



Schutz- und Fürsorgekonzept

für den Deutschen Evangelischen Kirchentag

Stand: 01.09.2024

39. Deutscher Evangelischer Kirchentag Hannover 2025 e.V.
www.kirchentag.de

Geschäftsstelle:
Deutscher Evangelischer Kirchentag
Magdeburger Str. 59
36037 Fulda

Tel.: +49 661 96648-0
info@kirchentag.de

Prozesscharakter

Ein Schutzprozess ist kein einmaliges Ereignis, sondern ein kontinuierlicher und dynamischer Ansatz. Er erfordert regelmäßige Überprüfung, Anpassung und Schulung aller Beteiligten, um sicherzustellen, dass er effektiv bleibt und sich an veränderte Bedingungen anpassen kann.

Das bestehende Schutz- und Fürsorgekonzept unterliegt dementsprechend einer ständigen Weiterentwicklung und Anpassung an die aktuellen Gegebenheiten des Kirchentagesortes. Dieser iterative Prozess gewährleistet, dass die Inhalte stets zeitgemäß und aktuell bleiben. Aufgrund dieser kontinuierlichen Überarbeitungen und Optimierungen kann es vorkommen, dass zum Zeitpunkt der Durchführung 39. Deutschen Evangelischen Kirchentages in Hannover eine neuere Version des Konzepts mit inhaltlichen Änderungen vorliegt. Es ist empfehlenswert, das Konzept regelmäßig zu konsultieren und sich über etwaige Änderungen zu informieren. Nur so kann sichergestellt werden, dass immer die aktuelle und relevanteste Version dieses Konzepts bekannt ist.

Bitte vor dem Lesen beachten!

Mit diesem Schutz- und Fürsorgekonzept veröffentlicht der Deutsche Evangelische Kirchentag Strategien zur Prävention von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt.

Wir machen hiermit darauf aufmerksam, dass in diesem Konzept Diskriminierung und Gewalt dargestellt werden. Dies geschieht durch Reproduktion diskriminierender Verhältnisse sowie Beschreibungen von Übergriffen.

Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt stehen hierbei oftmals im direkten Bezug zu Verständnissen von geschlechtlichen und sexuellen Identitäten, welche nicht alle Menschen(-gruppen) repräsentieren.

Mit der Verwendung einer möglichst gendergerechten Sprache soll auf die Vielfalt geschlechtlicher und sexueller Identitäten aufmerksam gemacht werden.

Ein Mangel an diversitätssensiblen Erhebungen zum Thema sexualisierte Diskriminierung und Gewalt nimmt diesem Konzept die Möglichkeit auf intersektionale Diskriminierungen, insbesondere in Bezug auf die Vorstellung heteronormativer Zweigeschlechtlichkeit hinaus, einzugehen.

In diesem Konzept werden verschiedene Aspekte thematisiert, die bei Menschen mit Diskriminierungs- und/oder Gewalterfahrungen psychischen Stress und belastende Erinnerungen auslösen können:

- Im Konzept werden (gewaltvolle) Übergriffe beschrieben.
- Im Konzept wird über die Vulnerabilität von Menschengruppen gesprochen, ohne eine explizite Darstellung ihrer Diversität.
- Im Konzept wird nicht auf non-binäre Geschlechtsidentitäten eingegangen.

Falls Sie für sich persönlich ein entsprechendes Risiko nicht ausschließen können, bitten wir darum das Konzept nicht allein zu lesen. Holen Sie sich, insbesondere in akuten Fällen, Hilfe, z.B. hier:

Hilfetelefon Gewalt gegen Frauen

Beratungsangebot für Frauen
Telefon: 0800 0116016
<https://www.hilfetelefon.de>
(Chat-Hilfe und E-Mail-Formular)

Beratungsstelle gewaltfreileben

Beratungsangebot für Trans* und queere Menschen
Telefon: 069 43005233
E-Mail: beratung@broken-rainbow.de
Gewaltfreileben.org

Hilfetelefon Gewalt an Männern

Beratungsangebot für Männer
Telefon: 0800 1239900
E-Mail: beratung@maennerhilfetelefon.de
maennerhilfetelefon.de

Falls Sie weitere Informationen und/oder Erklärungen in anderer Form brauchen, bitten wir freundlich um Rückmeldung über www.kirchentag.de/schutz oder schutz@kirchentag.de.

Inhalt

Prozesscharakter	3
1 Grundlagen	7
1.1 Notwendigkeit eines Schutz- und Fürsorgekonzeptes	7
1.2 Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt	7
1.3 Missbrauch von Machtstrukturen	9
1.3.a Hierarchien in den Kirchentagsbüros	9
1.3.b Hierarchien während der Durchführung des Deutschen Evangelischen Kirchentages	10
1.4 Ziele des Schutz- und Fürsorgekonzeptes	10
2 Geltungsbereich	10
2.1 Kirchentagsbüros	10
2.2 Vorbereitungsphase	10
2.3 Durchführungsphase	11
3 Bestehende Strukturen	11
3.1 Ständiger Ausschuss Psychologische Beratung und Seelsorge	11
3.2 Schutzkonzept der Helfendendienste: "Wachsam und Aktiv"	12
3.3 Kirchentagspsycholog:in	13
3.4 Erweiterte Führungszeugnisse	13
3.4.a Differenzierung von Tätigkeiten und Prüfkriterien	13
3.4.b Angewandter Personenkreis	14
3.4.c Bestimmungen zum erweiterten Führungszeugnis	14
3.4.d Selbstauskunftserklärung	15
3.4.e Hauptamtliche Mitarbeitende	15
3.4.f Ehrenamtlich Mitarbeitende	15
4 Implementierung	15
4.1 zu berücksichtigende Personen	16
4.2 Maßnahmen und Zuständigkeiten bei der Implementierung	16
4.3 Schutzorte	18
4.2 Präventionsmanager:in Schutz und Fürsorge	18
4.3 Steuerungsgruppe Schutz und Fürsorge	19
4.4 Sonderausschuss Begleitgruppe Schutz und Fürsorge beim Kirchentag	19
5 Intervention	19
5.1 Was tun, wenn sich mir eine Person anvertraut?	20
5.2 Was tun, wenn ich bei einer Person sexualisierte Diskriminierung oder Gewalt vermute?	21
5.3 Bildung eines Interventionsteams	22

5.4 Ablauf der Intervention	22
5.4.a Beginn der Intervention: Differenzierung	23
5.4.b Weitere Schritte der Intervention: Einbindung und Rückbindung	25
5.4.c Abschluss der Intervention: Dokumentation und Evaluation	27
6 Ansprechpersonen	27
6.1 Anforderungen an Ansprechpersonen	28
6.2 Kooperierende Beratungsstellen	28
Quellen	30
Anhänge	I

1 Grundlagen

Der Deutsche Evangelische Kirchentag wird getragen vom Verein zur Förderung des Deutschen Evangelischen Kirchentages e.V. und vom jeweiligen „Durchführungsverein“ eines Deutschen Evangelischen Kirchentages (z.Zt. 39. Deutscher Evangelischer Kirchentag Hannover 2025 e.V.). Für den Einsatz ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern verpflichten sich diese auf dieses Konzept.

