sein und dürfen ein sinnvolles Maß nicht überschreiten. Hier gilt der Grundsatz:
- Metakommunikation geht vor Berührung, z.B. Korrektur der Körperhaltung durch Ansprache und Demonstrieren.
- Offene Türen sind wichtig, damit Schülerinnen und Schüler jederzeit gehen können. (Nicht beim Orgelunterricht die Kirche von innen verschließen.)

### **Problemfeld pädagogische Arbeit mit Kindern und Jugendlichen**

- Achtsamkeit im Umgang mit körperbezogenen Spielen. Prüfen Sie, ob es immer richtig ist, selbst mitzuspielen.
- Achtsamkeit im Umgang mit Berührungen und Umarmungen (Selbst- und Fremdwahrnehmung schulen).

## **3.2 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 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, z.B. im Beisein der vom Kirchenkreis benannten Vertrauensperson geführt.

Selbst- und fremdgefährdendes und grenzüberschreitendes Verhalten in der Gruppe ist zu untersagen, auch wenn die ausdrückliche Zustimmung der zu schützenden Personen vorliegt.

### 3.3 Zutritt zu Einrichtungen

Mitarbeitende achten darauf, wer sich in Jugend- oder Gemeindezentrum o. ä. Einrichtungen aufhält, kommt oder geht. Unbekannte Personen werden angesprochen.

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

Für Transparenz muss jederzeit gesorgt sein.

### 3.4 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 in besonderer Weise zu achten. Hierbei sind insbesondere Belange des Jugendschutzes und strafrechtlich relevanter Tatbestände zu beachten.

#### 3.4.1 Umgang mit sozialen Netzwerken

Die verantwortungsvolle Nutzung von Internet, sozialen Netzwerken und Messenger-Diensten wird fortlaufend 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 pornografischen, diskriminierenden, gewaltverherrlichenden oder extremistischen Inhalten sind in allen kirchlichen Kontexten verboten.

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

#### 3.4.2 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 bestehende Verordnungen und Gesetze zum Datenschutz und zu Bild- und Tonrechten eingehalten werden. Darauf ist verstärkt in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen als besonders sensibler Bereich zu achten.



Auch wenn das Einverständnis zur Veröffentlichung vorliegt, werden nur Medien veröffentlicht, die niemanden bloßstellen oder dazu geeignet wären. Im Zweifelsfall ist die abgebildete Person vor der Veröffentlichung noch einmal explizit zu fragen.

### 3.5 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.

## 4 Präventionsschulungen

Kirche soll ein Ort sein, an dem sich Schutzbedürftige sicher fühlen und im Konfliktfall auf Menschen treffen, die ihnen mit Verständnis und Sensibilität begegnen und Unterstützung vermitteln.

Deshalb ist es nötig, haupt- 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. Daher erhalten alle haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitenden und diejenigen, die in den Kirchengemeinden bzw. Einrichtungen Verantwortung tragen, Schulung zu Präventionsbausteinen und Interventionsmaßnahmen. Die im landeskirchlichen Rahmenschutzkonzept getroffenen Regelungen sind hierbei zu beachten.

### 4.1 Präventionsschulungen für Hauptamtliche

Für alle Mitarbeitenden im Verkündigungsdienst der EKM ist das Fortbildungsmodul „Grenzen achten – einen sicheren Ort geben“ verbindlich. Diese Fortbildung ist berufsgruppenübergreifend. Der Kirchenkreis hat dafür Sorge zu tragen, dass die Teilnahme regelmäßig erfolgt.

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

### 4.2 Präventionsschulungen für Ehrenamtliche

#### **Gemeindekirchenräte und Einrichtungsleitungen**

Als Leitungsorgan der Kirchengemeinde sind die Gemeindekirchenräte dafür zuständig, das Schutzkonzept in den Gemeinden zu verankern und umzusetzen. Sie unterstützen und ermöglichen aktiv die Teilnahme von Ehrenamtlichen an entsprechenden Schulungen im Kirchenkreis Jena und überprüfen in regelmäßigen Abständen, ob und wann Fortbildungen und Schulungen besucht wurden bzw. besucht werden müssen.

