



**Evangelisches Dekanat
Darmstadt**

Gemeinsam Kirche in Stadt und Land

**Schutzkonzept
gegen sexualisierte Gewalt
und andere grenzverletzende
Verhaltensweisen
für das Evangelische Dekanat Darmstadt**

Beschlossen vom DSV am 25.1.2024

Einleitung

Evangelische Arbeit lebt durch die Beziehungen der Menschen miteinander und im Segensraum Gottes. In der Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und erwachsenen Schutzbefohlenen entsteht eine persönliche Nähe und Gemeinschaft, in der die Lebensfreude bestimmend ist und die von Vertrauen getragen wird. Dieses Vertrauen darf nicht zum Schaden von ihnen ausgenutzt werden.

Das Evangelische Dekanat Darmstadt trifft Vorkehrungen, Menschen vor Gefahren jeder Art zu schützen.

Es duldet keine körperliche und seelische Gewalt und wird alles ihm Mögliche tun, einen Zugang von Täter*innen zu Kindern, Jugendlichen und erwachsenen Schutzbefohlenen auszuschließen.

Eine klare Positionierung zum Kinder- und Jugendschutz und allen anderen Grenzüberschreitungen tragen maßgeblich zur Qualität unserer Arbeit bei.

Ein Klima der transparenten und sensiblen Auseinandersetzung mit dem Thema, grenzachtende Kommunikation und eine Kultur der Achtsamkeit und des Respekts bestimmen unser Handeln.

Wir wollen, dass sich Kinder, Jugendliche und erwachsene Schutzbefohlene sowie Mitarbeitende in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen wohl und sicher fühlen.

Seit dem 1. Januar 2012 regelt das Bundeskinderschutzgesetz den umfassenden, aktiven Kinderschutz in Deutschland. Es basiert auf den beiden Säulen Prävention und Intervention.

In der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau gilt seit dem 1. Januar 2021 das Gewaltpräventionsgesetz.

Die Gewaltprävention beruht auf den Säulen Prävention, Intervention und Aufarbeitung.

1. Prävention

Zielsetzung und fachliche Standards

Die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen sowie mit Erwachsenen fördert **das Wohl der Person**. Haupt- und Ehrenamtliche tragen mit ihrem Verhalten aktiv dazu bei. Sie arbeiten in der Haltung der Wertschätzung gegenüber jedem Menschen und achten das Recht auf Selbstbestimmung und sexueller Vielfalt.

Die Mitarbeitenden achten auf eine Sprache, die Grenzüberschreitungen ausschließt. Sie sind sich ihrer eigenen Sozialisation bewusst und deren damit verbundenen Werte und Normen. Sie reflektieren ihr Handeln dahingehend.

Die Gestaltung von Nähe und Distanz zur Zielgruppe und der Umgang mit und die Nutzung von Medien und sozialen Netzwerken haben sie verantwortlich im Blick.

Haupt- und Ehrenamtliche haben die Pflicht, andere aktiv vor Gewalt und grenzüberschreitendem Verhalten zu schützen. Deshalb werden sie **qualifiziert**, eine mögliche Gefährdung zu erkennen und diese bei den zuständigen Personen anzusprechen. Wir sprechen auch über sexuelle Gewalt und sexualisierte Grenzüberschreitungen. Mit einer offenen **Diskussionskultur** tragen wir dazu bei, dass diese Themen kein Tabu sind. Eine geeignete Öffentlichkeitsarbeit unterstützt dies.

Alle Haupt- und Ehrenamtlichen in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen sowie Erwachsenen kennen **ethische Standards** zum Thema Grenzüberschreitungen und setzen diese um.

Instrumente und Verantwortlichkeiten

a) Präventionsbeauftragte in den Nachbarschaftsräumen

Für die **Umsetzung des Konzeptes** in den Nachbarschaftsräumen und bei anderen Trägern sind die jeweiligen **Leitungsgremien** verantwortlich.

In jedem Nachbarschaftsraum und bei jedem Träger muss mindestens ein*e **Beauftragte*r für Prävention** benannt werden und als Ansprechpartner*in zur Verfügung stehen. Die Namen der Beauftragten werden der/dem Präventionsbeauftragten des Dekanats bekanntgegeben. Die/der örtliche Präventionsbeauftragte kennt die Handlungskette im

Verdachtsfall. Wenn die Beauftragung niedergelegt wird, benennt das jeweilige Leitungsgremium eine neue Person und teilt dies der*dem Präventionsbeauftragten des Dekanats mit.