1.1 Notwendigkeit eines Schutz- und Fürsorgekonzeptes

Der Deutsche Evangelische Kirchentag fühlt sich verpflichtet, den christlichen Glauben öffentlich zu leben. Im Rahmen der Vor- und Nachbereitung sowie der Durchführung des Deutschen Evangelischen Kirchentages treffen viele Menschen in den unterschiedlichen Arbeitsbereichen aufeinander.

Sowohl die Prävention sexualisierter Diskriminierung und Gewalt als auch der Umgang mit Missbrauchsfällen ist seit vielen Jahren ein stetiges Thema in der Gesellschaft, auch in kirchlichen Strukturen. Der Deutsche Evangelische Kirchentag setzt sich mit diesem Thema auseinander. Aufgrund der besonderen Beschaffenheit von Kirchentagen ist ein umfassendes Schutz- und Fürsorgekonzept erforderlich, das sowohl die besondere Organisationsstruktur wie auch die große Anzahl Involvierter in den Blick nimmt.

Mit dem Schutz- und Fürsorgekonzept wird ein Schutzauftrag formuliert, der alle Hauptamtlichen, Ehrenamtlichen und Teilnehmenden in die Pflicht nimmt, Verantwortung für die Sicherheit der ihnen anvertrauten Menschen und darüber hinaus für alle Personen, die im weitesten Sinne mit dem Deutschen Evangelischen Kirchentag in Berührung kommen, zu übernehmen.

In diesem Schutz- und Fürsorgekonzept werden die Mindeststandards für den Deutschen Evangelischen Kirchentag festgelegt, Kommunikationsstrukturen dargestellt und erläutert. Dabei ist dem Deutschen Evangelischen Kirchentag bewusst, dass das Konzept stetig an neu entstehende Dimensionen noch nicht bekannter Formen von Gewalt angepasst werden muss.

1.2 Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt

Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt stellen eine Verletzung der Persönlichkeitsrechte und einen Angriff auf die Würde der Betroffenen dar. Das Verhalten ist dadurch gekennzeichnet, dass es sich ausschließlich gegen die Integrität einer anderen Person richtet. Diese Form der Gewalt hat nie ausschließlich mit Sexualität zu tun, sondern auch mit Machtausübung über die andere Person.

Das Thema sexualisierte Diskriminierung und Gewalt bewegt sich sehr langsam aus der Tabuisierung heraus. Die große Öffentlichkeit der letzten Jahre, die dieses Thema erfuhr, führte zu einer Sensibilisierung gegenüber dem Versagen der Gesellschaft in all ihren Bereichen. Im Besonderen versagten Institutionen, die aufgrund ihres Leitbildes beschützend und unvoreingenommen für die Betroffenen und zu deren Schutz hätten agieren müssen. Stattdessen wurde und wird systematisch vertuscht und geschwiegen.

Sexualisierte Gewalterfahrungen richten sich weiterhin überdurchschnittlich oft gegen junge Frauen, wobei die Bandbreite von unerwünschtem Körperkontakt bis hin zur Vergewaltigung enorm ist. Aus einer Studie des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2004) ging anhand einer repräsentativen Untersuchung hervor, dass insgesamt 58,2 % aller befragten Frauen sexuelle Belästigungen erlebt haben. Knapp die Hälfte (49 %) der Frauen, die angaben, schon einmal sexuell belästigt worden zu sein, haben schon Situationen erlebt, in denen sie sich ernsthaft bedroht fühlten oder Angst um ihre persönliche Sicherheit hatten. Außerdem gaben 9 % der Frauen, die sexuelle Belästigung erlebt hatten, an, dass eine oder mehrere Situationen zu ungewolltem Geschlechtsverkehr oder zu körperlicher Gewalt geführt haben. Es ist aus der Erfahrung davon

auszugehen, dass die Dunkelziffer weitaus höher anzusiedeln ist. Aufgrund dieser alltäglichen Erfahrung vieler Menschen gilt auch hier die Prämisse: Jegliche Gewalterfahrung wird ernst genommen und hat immer Folgen für die Täter:innen.

Es gibt keine universelle Definition, die festschreibt, was sexualisierte Diskriminierung und Gewalt umfasst und was nicht und wer davon betroffen ist. Unter sexualisierter Diskriminierung und Gewalt werden generell grob sexuelle Grenzverletzungen, sexualisierte Gewalt und strafrechtlich relevante Formen von sexuellem Missbrauch verstanden. Die Übergänge von grenzverletzendem Fehlverhalten bis hin zu sexualisierter Gewalt können fließend sein. In der Regel gibt es immer wieder Grenzfälle, die für Unsicherheiten sorgen. Es ist daher wichtig, Irritationen bei beobachteten Verhaltensweisen anzusprechen und für fachliche Klärung zu sorgen. Die Klärung des Vorfalls sollte nach dem in diesem Schutz- und Fürsorgekonzept festgehaltenen Prinzip erfolgen (siehe Kapitel 5).

Sexualisierte Gewalt ist immer ein grenzverletzendes Handeln. Dabei muss zwischen unbeabsichtigtem und übergriffigem/nötigendem und damit beabsichtigtem Handeln unterschieden werden.

Unbeabsichtigte Grenzverletzungen sind im alltäglichen Miteinander korrigierbar. Grundlage dafür ist einerseits die Sensibilität für ein adäquates Nähe-Distanz-Verhältnis mit klaren Regeln und andererseits ein Klima, in welchem grenzverletzende Verhaltensweisen offen benannt werden können und derartige Handlungen zukünftig unterlassen werden.

Übergriffiges Handeln, also absichtlich und/oder geplant, impliziert eine bewusste Missachtung der Schamgrenzen der anderen Person. Dieses wird als Täter:innenstrategie bewertet, die eine gezielte Vorbereitung von sexualisierter Gewalt darstellt, da sie die Betroffenen austestet.

Nötigende Handlungen können als Konsequenz immer rechtliche Schritte haben.

Eine hohe Sensibilisierung ist also bereits bei jeder Grenzverletzung erforderlich und notwendig, um entsprechende Maßnahmen zu definieren (siehe Kapitel 4).

Dieses Schutz- und Fürsorgekonzept geht vom Grundsatz „im Zweifel immer für die Betroffenen“ aus. So wird zuerst ein Gespräch – im Fall von minderjährigen Betroffenen im Beisein einer Vertrauensperson – geführt, um den Einzelfall nachzuvollziehen. Danach werden entsprechende Maßnahmen ergriffen (siehe Kapitel 4).