## **Ehrenamtliche in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen**

Alle 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 Hauptamtlichen in der Kinder- und Jugendarbeit angeboten.

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

## 5 Partizipation

Kinder lernen im besten Fall von Erwachsenen, die sie auf dem Weg des lebenslangen Lernens begleiten, anleiten und selbst von ihnen lernen. Somit ist die Beteiligung von Kindern und Jugendlichen an allen Entscheidungen, die sie betreffen, nicht nur ihr Recht, sondern stärkt ihre Position und verringert das Machtgefälle gegenüber Erwachsenen.

Ein Kirchenkreis, eine Gemeinde oder eine Einrichtung, die Mitsprache einräumt und dafür Strukturen schafft, erleichtert den Zugang der Kinder, Jugendlichen und Schutzbefohlenen sowie von bereits Betroffenen zu ihren Rechten und macht sie kritikfähig.

Bereits die Information über den Entstehungsprozess des Schutzkonzepts ist ein erster Schritt der Einbindung. Die Einbeziehung von Kindern und Jugendlichen sensibilisiert sie für das Thema und macht sie von Anfang an zu Gesprächspartnern. Gleichzeitig eröffnet es ihnen die Möglichkeit, eigene Gedanken, Ideen und Vorschläge und Kritik einzubringen.

Sinnvollerweise sollten sie daher bereits zu Beginn im Rahmen der Potenzial- und Risikoanalyse befragt werden, welche Potenziale und Gefährdungen sie selbst wahrnehmen. Sie erfahren, dass es keine Tabuthemen gibt; lernen einzuschätzen, was für sie Grenzverletzungen sind und welche Probleme im Gruppengeschehen und in der Interaktion zwischen Teilnehmern und Leitung bestehen können oder bestehen. Dadurch lernen sie ihre Rechte besser kennen und wissen, an wen sie sich bei einem Problem wenden können.

Ihnen sollten die Informationen zugänglich gemacht werden, welche Vorgehensweise es in Verdachtsfällen in ihren Gruppen und Angeboten gibt. Dazu ist es notwendig und von zentraler Bedeutung, dass jedes Kind, jeder und jede Jugendliche und jeder und jede Schutzbefohlene weiß, an welche Person er oder sie sich wenden kann, wenn sie einen Verdacht hat oder selbst Opfer eines Übergriffs wurde.

Das „Gesicht“ dieser Personen, vor allem, wenn es sich um die Vertrauenspersonen handelt, muss bekannt sein, damit Vertrauen gefasst werden kann. „Kummerkästen“ oder das Aufhängen von Telefonnummern schaffen niedrigschwellige Zugänge, die auch anonym genutzt werden können.

## 6 Umgang mit Übertretung 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.

Haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitende dürfen grundsätzlich auf ihr Verhalten gegenüber Schutzbefohlenen und dessen Wirkung angesprochen werden.

Grenzüberschreitendes Verhalten von haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitenden Grenzüberschreitendes Verhalten von haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitenden wird thematisiert und nicht geheim gehalten.

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

Im Verdachtsfall, dass Schutzbefohlene von sexualisierter Gewalt betroffen sind, werden folgende Verfahrensregeln festgelegt:

Ruhe bewahren! Nicht überstürzt handeln!

Zuhören, Glauben schenken und ernst nehmen.

Verhalten des potenziell betroffenen Menschen beobachten.

Protokollnotiz (anonymisiert) mit Datum und Uhrzeit anfertigen. Fakten, Beobachtungen, eigene Gefühle sind nach einiger Zeit nicht mehr so präsent wie unmittelbar nach einem Vorfall.

Sich selbst Unterstützung und Hilfe holen, sich mit Personen des eigenen Vertrauens besprechen, ob die Wahrnehmungen geteilt werden und dabei auch „ungute Gefühle“ zur Sprache bringen.

Auf keinen Fall etwas auf eigene Faust unternehmen! Keine direkte Konfrontation der beschuldigten Person mit der Vermutung, keine eigenen Ermittlungen zum Tathergang, keine eigenen Befragungen durchführen, keine Informationen an die beschuldigte Person.