Für das Thema Gewaltprävention sind alle Haupt- und Ehrenamtlichen insbesondere die*der Jugendreferent*innen und die*der Stadtjugendpfarrer*in ansprechbar.

b) Risikoanalyse

Die Verantwortlichen führen für ihre Arbeitsfelder und Einrichtungen eine **Risikoanalyse** durch. Die Analyse sollte bei Veränderungen wiederholt werden und dient der eigenen Erkenntnis auf Gebäude, Projekte und der alltäglichen Arbeit.

c) Sensibilisierung und Verhaltenskodex

Alle Haupt- und Ehrenamtlichen im Bereich Arbeit mit Kindern und Jugendlichen und erwachsenen Schutzbefohlenen müssen *regelmäßig und systematisch* zum Thema Gewaltprävention **aufgeklärt** und **sensibilisiert** werden. Dies geschieht in der Regel in den Nachbarschaftsräumen.

Auseinandersetzung mit dem Thema muss mit der Unterzeichnung eines **Verhaltenskodex** dokumentiert werden. Die Verantwortung dafür liegt bei den jeweiligen Leitungsgremien.

d) Qualifizierung

Für *Haupt- und Ehrenamtliche, die regelmäßig, kontinuierlich und eigenverantwortlich mit Kindern und Jugendlichen oder erwachsenen Schutzbefohlenen arbeiten*, ist es verpflichtend, an einer **Präventionsschulung** teilzunehmen. Die Schutzbeauftragten tragen Sorge dafür.

e) Vorstellungsgespräche und Beginn eines Ehrenamts

In **Vorstellungsgesprächen** wird die Gewaltprävention thematisiert. Im Rahmen des Einstellungsverfahrens wird das Schutzkonzept vorgestellt und auf Schulungen hingewiesen.

Zu **Beginn eines Ehrenamts** ist von dem verantwortlichen Gremium ebenfalls neben Einsicht in das Führungszeugnis und Selbstverpflichtung auf Schulungen hinzuweisen. Ehrenamtliche und hauptamtliche Mitarbeitende sind zu regelmäßigen Schulungen verpflichtet.

f) Erweitertes Führungszeugnis

Alle **Hauptamtlichen** mit kinder- und jugendnaher Tätigkeit oder mit erwachsenen Schutzbefohlenen müssen vor Aufnahme der Beschäftigung ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen. Der Arbeitgeber fordert dies alle fünf Jahre neu an. Zum Zeitpunkt der Vorlage darf das Zeugnis nicht älter als drei Monate sein.

Von **Ehrenamtlichen** werden erweiterte Führungszeugnisse eingefordert, wenn Art, Dauer und Intensität des Kontakts mit Kindern, Jugendlichen und erwachsenen Schutzbefohlenen dies nahelegt. Das Zeugnis soll vor Beginn der Tätigkeit vorgelegt werden.

Nach fünf Jahren muss erneut eine Einschätzung und ggf. eine Vorlage des erweiterten Führungszeugnisses erfolgen.

Zum Zeitpunkt der Vorlage darf das Zeugnis nicht älter als drei Monate sein.

Die **Einschätzung der Notwendigkeit** muss für jede Person in jedem Tätigkeitsbereich erfolgen und ist vom jeweiligen Leitungsgremium sicherzustellen. Treffen nach einem dafür vorgesehenen Raster (Vorlage im Anhang) mindestens drei Punkte zu bzw. sind hoch eingeschätzt, ist die Einsicht ins erweiterte Führungszeugnis notwendig.

Das **erweiterte Führungszeugnis** beantragen die Mitarbeiter*innen bei der zuständigen Behörde ihrer Wohnsitzgemeinde. Dazu bekommen Sie vom Träger eine Bestätigung der Notwendigkeit der Vorlage des erweiterten Führungszeugnisses ausgestellt. Die Ehrenamtlichkeit wird dabei bestätigt, damit eine kostenfreie Ausstellung erfolgt.