Formen von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt sind zum Beispiel:

- entwürdigende sexualisierte Bemerkungen über Personen oder deren Körper
- wiederholte unerwünschte Kontaktaufnahme/(Cyber-)Stalking
- sexualisierte Beleidigung, Beschimpfung, Belästigung, Ausschluss im Digitalen (Cyber-Grooming/Cyberharrassment/Hate Speech/Cybermobbing)
- Bloßstellen, Anschwärzen (Revenge Porn/Non Consensual Pornography)
- Nötigung, Erpressung (Sexting, Sextortion)
- Exhibitionismus
- Nicht einvernehmliches Zeigen von Pornographie
- Identitätsmissbrauch und -diebstahl
- Betrug, Heiratsschwindel (Love bzw. Romance Scamming), Loverboys
- Offene Androhung von Gewalt
- Täter:in fasst den Körper der betroffenen Person an oder zwingt diese, den eigenen zu berühren
- Nicht einvernehmliche Küsse, Zungenküsse

- Täter:in masturbiert vor betroffener Person oder diese wird gezwungen, vor dem:der Täter:in zu masturbieren
- versuchte oder vollendete vaginale, anale oder orale Vergewaltigung

1.3 Missbrauch von Machtstrukturen

Sexualisierte Gewalt ist ein Missbrauch von Machtstrukturen und Vertrauen. Dieses wird insbesondere in Institutionen anhand unterschiedlicher Risikofaktoren deutlich.

Beispiele für Risikofaktoren sind unter anderem:

- geschlossene, abgeschottete Strukturen mit starken Abhängigkeiten und hohem Loyalitätsdruck gegenüber Personen sowie der Sache selbst
- starre Hierarchien mit großem Machtgefälle
- fehlende pädagogische Konzepte
- Intransparenz in der Arbeitsorganisation und eine hohe Mitarbeitendenfluktuation
- mangelhafte fachliche Kontrolle und keine verbindlichen Regeln zum grenzwahrenden Umgang
- unzureichende Trennung von Beruf und Privatleben durch Weisungsbefugte und Weisungsgebundene
- Vertrauen und Abhängigkeiten im besonderen Kontext von Glaube und Spiritualität

Beim Deutschen Evangelischen Kirchentag sind die Machtstrukturen zu unterscheiden zwischen der durch die Kirchentagsbüros begleiteten Vorbereitungszeit und der durch viele Ehrenamtliche begleiteten Durchführungszeit.

1.3.a Hierarchien in den Kirchentagsbüros

In den Büros des Deutschen Evangelischen Kirchentages gibt es klare Zuständigkeiten und eine hierarchische Struktur, die gekennzeichnet ist durch die Entscheidungshoheit in bestimmten Bereichen. Dabei gibt es drei Vorstandsbereiche mit Stabstellen, Abteilungsleitungen und Mitarbeiter:innen.

Eine Abteilung wird von einer Abteilungsleitung geleitet und ist teilweise in Teams untergliedert. Zur Bearbeitung einzelner abgegrenzter Aufgaben können Referent:innen berufen bzw. Stabsstellen eingerichtet werden, die dem Vorstand unmittelbar verantwortlich sind.

Der Neuaufbau eines Kirchentagsbüros alle zwei Jahre in einer neuen Durchführungsstadt bringt eine gewisse Fluktuation der Mitarbeitenden und zugleich ein starkes soziales Gefüge zwischen denjenigen, die gemeinsam in eine neue Stadt ziehen, mit sich. Viel Wissen zur Erfüllung von Aufgaben wird durch Erfahrungstragende weitergegeben, was zu einer gewissen Hierarchie zwischen ‚Alten‘ und ‚Neuen‘, je nach Länge der Zugehörigkeit, führt.

Für alle Kirchentagsbüros gilt, dass das intervallartige, sehr intensive Arbeiten mit vielen Dienstreisen, Planungstreffen und häufigen Übernachtungen ein hohes Potential an diffusen Beziehungsgefügen hat. Die Betreuung von Gruppen geht häufig in die Abendstunden hinein. Die Gefährdung ist bei diesen informellen Begegnungen sehr hoch und bedarf einer starken Sensibilisierung der einzelnen Mitarbeitenden, um im Zweifel adäquat zu reagieren und gegebenenfalls andere zu schützen.

1.3.b Hierarchien während der Durchführung des Deutschen Evangelischen Kirchentages

Für die Umsetzung der Planungen, aber auch, damit kurzfristige Entscheidungen getroffen werden können, gibt es in der Durchführung eines Deutschen Evangelischen Kirchentages eine veränderte hierarchische Struktur, in der durch Entscheidungshoheiten weitere Abhängigkeiten entstehen.

Dieses manifestiert sich durch ein Ausweiskonzept, welches Entscheidungsbefugnisse wiedergibt. Hierarchien entstehen in den verschiedensten Konstellationen, zum Beispiel zwischen Koordinationstisch und Aufnahme- oder Programmleitungen, Technischen oder Organisatorischen Leitungen und Mitwirkenden, Hauptamtlichen und Ehrenamtlichen, sowie Organisatorischen Leitungen und Helfenden.

1.4 Ziele des Schutz- und Fürsorgekonzepts

Dezidiertes Ziel des Konzeptes ist es, Betroffene mit fundierter Unterstützung zur Selbstermächtigung zu befähigen, um als handelndes Subjekt Kontrolle über die nächsten Schritte zu erhalten. Dieses muss immer von der Abhängigkeit der Schwere der Gewalterfahrung bewertet werden. Selbstverständnis dieses Konzeptes ist dabei, dass jegliche Übergriffe immer eine Konsequenz für die:den Täter:in haben muss. Die Betroffenen werden unterstützt, falls sie sich entschließen eine Anzeige zu erstatten.

Es gilt der Grundsatz: Was im Einzelfall grenzüberschreitendes, diskriminierendes Verhalten ist und was nicht, hängt allein von der individuellen Grenzziehung der betroffenen Person ab und ist nicht allgemein festgeschrieben. Dabei ist die Haltung des Deutschen Evangelischen Kirchentages parteilich agierend für die betroffene Person. Schuld tragen niemals die Betroffenen, sondern die Täter:innen!

Unterschieden werden muss dabei zwischen denjenigen Personen, die fähig sind, grenzüberschreitendes, diskriminierendes Verhalten zu kommunizieren und denjenigen Personen, die aufgrund ihres Alters oder körperlichen/geistigen Fähigkeiten nicht dazu in der Lage sind. Letztere Personengruppe bedarf eines angepassten Codex und besonderer Beachtung ihrer Vulnerabilität.