Bei Erhärtung des Tatverdachts vielmehr Meldung an:

Die benannte Vertrauensperson im Kirchenkreis Jena.

Diese hält im Fall eines angezeigten Verdachtsfalles Rücksprache über das weitere Vorgehen mit der Meldestelle für sexualisierte Gewalt in der EKM.

## Meldestelle für Fälle sexualisierter Gewalt in der EKM

Evangelisches Jugend- und Fürsorgewerk (EJF) „Kind im Zentrum“

Juristenstr. 12

06886 Lutherstadt Wittenberg

Fon 03491 45938-82

meldestelle.kiz-wittenberg@ejf.de

Beratung und Begleitung bietet an die

## Ansprechstelle der EKM zum Schutz vor sexualisierter Gewalt

Pfarrerin Dorothee Herfurth-Rogge

Fon 0345 68669854

Mobil 0172 7117672

dorothee.herfurth-rogge@ekmd.de

## Fachstelle der EKM für die Prävention sexualisierter Gewalt

Barbara Holtermann

Hegelstr. 1

39104 Magdeburg

Fon 0391 5346 228

barbara.holtermann@ekmd.de

Diakonin Ivonne Stam

Hegelstr. 1

39104 Magdeburg

Fon 0391 5346 223

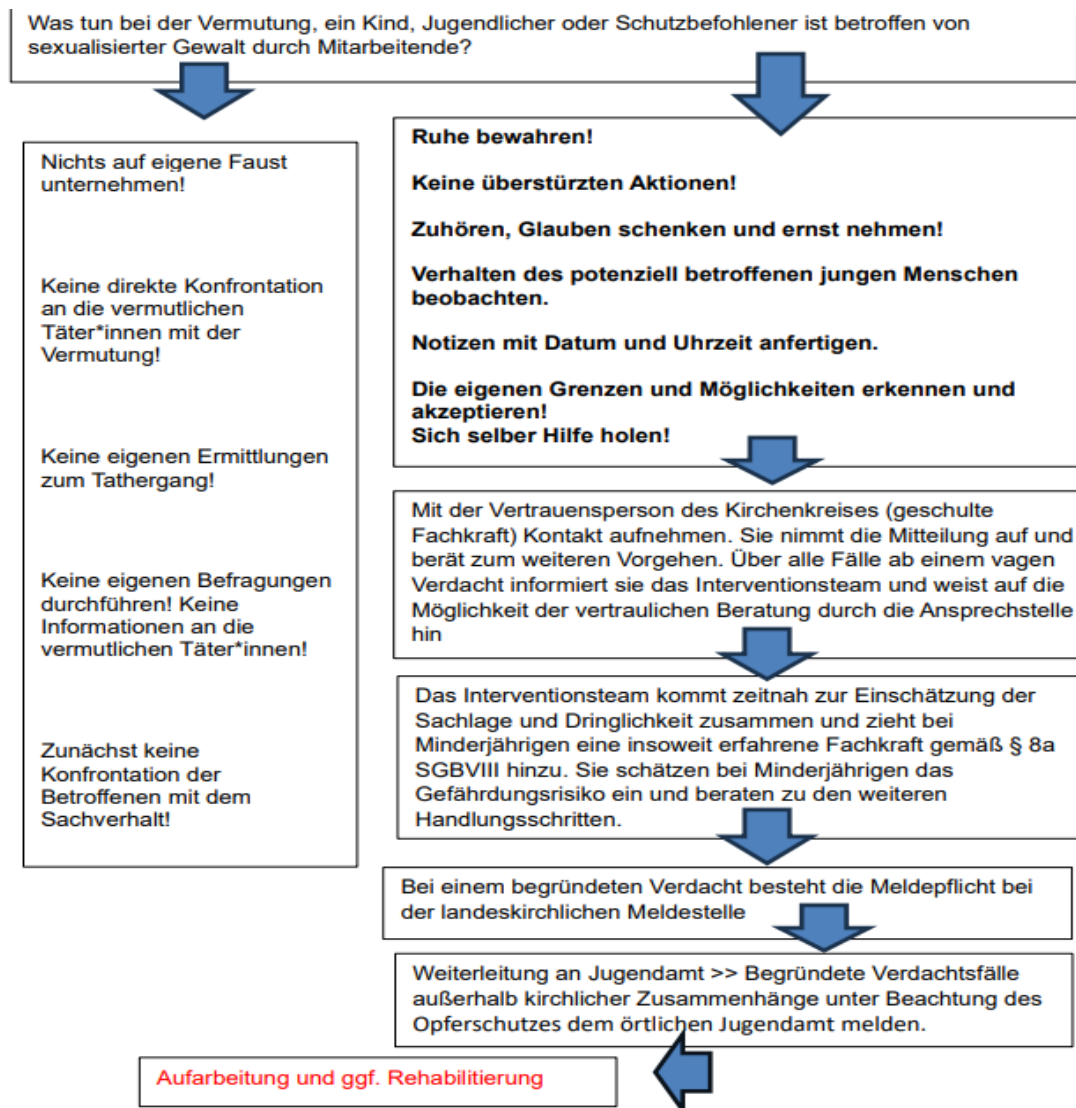
ivonne.stam@ekmd.de

## 6.2 Verdachtsstufen

<b>Verdachtsstufen</b>	<b>Beschreibung</b>	<b>Beispiel</b>	<b>Vorgehen</b>
1. Unbegründeter Verdacht	Die Verdachtsmomente ließen sich durch überprüfbare Erklärungen zweifelsfrei als unbegründet ausschließen.	Die Äußerungen des Kindes oder der meldenden Person sind missverstanden worden. Sie bezogen sich eindeutig auf eine Situation ohne Grenzüberschreitung.	Das Ergebnis ist sorgfältig zu dokumentieren.
2. Vager Verdacht	Es gibt Verdachtsmomente, die (auch) an sex. Missbrauch denken lassen.	Sexualisiertes Verhalten, Distanzlosigkeit, verbale Äußerungen, die missbräuchlich gedeutet werden können, weitere Anhaltspunkte, die einen Anfangsverdacht begründen könnten.	Die Schilderungen/Äußerungen sind schriftlich zu dokumentieren. Es sind weitere Maßnahmen zur Abklärung und Einschätzung notwendig, aber keine eigenen Ermittlungen! Sich an die Vertrauensperson oder die Ansprechstelle wenden, wenn ein Verdacht sich gegen kirchlich Mitarbeitende