Einsicht in das erweiterte Führungszeugnis nimmt die Ansprechperson für Prävention des Trägers, eine durch das jeweilige Leitungsorgan beauftragte Person oder die durch das Dekanat beauftragte Person. Die Dokumentation der Einsicht wird sicher verwahrt. Die Dokumentation ist nach Beendigung der Tätigkeit aus Datenschutzgründen zu vernichten.

g) Notfallplan

Auf Dekanatsebene besteht ein **Notfallplan**, der das Vorgehen im Falle einer möglichen Grenzverletzung regelt. Er soll bei Bedarf Schaden begrenzen und eine schnelle Intervention ermöglichen. Dieser Plan beinhaltet die Benennung eines **Krisenteams** (siehe Anhang), das bei einem Verdachtsfall zusammentritt. Durch regelmäßige Schulungen ist den Gemeinden/Nachbarschaftsräumen bzw. anderen Trägern bekannt, wie sie sich im Falle eines Verdachts verhalten sollen.

h) Beschwerdemanagement

Die Präventionsbeauftragten nehmen die Aufgabe des Beschwerdemanagements wahr. Sie nehmen Belange ernst und verhindern Machtmissbrauch.

Im Falle einer Beschwerde ist der*die Präventionsbeauftragte*r des Dekanats einzu beziehen. Es erfolgt, ggf. nach Beratung durch die fachlich zuständigen gesamtkirchlichen Stellen, eine **Weiterleitung** an die entsprechende Stelle und eine **Rückmeldung** an die sich beschwerende Person.

i) Weiterentwicklung der Konzeption

Für die **Weiterentwicklung** der Konzeption ist der*die Präventionsbeauftragte zuständig. Ergänzungen und Änderungen werden vom Dekanatssynodalvorstand beraten und beschlossen.

2. Intervention

Krisenteam

Das Krisenteam wird unverzüglich bei einem Verdacht auf grenzverletzendes Verhalten innerhalb kirchlicher Bezüge und/oder der Beteiligung einer*s kirchlichen Mitarbeiter*in einberufen. In diesem Team werden die Handlungen koordiniert und das Vorgehen festgelegt. Gespräche und Beobachtungen werden dokumentiert.

Dabei steht der Schutz der von der Gefährdung betroffenen Person im Vordergrund. Der*die Betroffene bzw. die Erziehungsberechtigten sollen soweit möglich in den Prozess einbezogen und informiert werden.

Die Mitglieder des Krisenteams im Dekanat Darmstadt sind:

- Die*Der Dekan*in
- Eine insofern erfahrene Fachkraft
- Vertreter*in des Anstellungsträgers (dienstaufsichtsführende Person)
- Die Öffentlichkeitsbeauftragte des Dekanats Darmstadt
- Die*Der Präventionsbeauftragte
- Ggf. erfolgt eine Erweiterung des Krisenteams um Fachpersonen der Gesamtkirche

Die zuständigen Fachstellen der Gesamtkirche werden im Verdachtsfall informiert.

Die Meldepflicht (§8a und § 47 SGB VIII) von Verdachtsfällen der Kindeswohlgefährdung gegenüber dem Jugendamt muss nach Beratung befolgt werden.

Mitteilungs-/Verdachtsfälle

a) Mitteilungsfall

Wenn jemand berichtet, von sexualisierter Gewalt und anderen Grenzüberschreitungen betroffen zu sein, so ist dem in jedem Falle nachzugehen. Wichtig ist, zuzuhören und das Vertrauen nicht zu enttäuschen.

- Wichtig ist, Ruhe zu bewahren und geduldig zuzuhören und behutsam nachzufragen. Der/die Betroffene soll wissen, dass er/sie an dem Geschehen keine (Mit-)Schuld hat und dass es gut ist, sich mitzuteilen.
- Die Person soll wissen, dass sie/er jederzeit wiederkommen kann.
- Bitte keine Wertungen vornehmen – weder: Ist doch alles nicht so schlimm, noch: Das ist ja ein Skandal!
- Das Gespräch muss vertraulich behandelt werden. Die ersten Informierten sind die Vorgesetzten, die/der Präventionsbeauftragte bzw. die Fachleute in den Beratungsstellen.
- Die Entscheidung, wie mit der Information umzugehen ist, ist in jedem Falle mit dem/der Betroffenen gemeinsam zu fällen.
- Alle Gespräche sind zu protokollieren (s. Protokollvorlage).
- Auf keinen Fall sollten gegen den Willen des/der Betroffenen die Eltern, der/die mutmaßliche Täter/in oder umgehend die Polizei bzw. eine Behörde eingeschaltet bzw. informiert werden.
- Keinesfalls wird ein gemeinsames Gespräch mit Betroffenen und mutmaßlichen Tätern geführt.

b) Verdachtsfall innerhalb des Dekanats oder Nachbarschaftsraums

Es kann vorkommen, dass Mitarbeitende in der Arbeit des Dekanats oder Nachbarschaftsraums in Verdacht geraten, Täterin bzw. Täter zu sein.