2 Geltungsbereich

Der Deutsche Evangelische Kirchentag zeichnet sich einerseits durch unterschiedliche Vereinsstrukturen, in denen Hauptamtliche arbeiten, und andererseits durch unterschiedliche ‚Zeitphasen‘ aus, in denen Haupt – und Ehrenamtliche den Ökumenischen Kirchentag vorbereiten.

Diese Strukturen und Phasen werden im Folgenden benannt und der Geltungsbereich dieses Schutz- und Fürsorgekonzeptes in all diesen Bereichen bestimmt.

2.1 Kirchentagsbüros

Beim Deutschen Evangelischen Kirchentages arbeiten Menschen bei den Anstellungsträgern „Verein zur Förderung des Deutschen Evangelischen Kirchentages e.V.“ und dem jeweiligen Durchführungsverein (aktuell: „39. Deutscher Evangelischer Kirchentag Hannover 2025 e.V.“). Für diese wie auch für freie Mitarbeitende, Bundesfreiwilligendienstleistende, Arbeitnehmer:innen im öffentlich-rechtlichen oder privatrechtlichen Dienstverhältnis einer entsendenden Kirche sowie alle weiteren Personen, die regelmäßig innerhalb der Kirchentagsbüros arbeiten, gilt dieses Schutz- und Fürsorgekonzept.

2.2 Vorbereitungsphase

In der Vorbereitungsphase arbeiten vorbereitende Gremien und Projektkommissionen intensiv zusammen. Dies beinhaltet Treffen mit vollständigen Gruppen sowie mit Untergruppen. Daneben gibt es größere sogenannte

„Vorbereitungstreffen“ für einzelne Themenbereiche. Dieses Schutz- und Fürsorgekonzept gilt ohne Ausnahme bei all diesen digitalen und analogen Treffen.

2.3 Durchführungsphase

Für alle Beteiligten am Deutschen Evangelischen Kirchentag – Teilnehmende, Mitwirkende, Helfende, Ehrenamtliche in der Organisation und aus Anlass gilt dieses Schutz- und Fürsorgekonzept.

Teilnehmende: besitzen ein „Ticket“.

Mitwirkende: gestalten den Deutschen Evangelischen Kirchentag inhaltlich. Sie haben einen Mitwirkendenausweis (Ticket).

Ehrenamtliche in der Organisation:

Das ehrenamtliche Engagement innerhalb von Organisationsstrukturen des Deutschen Evangelischen Kirchentages umfasst folgende Personengruppen:

- Helfende
- Feuerwehren
- „Gemeindebeauftragte“ (Nomenklatur wird noch angepasst)

Ehrenamtliche aus Anlass:

Menschen engagieren sich ehrenamtlich für den Deutschen Evangelischen Kirchentag, ohne dabei eine intensive Einbindung in Organisationsstrukturen zu erfahren:

- Gastgeber:innen und Helfende bei dezentralen Angeboten

Darüber hinaus sollen die Inhalte dieses Schutz- und Fürsorgekonzeptes auch für die beteiligten Mitarbeitenden externer Firmen und Institutionen gelten.

3 Bestehende Strukturen

Vor Einführung dieses Schutz- und Fürsorgekonzeptes gab es beim Deutschen Evangelischen Kirchentag in die Struktur eingepasste Konzepte, die auch Schutz und Fürsorge bei sexualisierter Gewalt zum Inhalt hatten. Diese bleiben im Kern in Kraft und werden in dieses Schutz- und Fürsorgekonzept integriert:

3.1 Ständiger Ausschuss Psychologische Beratung und Seelsorge

Der Ständige Ausschuss für psychologische Beratung und Seelsorge des Deutschen Evangelischen Kirchentages bereitet schwerpunktmäßig das entsprechende Zentrum eines jeweiligen Deutschen Evangelischen Kirchentages vor.

Das Zentrum für psychologische Beratung und Seelsorge bietet während der Durchführung eines Deutschen Evangelischen Kirchentages Menschen in persönlichen Krisen und Belastungssituationen als Einzelnen, Paaren oder in Gruppen Gesprächsmöglichkeiten an. Die Gespräche finden in einem dafür vorbereiteten Rahmen im Zentrum für psychologische Beratung und Seelsorge, auf dem Markt der Möglichkeiten und an weiteren Orten statt. Alle Beratenden sind ausgebildete Psycholog:innen bzw. Seelsorger:innen mit Zusatzausbildung und -qualifikation.

Hauptaufgaben:

- Konzeption des Zentrums ‚Psychologische Beratung und Seelsorge‘ (inkl. „Marktberatung“, „Jugendberatung“, „thematische Beratung“)
- Auswahl der Berater:innen und Mitarbeiter:innen am „Empfang“ des Zentrums ‚Psychologische Beratung und Seelsorge‘
- Aufbau einer „Logistikgruppe“ zur begleitenden organisatorisch-administrativen Vorbereitung des Zentrums für ‚Psychologische Beratung und Seelsorge‘
- Festlegung der Themen für Gruppenangebote und Durchführung der entsprechenden Gesprächsgruppen während der Durchführung
- Angebot von Beratung in Gebärdensprache und Zusammenarbeit mit „Zentrum Inklusion“ für Kriseninterventionen
- Durchführung einer Vorbereitungstagung mit allen Beratenden des Zentrums ‚Psychologische Beratung und Seelsorge‘
- Evaluation des Zentrums ‚Psychologische Beratung und Seelsorge‘
- Krisenintervention und seelsorgliche Begleitung bei besonderen Vorfällen während der Durchführung
- Aufbau des Kontaktes zur örtlichen psychiatrischen Ambulanz der jeweiligen Durchführungsstadt

3.2 Schutzkonzept der Helfendendienste: "Wachsam und Aktiv"

Für Helfer:innen gab es beim 36. Deutschen Evangelischen Kirchentag das Schutzkonzept „Wachsam & Aktiv“. Der darin enthaltene Verhaltenskodex, der allen Helfer:innen zugänglich gemacht wurde, dient als Grundlage für den Verhaltenskodex dieses Schutz- und Fürsorgekonzeptes (siehe Anhänge):

„Als Helfer:in hast du das Recht,

... fair behandelt zu werden. Niemand hat das Recht, Dir zu drohen oder Dir Angst zu machen. Egal, ob mit Blicken, Worten, Bildern oder Taten! Niemand darf Dich erpressen, Dich ausgrenzen, abwertend behandeln oder schlagen!

... selbst zu bestimmen, wann, wo und von wem Du fotografiert oder gefilmt werden willst.

... selbst zu bestimmen, wie nahe Dir jemand wann, wie und wo kommt. Niemand darf Dich gegen Deinen Willen berühren, massieren, streicheln, küssen oder drängen, dies mit jemand anderem zu tun.