			richtet. Das Ergebnis ist sorgfältig zu dokumentieren.
3. Begründeter Verdacht	Die vorliegenden Verdachtsmomente sind erheblich und plausibel.	Ein vierjähriges Kind berichtet detailliert von sexuellen Handlungen eines Erwachsenen.	Die Schilderungen/Äußerungen sind schriftlich zu dokumentieren. Bewertung der vorliegenden Informationen, Vertrauensperson und Meldestelle informieren, wenn sich Verdacht gegen kirchliche Mitarbeitende richtet. Bei Minderjährigen insoweit erfahrene Fachkraft hinzuziehen. Das Interventionsteam berät über geeignete Maßnahmen. Meldepflicht! Das Ergebnis ist sorgfältig zu dokumentieren.
4. Erhärteter oder erwiesener Verdacht	Es gibt direkte oder sehr stark indirekte Beweismittel, Täter*in wurde direkt bei sexuellen Handlungen beobachtet oder hat diese selbst eingeräumt.	Fotos und Videos sexueller Handlungen zeigen sexuelles Wissen und sexualisiertes Verhalten, das nur durch altersunangemessene Erfahrungen entstanden sein kann.	Die Schilderungen/Äußerungen sind schriftlich zu dokumentieren. Vertrauensperson und Meldestelle sind zu informieren, wenn Verdacht gegen kirchlichen Mitarbeitenden besteht. Bei Minderjährigen insoweit erfahrene Fachkraft hinzuziehen. Interventionsteam berät über geeignete Maßnahmen, um den Schutz der betroffenen Person aktuell & langfristig zu sichern. Meldepflicht! Informationsgespräch mit den Eltern / Personensorgeberechtigten, wenn eine andere Person aus dem sozialen Umfeld verdächtigt wird, ggf. Strafanzeige. Polizei informieren. Das Ergebnis ist sorgfältig zu dokumentieren.