Wichtig ist, die möglichen Übergriffe umgehend zu unterbinden, ohne in einen vorschnellen Aktionismus zu verfallen, d.h. Distanz schaffen.

Es ist die/der Präventionsbeauftragte des Dekanats hinzuzuziehen, die/der das Krisenteam zur Beratung einberuft.

Der/die potentielle Täter*in soll immer in Absprache bzw. in Zusammenarbeit mit einer Fachperson auf die Verdächtigungen bzw. Beobachtungen angesprochen werden.

- Wie immer gilt: Ruhe bewahren und nicht voreilig handeln.
- Genau überlegen, welches die Anhaltspunkte für diese Vermutung sind. Es ist gut, diese Punkte aufzulisten.
- Ein Gespräch mit einer (nicht involvierten) vertrauenswürdigen Person kann sehr hilfreich für die eigene Urteilsbildung sein.

- Wichtig ist der Kontakt zu einer Fachberatungsstelle, die die gesammelten Eindrücke und Beobachtungen fachlich bewerten und einen Rat erteilen kann.
- Dem/der Betroffenen kann ein Gespräch angeboten werden, allerdings darf dieses Angebot auch abgelehnt werden können ohne Angst vor Konsequenzen (auch wenn diese sehr subtil sind!).
- Grundlage jeden Handelns ist das Erkennen und Akzeptieren der eigenen Möglichkeiten und Grenzen.

3. Aufarbeitung

Aufarbeitung geschieht über die Fachstelle gegen sexualisierte Gewalt der EKHN.

Verweise und Anlagen

Verweise:

- Gewaltpräventionsgesetz der EKHN
<https://www.kirchenrecht-ekhn.de/document/27954>
- Handreichung zum Gewaltpräventionsgesetz der EKHN
https://kita.zentrumbildung-ekhn.de/fileadmin/content/kita/1Startseite/Handreichung_Kinderschutz_EKHN.pdf

Anlagen

- Verhaltenskodex
- Prüfraster zur Notwendigkeit der Einsichtnahme in ein erweitertes Führungszeugnis
- Antrag zur Erstellung eines kostenfreien Führungszeugnisses
- Vorlage zur Dokumentation der Einsichtnahme in das erweiterte Führungszeugnis nach §30a Abs.1 Nr.2 BZRG
- Vorlage zur Dokumentation im Verdachtsfall

Alle Anlagen und weitere Materialien sind unter www.dekanat-darmstadt.de als Download zu finden.

Verhaltenskodex

für alle neben- und ehrenamtlich tätigen Mitarbeiter*innen in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen sowie erwachsenen Schutzbefohlenen im Evangelischen Dekanat Darmstadt.

Als Mitarbeiter*in in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen sowie erwachsenen Schutzbefohlenen im Evangelischen Dekanat Darmstadt ist der folgende Verhaltenskodex die zentrale Grundlage meines Wirkens:

1. In der Kinder- und Jugendarbeit sowie mit erwachsenen Schutzbefohlenen übernehme ich Verantwortung für das Wohl der mir anvertrauten Menschen. Dazu gehört der Schutz vor Vernachlässigung, Misshandlung und sexueller Gewalt sowie vor gesundheitlichen Beeinträchtigungen und vor Diskriminierungen aller Art.
2. Kinder- und Jugendarbeit lebt von der vertrauensvollen Zusammenarbeit untereinander. In meiner Rolle als Leitungskraft habe ich eine besondere Autoritäts- und Vertrauensstellung. Ich versichere, dass ich dies nicht zum Schaden der mir anvertrauten Kindern, Jugendlichen und erwachsenen Schutzbefohlenen ausnutzen werde.
3. Meine Arbeit ist von Respekt, Wertschätzung und Vertrauen geprägt. Dem persönlichen Empfinden der mir anvertrauten Kindern, Jugendlichen und erwachsenen Schutzbefohlenen gebe ich Vorrang vor meinen persönlichen Zielen.
4. Ich nehme die individuellen Grenzempfindungen meines Gegenübers ernst und achte darauf, dass auch untereinander diese Grenzen respektieren werden.
5. Ich beziehe gegen sexistisches, diskriminierendes, rassistisches und gewalttätiges verbales und nonverbales Verhalten aktiv Stellung. Abwertendes Verhalten wird von mir benannt und nicht toleriert; ich interveniere dagegen aktiv.
6. Im Konflikt- oder Verdachtsfall ziehe ich professionelle, fachliche Unterstützung und Hilfe hinzu und informiere Ansprechpartner*innen in meiner Gemeinde, meinem Verband, meinem Dekanat. Der Schutz der Kinder, Jugendlichen und Erwachsenen steht dabei an erster Stelle.