... NEIN zu sagen und Dich zu wehren, wenn jemand Deine Gefühle oder die von jemand anderem verletzt! Du kannst NEIN sagen mit Blicken, Worten oder durch deine Körperhaltung!

... nicht mitzumachen, wenn Dir etwas Angst macht, Du etwas eklig findest oder Du Dich unwohl dabei fühlst. Das können auch Mutproben oder erniedrigende oder angstmachende Traditionen innerhalb Deiner Gruppe sein.

... Dir Unterstützung bei anderen zu holen. Wenn Du Dich unwohl fühlst oder es Dir schlecht geht, ist Hilfe holen kein Petzen und kein Verrat!"

3.3 Kirchentagspsycholog:in

Beim Deutschen Evangelischen Kirchentag wird in der Regel ein:e Psycholog:in beauftragt, die oder der strukturell an die Organisationsleitung angebunden und auf Abruf besonders für den Hauptamtlichenbereich und die Tutor:innen im Helfendenbereich zuständig ist.

3.4 Erweiterte Führungszeugnisse

Hauptamtlichen und ehrenamtlichen Mitarbeitenden, denen Kinder, Jugendliche und andere Schutzbefohlene anvertraut werden, tragen eine wichtige Verantwortung. Mit Blick auf die zentralen Maßnahmen der deutschen evangelischen Kirche im Zusammenhang mit sexuellem Missbrauch an Minderjährigen im kirchlichen Bereich werden erweiterte Führungszeugnisse (eFZ) von hauptamtlichen und ehrenamtlichen Mitarbeitenden eingefordert, die im Rahmen ihrer Tätigkeit Kinder und Jugendliche sowie andere Schutzbefohlene betreuen oder mit diesen regelmäßig in sonstiger Weise Kontakt haben. Dem Kirchentag ist bewusst, dass die Einsicht von Führungszeugnissen nur ein Instrument darstellt, um zu gewährleisten, dass rechtskräftig verurteilte Straftäter:innen nicht beschäftigt oder vermittelt werden.

3.4.a Differenzierung von Tätigkeiten und Prüfkriterien

Die Verpflichtung zur Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses bei haupt- und ehrenamtlich tätigen Mitarbeiter:innen richtet sich an konkrete Personengruppen. Maßgeblich ist, ob die Tätigkeit nach Art, Intensität und Dauer des Kontaktes zu Kindern und Jugendlichen sowie anderen Schutzbefohlenen dies erfordert. Diese drei Kriterien sind Indikatoren eines möglichen Gefährdungspotentials und bilden die Grundlage für die Einsichtnahme in ein erweitertes Führungszeugnis. Dabei wird berücksichtigt, ob

- die Tätigkeit kollegial kontrolliert oder allein stattfindet,
- der Kontakt zu Kindern, Jugendlichen und anderen Schutzbefohlenen im öffentlichen Umfeld (Gruppe) oder in Einzelfallarbeit stattfindet,
- der Kontakt zu Kindern, Jugendlichen und anderen Schutzbefohlenen einmalig oder wiederkehrend stattfindet,
- der Kontakt ausschließlich kurzzeitig oder über Tag und Nacht stattfindet.

In Anlehnung an die Arbeitshilfe des KVJS und dem Auszug aus dem Dossier des Bundesjugendringes definiert der Deutsche Evangelische Kirchentag die drei Kriterien wie folgt:

Art

Zum Aufbau eines besonderen Vertrauensverhältnisses ist i.d.R. der direkte Kontakt zu einzelnen bestimmten (nicht dauernd wechselnden) Kindern, Jugendlichen und anderen Schutzbefohlenen nötig. Ist die Art der Tätigkeit (s.o.) geeignet, eine Autorität zu erzeugen, die im Rahmen der Tätigkeit normalerweise ein intensives (besonderes) Über- bzw. Unterordnungsverhältnis zu einzelnen Kindern, Jugendlichen oder anderen Schutzbefohlenen begründet, dann ist dieses Kriterium für eine Vorlagepflicht i.d.R. erfüllt.

Intensität

Der durch die Tätigkeit erzeugte Kontakt muss geeignet sein, vertrauliche Situationen zu ermöglichen, die (deutlich) über das übliche Interagieren im Sozialraum hinausgehen. Bei der Bewertung der Intensität bestehen sowohl eine Abhängigkeit vom Alter der Kinder und Jugendlichen als auch von der Altersdifferenz zwischen der im o.g. Sinne tätigen Person und der Zielgruppe.

Dauer

Bei der Bewertung der Dauer sind sowohl die Zeitspanne als auch die Regelmäßigkeit zu bewerten. So fallen vereinzelte, nicht planbare Kontakte und punktuelle Kontakte nicht darunter.

Es ist davon auszugehen, dass auf die Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses desto eher verzichtet werden kann,

- je höher die Wahrscheinlichkeit der kollegialen Kontrolle besteht,
- je weniger Möglichkeit zum Kontakt im Rahmen der Einzelfallarbeit besteht,
- je weniger sich die Tätigkeit mit dem jeweiligen Minderjährigen wiederholt und
- je geringer der zeitliche Umfang des Kontakts zu Minderjährigen ist.

3.4.b Angewandter Personenkreis

Aufgrund der unter Punkt 3.4.a genannten Kriterien und Indikatoren verpflichtet sich der Deutsche Evangelische Kirchentag im Rahmen seines Schutz- und Fürsorgekonzeptes, folgende Personengruppen zur Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses:

- Hauptamtlich Mitarbeitende, die mit Minderjährigen und Schutzbefohlenen (z.B. Freiwilligendienstleistende) arbeiten oder im Rahmen der Durchführung mit dieser Personengruppe aufgrund ihrer Tätigkeit in Kontakt treten,
- Objektleitungen und Mitglieder der erweiterten Orgaleitung,
- Leitungen von Helfendengruppen, die mit Helfenden unter 18 Jahren und/oder Schutzbefohlenen in Kontakt sind,
- Quartiermeister:innen.

Personen, die aufgrund ihres Programms (z.B. Referierende oder Workshopleitung) in der Durchführung mit Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen nur kurzzeitig Kontakt haben, werden von der Regelung nicht erfasst. Begründet wird dies durch das geringe Gefährdungspotential, das durch die zeitlich begrenzte, einmalige Begegnung innerhalb einer Gruppe entsteht.

3.4.c Bestimmungen zum erweiterten Führungszeugnis

Ausschluss der Tätigkeit

Personen, die im Rahmen ihrer dienstlichen oder ehrenamtlichen Tätigkeit Kinder und Jugendliche betreuen oder mit diesen regelmäßig in sonstiger Weise Kontakt haben, dürfen in keinem Fall eingesetzt werden, wenn sie rechtskräftig wegen einer Straftat nach §§ 171, 174 bis 174c, 176 bis 280a, 181a, 182 bis 184g, 184i, 184j, 184k, 184l, 201a Absatz 3, den §§ 225, 232 bis 233a, 234, 235 oder 236 des Strafgesetzbuches (StGB) verurteilt worden sind.