## Notfallplan als grafische Darstellung



## 7 Rehabilitation

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

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

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

### Beteiligte / Team

Im Rehabilitationsverfahren ist der gleiche Personenkreis über den ausgeräumten Verdacht zu informieren, der im Prüfungsverfahren involviert war. Das kann ggf. auch die Öffentlichkeit sein. Nachsorge für Beteiligte erfolgt durch ein gemeinsames Gespräch mit der Leitung. Eine Supervision für das

Team kann hilfreich sein, besonders wenn es unterschiedliche Einschätzungen zur Situation im Team gab.

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

### **Beschuldigte Person**

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

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

### **Wann kann ein Verdacht als widerlegt gelten?**

Kriterien dafür, dass ein Verdacht als ausgeräumt betrachtet werden kann, sind z. B., dass Betroffene die Beschuldigung zurücknehmen und plausibel den Grund der Falschbeschuldigung erklären oder dass mehrere voneinander unabhängige und nicht unter Druck gesetzte oder beeinflusste Zeuginnen / Zeugen schlüssig und glaubhaft belegen, dass die Schilderung des Sachverhalts nicht stimmen kann.

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

## 8 Schlussbemerkungen

Mit dem Beschluss des Schutzkonzepts durch die Kreissynode ist ein wichtiger Schritt für den Kirchenkreis Jena getan. Damit ist allerdings erst der Auftakt zur Umsetzung erfolgt. Alle Verantwortlichen in den Gremien, in Ehren- und Hauptamt sind dazu verpflichtet, das Konzept bei und auf sich anzuwenden. Dies ist eine fortwährende Aufgabe, die eine stetige Überprüfung und Vergewisserung der Standards beinhaltet.

Die Kreissynode beauftragt den Kreiskirchenrat, die Ergebnisse der ForuM-Studie (<https://www.ekd.de/aufarbeitungsstudie-forum-82255.htm>) in einem geeigneten Format den Gemeinden und Einrichtungen zur Diskussion zu geben. Das Rahmenschutzkonzept des Evang.-Luth. Kirchenkreises Jena ist auf der Webseite [www.kirchenkreis-jena.de](http://www.kirchenkreis-jena.de) abrufbar.

Der Kreissynode wird in drei Jahren (2027) eine Evaluation des Schutzkonzeptes vorgelegt.

## 9 Zusammenfassung und Anwendung des Schutzkonzepts

- Die Risikoanalyse ist durchzuführen bis 31. Dezember 2025.
- Das Protokoll ist dem Kreiskirchenrat vorzulegen.
- Die Überprüfung und Aktualisierung findet im Rahmen der jährlichen Baubegehung statt.
- Erweiterte Führungszeugnisse sind vorzulegen und in einer Excel-Liste zu dokumentieren.
  - für alle Hauptamtlichen alle drei Jahre.

- für alle Ehrenamtlichen, die mit Kindern und Jugendlichen oder anderen Schutzbedürftigen regelmäßig Kontakt haben: alle drei Jahre.
- Der Verhaltenskodex wird allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern vorgelegt und erläutert. Er muss unterschrieben werden.
- Grundlegende Schulungen zum Thema sexualisierte Gewalt werden durchgeführt und dem jeweiligen Leitungsorgan zur Dokumentation vorgelegt.
  - Personal im ha. Verkündigungsdienst: Mind. acht Stunden.
  - Haupt- und Nebenamtliche aller anderen Bereiche: Mind. 3 Stunden.
  - Ehrenamtliche in der Kinder- und Jugendarbeit: Mind. 3 Stunden.