Durch meine Unterschrift verpflichte ich mich zur Einhaltung dieses Verhaltenskodex.

Datum: _____

Name der*des Mitarbeitenden

Unterschrift des*der Mitarbeitenden

Prüfraster zur Notwendigkeit der Einsichtnahme in ein erweitertes Führungszeugnis nach §72a SGB VIII für neben- und ehrenamtliche Mitarbeiter*innen

Name der*des Mitarbeitenden: _____

Tätigkeit(en): _____

hoch regelmäßig	mittel oft	gering selten	nicht vorhanden nie
--------------------	---------------	------------------	------------------------

Art der Betreuung

Wie hoch ist das mögliche Vertrauensverhältnis zu der Zielgruppe?				
Wie hoch ist das mögliche Machtverhältnis zwischen Mitarbeiter*in und der Zielgruppe?				
Wie hoch ist die Altersdifferenz zwischen Mitarbeiter*in und der Zielgruppe?				

Intensität der Betreuung

Wie oft sind keine weiteren Betreuungspersonen anwesend?				
Wie hoch ist die Konstanz des betreuten Personenkreises?				
Wie hoch ist die Abgeschiedenheit (uneinsehbarer Ort) der Betreuungsorte?				
Wie hoch ist der Grad der Intimität / das notwendige Wirken in der Privatsphäre?				

Dauer der Betreuung

In welchen Abständen findet die Tätigkeit statt?				
Wie hoch ist die Dauer der Tätigkeit?				

Eine Einsichtnahme ist in der Regel notwendig, wenn mindestens drei Kreuze in den Spalten hoch/regelmäßig und mittel/oft gesetzt wurden.

Die **Einsichtnahme** in das erweiterte Führungszeugnis ist:

- notwendig
 nicht notwendig

Begründung der Entscheidung:

Ort / Datum

Unterschrift

Name und Anschrift des Trägers

Bestätigung

Darmstadt, den _____

Hiermit bestätigen wir, dass Herr/Frau _____, geb. am _____ in _____, für unsere Kirchengemeinde ehrenamtlich tätig ist bzw. sein wird. Die Ausübung der ehrenamtlichen Tätigkeit ist kinder- und/oder jugendnah, so dass die Prüfung der persönlichen Eignung nach § 72 a SGB VIII zu erfolgen hat.

Unterschrift

Stempel

Antrag

Hiermit beantrage ich, _____, geb. am _____ in _____, Wohnort: _____, die **Erteilung eines erweiterten Führungszeugnisses** gemäß § 30a BZRG.

Gleichzeitig beantrage ich die **Gebührenbefreiung** gemäß § 12 JVKostO, da das erweiterte Führungszeugnis für eine kinder- und/oder jugendnahe ehrenamtliche Tätigkeit (besonderer Verwendungszweck) angefordert wird.

Ort, Datum

Unterschrift des Trägers

Einsichtnahme in das erweiterte Führungszeugnis nach §30a Abs.1 Nr.2 BZRG

Name und Anschrift des Trägers

Name und Anschrift der*des Ehrenamtlichen

Tätigkeit der*des Ehrenamtlichen

Datum des Besuchs einer Präventionsschulung: _____

Datum der Vorlage des unterschriebenen Verhaltenskodex: _____

Ausstellungsdatum des erweiterten Führungszeugnisses:

_____ (nach weiteren fünf Jahren der Tätigkeit)

_____ (nach weiteren zehn Jahren der Tätigkeit)

Einschlägige Straftaten nach §72a SGB VIII liegen nicht vor.

Ort, Datum

Unterschrift für den Träg

Dokumentation von Beobachtungen bei Verdacht auf Kindeswohlgefährdung

Name des*der Beobachtenden: _____

Name des Kindes/ des Jugendlichen: _____

Alter des Kindes/ des Jugendlichen: _____

Datum	Beobachtung	Beteiligte	Hypothese/ Einschätzung

Unterschrift: _____