Gültigkeit

Das vorzulegende erweiterte Führungszeugnis soll bis zum Frühjahr des Durchführungsjahres eingereicht werden, darf dabei nicht älter als 6 Monate sein und muss bei den zuständigen Behörden direkt beantragt werden. Alternativ kann eine Bestätigung (nicht älter als 6 Monate) einer Organisation/Institution eingereicht werden, die das Vorliegen eines aktuellen erweiterten Führungszeugnisses gegenüber dem Deutschen Evangelischen Kirchentag bestätigt.

Kosten

Das erweiterte Führungszeugnis wird für Ehrenamtliche gebührenfrei ausgestellt. Der Deutsche Evangelische Kirchentag stellt die notwendige schriftliche Aufforderung für den Antrag eines erweiterten Führungszeugnisses aus.

Datenschutz und Dokumentation

Die Dokumentation über den Erhalt und die Einsicht wird seitens des Kirchentages sichergestellt. Zudem wird sichergestellt, dass diese sensiblen Daten nicht von Unbefugten und Dritten eingesehen werden können. Die Daten werden ausschließlich für den Zweck des Tätigkeitsausschlusses einschlägig vorbestrafter Personen genutzt und werden während der gesamten Dauer der ehren- bzw. hauptamtlichen Tätigkeit gespeichert.

3.4.d Selbstauskunftserklärung

Falls ein erweitertes Führungszeugnis nicht mehr fristgerecht eingereicht werden kann, sind die aus Punkt 3.4.b genannten Personen verpflichtet eine Selbstauskunftserklärung einzureichen. In dieser bestätigen Sie, dass sie nicht wegen einer Straftat nach §72a SGB VIII rechtskräftig verurteilt worden sind und auch insoweit kein Ermittlungsverfahren gegen Sie eingeleitet wurde.

Weiterhin verpflichten sie sich im Falle der Aufnahme eines Ermittlungsverfahrens nach §72a SGB VIII, dies den Dienstvorgesetzten bzw. der Person, die sie zu ihrer beruflichen oder ehrenamtlichen Tätigkeit beauftragt hat, umgehend mitzuteilen.

3.4.e Hauptamtliche Mitarbeitende

Die personalverantwortliche Person des Deutschen Evangelischen Kirchentages überprüft vor der Aufnahme einer Tätigkeit die persönliche und fachlich Eignung einer/eines Mitarbeitenden. Sie sorgt dafür, dass Mitarbeitende, die in intensiven Kontakt (Abwägung nach Art, Intensität oder Dauer) mit Kindern, Jugendlichen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen sind, folgende Dokumente vorlegen:

- erweitertes Führungszeugnis
- Selbstauskunftserklärung

Zusätzlich dazu bestätigt jeder Mitarbeitende schriftlich die Schulung zum Schutz- und Fürsorgekonzept wahrgenommen zu haben.

3.4.f Ehrenamtlich Mitarbeitende

Die Mitglieder der Steuerungsgruppe Schutz und Fürsorge prüfen vor Abschluss der Anmeldung der ehrenamtlichen Mitarbeitenden (vgl. Kapitel 3.4), die in Kontakt mit Kindern, Jugendlichen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen sind, folgende Dokumente:

- Erweitertes Führungszeugnis
- Selbstauskunftserklärung
- Schriftliche Bestätigung über die Schulung zum Schutz- und Fürsorgekonzept durch den Deutschen Evangelischen Kirchentag

4 Implementierung

Der Deutsche Evangelische Kirchentag ist eine Großveranstaltung, geprägt durch Begegnungen und Gemeinschaft unterschiedlicher Menschen. Damit einher geht die Möglichkeit zu Machtmissbrauch und sexualisierter Gewalt. Zur nachhaltigen Implementierung dieses Schutz- und Fürsorgekonzeptes braucht es daher eine Gesamtstrategie, durch die Machtmissbrauch auf den verschiedenen Ebenen ersichtlich und unterbunden wird.

4.1 zu berücksichtigende Personen

Im Rahmen der Implementierung werden alle Personen des im Kapitel 2.4 beschriebenen Geltungsbereiches angesprochen:

- Mitarbeitende der Kirchentagsbüros des Deutschen Evangelischen Kirchentages
- Teilnehmende
- Leitende Gremien
- Ständige Ausschüsse und Arbeitsgemeinschaften
- Projektleitungen
- Organisationsleitung
- Helfende
- Feuerwehren
- Kirchentags-Botschafter:innen (z.B. für Gemeinschaftsquartiere, für den Abend der Begegnung, ...)
- Mitwirkende
- Mitarbeitende externer Firmen/Institutionen

4.2 Maßnahmen und Zuständigkeiten bei der Implementierung

Maßnahme	Zuständigkeit (verantwortlich für die Prozessschritte und Sicherung der Umsetzung)	Zielgruppe
Verabschiedung des Schutz- und Fürsorgekonzepts durch das Präsidium des DEKT	Generalsekretariat	alle Personen im Geltungsbereich
Aufnahme in die Ordnung des DEKT durch die Präsidialversammlung des DEKT	Generalsekretariat	alle Personen im Geltungsbereich
Einsetzung einer Steuerungsgruppe Schutz und Fürsorge	Kollegium	alle Personen im Geltungsbereich
Benennung und Schulung von Schutz- und Fürsorgebeauftragten (Ansprechpersonen) im Sinne dieses Konzeptes	Präventionsmanager:in, Steuerungsgruppe Schutz und Fürsorge	
Direkte Hilfenummer für Durchführung mit 24h-Erreichbarkeit der Ansprechpersonen einrichten und bekannt machen. Klärung der Erreichbarkeit nachts bzw. Umleitung der Hilfenummer an TNS	TNS, Steuerungsgruppe Schutz und Fürsorge	alle Personen im Geltungsbereich
Objektleitungen werden als Kontaktpersonen für ihre Veranstaltungsorte geschult und kommuniziert	Helfendendienste	Objektleitungen
Mitarbeitende des Service-Telefons/Helfendendienstes/Social Media werden als Kontaktpersonen geschult und kommuniziert	Präventionsmanager:in, Steuerungsgruppe Schutz und Fürsorge	Mitarbeitende und Feuerwehren von Servicepunkten, Helfendendienste, Social Media
Kontakt kooperierender Beratungsstellen für jeweiligen Durchführungsort und Fulda herstellen und kommunizieren	Präventionsmanager:in, Steuerungsgruppe Schutz und Fürsorge	Hauptamtliche Mitarbeitende
Kontakt kooperierender Beratungsstellen für Teilnehmende, Ehrenamtliche und Mitwirkende kommunizieren	TNS, Helfendendienste	Alle Personen im Geltungsbereich
Informationen zu Beratungsorten und Kontaktmöglichkeiten auf Info-Türmen, im A-Z der Programmdarstellung, im Helfendenkompass und als Mappenvermerke	BauTec, Programm, Helfendendienste	alle Personen im Geltungsbereich