## 10 Anhänge

Textvorlage Anschreiben Führungszeugnis mit Gebührenbefreiung für Ehrenamtliche

Verhaltenskodex für Mitarbeitende und Selbstverpflichtungserklärung

### **Anhang 1**

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:

*(Kopieren Sie den Text in einen Briefkopf Ihres Pfarramtes o.ä.)*



## Bestätigung

Zur Vorlage beim Einwohnermeldeamt (Bürgerbüro) für die Beantragung eines erweiterten Führungszeugnisses gem. § 30 a Abs. 2 Bundeszentralregistergesetz (BZRG) bzw. kirchengesetzlicher Regelung.

Hiermit wird bestätigt, dass der o. g. Träger die persönliche Eignung von ehrenamtlichen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen zum Zwecke der Betreuung von Schutzbefohlenen anhand eines erweiterten Führungszeugnisses gem. § 30a Abs. 1 Nr. 2a BZRG bzw. kirchengesetzlicher Regelungen zu überprüfen hat.

---

Frau / Herr

---

Geburtsdatum Geburtsort

wird hiermit gebeten, ein erweitertes Führungszeugnis nach § 30 a BZRG zur Einsicht beim beauftragenden Vorstand des/der

---

Name der Kirchengemeinde bzw. der Einrichtung

vorzulegen.

Wir bitten um umgehende Übermittlung an den Antragsteller. Aufgrund dieser ehrenamtlichen Mitarbeit wird hiermit gleichzeitig die Gebührenbefreiung beantragt.

Mit freundlichen Grüßen

## Anhang 2

### Verhaltenskodex für Mitarbeitende und Selbstverpflichtungserklärung

#### Verhaltenskodex

#### Leitgedanken

Die Evangelische Kirche in Mitteldeutschland hat sich klar zum Schutz vor sexualisierter Gewalt positioniert. Auch wenn es arbeitsfeldspezifische Fachstandards gibt, ist es erforderlich, sich mit und für alle Mitarbeitenden arbeitsfeldübergreifend auf einen gemeinsamen Verhaltenskodex zu verständigen.

Als Kirche wollen wir, dass Menschen 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. Verantwortliche haben die Pflicht, sie vor jeder Form körperlicher, emotionaler, psychischer und geistig-geistlicher Gewaltanwendung zu schützen. Als kirchliche Arbeitgeber wollen und müssen wir dafür einstehen, dass diese Bedingungen und Grundsätze uneingeschränkt auch für unsere Mitarbeitenden 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 Kolleginnen und Kollegen sowie 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. Ich achte die fachlichen Standards für den Umgang mit Nähe und Distanz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt in meinem Arbeitsfeld.
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 betrachte es als meine Aufgabe, dagegen aktiv Stellung zu beziehen. Ich bin darauf bedacht, betroffene Kinder und Jugendliche zu erkennen und ihnen Zugang zu Hilfsangeboten zu ermöglichen. Nehme ich Grenzverletzungen wahr oder werde über solche ins Vertrauen gezogen, setze ich mich dafür ein, dass die notwendigen und angemessenen Maßnahmen zum Schutz und zur Unterstützung der Betroffenen eingeleitet werden können. Ich nehme Menschen ernst, wenn sie sich mir oder anderen mitteilen wollen.
5. Ich weiß, dass ich mich jederzeit beraten und unterstützen lassen kann. Ich kenne entsprechende Ansprechpartner.

### **Anhang 3**

#### **Selbstverpflichtungserklärung**

Ich habe mich mit dem Verhaltenskodex auseinandergesetzt und werde mich daran halten.

Bei Hinweisen auf schwerwiegende Probleme und dem Verdacht, dass das Wohl einer schutzbe-  
fohlenen Person gefährdet ist, informiere ich die verantwortliche Leitung des Arbeitsbereiches oder  
eine anderweitige Vertrauensperson.

Ich versichere, dass ich keine der in §72a SGB VIII bezeichnete Straftat begangen habe. Weiter versi-  
chere ich, dass ich nicht wegen einer solchen Straftat rechtskräftig verurteilt worden bin, noch dass  
derzeit ein gerichtliches Verfahren oder ein staatsanwaltschaftliches Ermittlungsverfahren wegen ei-  
ner solchen Straftat gegen mich anhängig ist.

Name, Vorname

Anschrift

Geburtsdatum

Datum, Unterschrift