Informationen zu Beratungsangeboten und Kontaktmöglichkeiten z.B. in Anmeldebestätigungen, auf der Homepage, Push-Nachrichten in der App, über den Chat, einen Cookie-Banner und den Hinweis in analogen Paketen für Teilnehmende	TNS, Presse, Marketing, IT, Helfendendienste	alle Personen im Geltungsbereich
Homepage mit ausführlichen Informationen zum Schutz- und Fürsorgekonzept sowie Kontaktadressen	Presse	alle Personen im Geltungsbereich
App zur Sensibilisierung und Information nutzen (Verlinkung zur Homepage, Push-Nachrichten)	Programmdarstellung, Orga-Leitung	alle Personen im Geltungsbereich
Festlegung eines wiedererkennbaren Logos/Zeichens	Marketing	alle Personen im Geltungsbereich
Sichere Orte werden flächendeckend sichtbar und standardisiert gekennzeichnet	BauTec, Orga	Teilnehmende, Mitwirkende, Helfende, Referent:innen, Objektleitungen, Feuerwehren, Hakas
Barrierefreies Erklärvideo	Stabstelle Inklusion	alle Personen im Geltungsbereich
Folie mit sensibilisierenden Hinweisen in Basis-Powerpoint	Wissensmanagement	alle Personen im Geltungsbereich
Schulung Quartiermeister:innen in Publikation und bei Informationsveranstaltung	Orga, Helfendendienste	Quartiermeister:innen
Schulung Schulhausmeister:innen in Publikation und bei Informationsveranstaltung	Orga, Helfendendienste	Schulhausmeister:innen
Wiederkehrender Part in Schulungswoche für bisherige und neue Mitarbeitende in den Kirchentagbüros	Wissensmanagement	Mitarbeitende
Bestandteil eines Seminars der Bundesfreiwilligendienstleistenden	BFD-Betreuer:innen, Personal	Bundesfreiwilligendienstleistende
Sensibilisierung Projektleitung (PL)-Mitglieder und Mitglieder Ständiger Ausschuss	Präventionsmanager:in, Steuerungsgruppe Schutz und Fürsorge	Projektleitung (PL)-Mitglieder und Mitglieder Ständiger Ausschuss
Besondere Sensibilisierung von Mitwirkenden im Umgang mit vulnerablen Personengruppen	Programm	Mitwirkende Zentrum Kinder, Junge Menschen, AdB, Zentrum Inklusion
Besondere Sensibilisierung zu diskriminierungssensibler Kommunikation im Digitalen (Netiquette u.a.)	Programm, Marketing	Mitwirkende, Helfende
Akzeptanz des Schutz- und Fürsorgekonzeptes per Selbstverständniserklärung oder Nutzungsbedingungen bei der Anmeldung zum Kirchentag	TNS, Helfendendienste	alle Personen im Geltungsbereich
Standardtext zur Umsetzung des Schutz- und Fürsorgekonzept in allen Ausschreibungstexten und Verträgen mit Dienstleistenden und Veranstaltungsorten	Bautec, BeLog, Orga	Dienstleistende, Betreiber:innen von Veranstaltungsorten, Betreiber:innen von Übernachtungsvermittlungen
Pressemitteilungen	Presse	interessierte Öffentlichkeit
Aushang Verhaltenskodex in Gemeinschaftsquartieren	Orga, Helfendendienste	GQ-Gäste, Quartiermeister:innen, Quartierteams
Verweis auf Verhaltenskodex zu Beginn einer digitalen Veranstaltung	Programm, IT, Programmdarstellung	alle Personen im Geltungsbereich
Verweis in Programmpublikation zum Schutz- und Fürsorgekonzept sowie Kontaktadressen	Programmdarstellung, Marketing	alle Personen im Geltungsbereich

„Merkzettel“ mit Handlungskette (vgl. Kap 5 „Intervention“) für Mitarbeitende des Service-Telefons in der GST	Orga, Präventionsmanager:in, Steuerungsgruppe Schutz und Fürsorge	Mitarbeitende, Feuerwehren, Helfende
Aufnahme in Leitfaden für Bewerbungsgespräche	Personal, MAV, Betriebsrat	Bewerbungsgesprächsleitende
Hinweis in Stellenausschreibung	Personal, MAV, Betriebsrat	Bewerber:innen
Ergebnisse einer jährlichen Befragung zu psychischen Belastungen am Arbeitsplatz hinsichtlich des Themenfeldes ‚sexualisierte Gewalt und Diskriminierung‘ und der Umgang damit werden nachvollziehbar und möglichst transparent gemacht	MAV, Betriebsrat, Arbeitssicherheitsausschuss/Vorstand	Mitarbeitende
Sensibilisierende Hinweise auf Fluren in den Kirchentag-Büros	Marketing, Hausdienste	Mitarbeitende, Gäste
Aufnahme der Geltung des Schutz- und Fürsorgekonzeptes in die jeweiligen Hausordnungen	BeLog, Vorstand	Mitarbeitende, Gäste
Netzwerken zu Schutz- und Fürsorgekonzepten mit Festivals und anderen Veranstaltungen und Verbänden	Präventionsmanager:in, Steuerungsgruppe Schutz und Fürsorge	Veranstalter von anderen Großveranstaltungen, Netzwerke der EKD, AK Tabubruch
Evaluation des Konzeptes und Auswertung der Maßnahmen z.B. Abfrage innerhalb der Marktforschung	Präventionsmanager:in, Steuerungsgruppe Schutz und Fürsorge	
Sensibler Umgang mit Triggerwarnungen	Programm	Alle Personen im Geltungsbereich

4.3 Schutzorte

Schutzorte sind räumliche Orte oder Personen, an die sich Betroffene wenden können, um Hilfe zu erhalten. Um räumlichen Schutz zu gewährleisten, sollen sowohl der direkte Kontakt zu Ansprechpersonen als auch physische Schutzorte ermöglicht werden. Für die Durchführungsphase werden hierzu an geeigneten Stellen Schutzorte eingerichtet und ausgewiesen.

Die Ansprechpersonen des Deutschen Evangelischen Kirchentages sind an virulenten Orten (z.B. Zentrum Jugend) stationiert. Für diese Zentren bilden sie den räumlichen Schutz.

An allen anderen Orten des Deutschen Evangelischen Kirchentages sind in der Regel die Büros der Objektleitung oder Veranstaltungsleitung die Schutzorte. An diese Orte und Personen können sich Betroffene wenden, um Hilfe zu erhalten. Die Objektleitung, Aufnahmeleitung bzw. Organisatorische Leitung oder Veranstaltungsleitung stellt sofort einen Kontakt mit den Ansprechpersonen des Deutschen Evangelischen Kirchentages her und bespricht das weitere Vorgehen.

4.2 Präventionsmanager:in Schutz und Fürsorge

Die:Der Präventionsmanager:in ist Teil des Mitarbeiterstabs des Kirchentages und arbeitet in operativer Verantwortung für die Umsetzung des Schutz- und Fürsorgekonzeptes beim Deutschen Evangelischen Kirchentag. Diese Person wird dabei von der Steuerungsgruppe Schutz- und Fürsorge unterstützt. Sie hat den Vorsitz der Steuerungsgruppe Schutz- und Fürsorge inne.

Zentral sind dabei folgende Aufgaben:

- Ansprechperson für Mitarbeitende sowie ehrenamtlich Tätige bei allen Fragen zur Prävention sexualisierter Gewalt
- Ausarbeitung bzw. Anpassung des Schutz- und Fürsorgekonzeptes

- Ausarbeitung von Schulungsmaterialien zur Umsetzung des Schutz- und Fürsorgekonzeptes
- Durchführung von Implementierungsmaßnahmen
- Begleitung des ehrenamtlich besetzten **Sonderausschusses „Begleitgruppe Schutz und Fürsorge beim Kirchentag**, sowie der Steuerungsgruppe Schutz- und Fürsorge
- Sicherstellen der Ablage von Falldokumentationen
- Fall- und Prozessreflexion
- Planung, Organisation und Durchführung von Präventionsprojekten und Maßnahmen zur Stärkung ihrer Bekanntheit
- Kontaktperson vor Ort für Partnerorganisationen

4.3 Steuerungsgruppe Schutz und Fürsorge

Die Steuerungsgruppe Schutz und Fürsorge wird vom Vorstand des Kirchentages berufen und arbeitet in operativer Verantwortung gemeinsam mit dem:der Präventionsmanager:in für die Umsetzung des Schutz- und Fürsorgekonzeptes beim Deutschen Evangelischen Kirchentag.

Zentral sind dabei folgende Aufgaben:

- Ausarbeitung bzw. Anpassung des Schutz- und Fürsorgekonzeptes
- Ausarbeitung von Schulungsmaterialien zur Umsetzung des Schutz- und Fürsorgekonzeptes
- Inhaltliches Informationsmanagement
- Ansprechbarkeit zu dem Thema gewährleisten
- Kommunikation von Implementierungsmaßnahmen
- Sicherstellen der Ablage von Falldokumentationen
- Fall- und Prozessreflexion

4.4 Sonderausschuss Begleitgruppe Schutz und Fürsorge beim Kirchentag

Zur Bearbeitung und Begleitung des Kirchentages hinsichtlich seines Schutz- und Fürsorge-Konzeptes ist nach § 22 der Ordnung des Kirchentages vom Präsidium im Einvernehmen mit der Präsidialversammlung der „Ständige Ausschuss Schutz und Fürsorge beim Kirchentag“ eingesetzt worden.

Der Ständige Ausschuss umfasst bis zu 8 nicht beim Kirchentag angestellte Mitglieder, die durch Fachexpertise die den:die Präventionsmanager:in, sowie die Steuerungsgruppe Schutz und Fürsorge bei der Bearbeitung und Umsetzung des Schutz- und Fürsorgekonzeptes unterstützen.

5 Intervention

Handlungsplan zur Vorgehensweise bei Hinweisen zu sexualisierter Gewalt

Vorwürfen aller Art muss konsequent im Sinne der Betroffenenengerechtigkeit nachgegangen werden. Die Konsequenzen müssen fallindividuell gefunden werden.

Um abwägen zu können, welche Konsequenzen notwendig sind, um im wahrsten Sinne eine Not zu wenden, braucht es auf Grundlage des bisherigen Wissens (Aussage der:des Betroffenen bzw. das Beobachtete) ein entschiedenes und transparentes Vorgehen.

Im Folgenden ist, ausgehend von einem Vorfall, das standardisierte Vorgehen beschrieben, das dieses Schutz- und Fürsorgekonzept vorsieht.

5.1 Was tun, wenn sich mir eine Person anvertraut?

Wenn ein Mensch einen Vorfall sexualisierter Diskriminierung oder Gewalt andeutet oder Ihnen erzählt, können folgende Hinweise hilfreich sein:

Ruhe bewahren und möglichst sachlich reagieren

Die:Der Betroffene braucht einen Menschen, der in Ruhe zuhört. Das gilt im Besonderen für betroffene Kinder und Jugendliche, die mit Reaktionen wie Entsetzen und Panik überfordert sind und ihre Berichte dann meist zurücknehmen.

Die:Den Betroffene:n ernst nehmen

In aller Regel verharmlosen Betroffene, insbesondere Kinder und Jugendliche, ihre Berichte eines Missbrauchs – oder sie verschweigen das Erlebnis ganz, um den:die Täter:in und/oder die vertrauensvollen Bezugspersonen zu schützen. Werden die Erlebnisse heruntergespielt, wie zum Beispiel „Ist ja halb so schlimm!“ oder „Am besten, du vergisst alles ganz schnell wieder!“, so stützt dies die Bewertung des:der Täter:in.

Bohrende Fragen vermeiden

Häufiges Nachfragen signalisiert, dass vielleicht an den Aussagen gezweifelt wird. Überlassen Sie es der:dem Betroffenen, was sie:er wann erzählen möchte. Sie brauchen meist nicht viel zu sagen. Wichtig ist, dass Sie für den Menschen da sind und das auch vermitteln. Wichtig ist, die weitere Vorgehensweise mit dem:der Betroffenen abzustimmen!

Der:Dem Betroffenen nie die Mitschuld geben

Sagen Sie der:dem Betroffenen ausdrücklich, dass sie:er keine Schuld hat. Die Verantwortung trägt immer der:die Täter:in.

Die Gefühle der Betroffenen akzeptieren

Betroffene, zum Beispiel Kinder, haben beispielsweise das Recht, den:die Täter:in trotz allem noch zu lieben. Wenn Sie selbst damit nicht zurechtkommen, suchen Sie sich (selbst) Unterstützung.

Der:Dem Betroffenen keine Vorwürfe machen

Machen Sie der:dem Betroffenen keine Vorwürfe, auch wenn sie sich Ihnen erst eine Weile nach dem Geschehen anvertraut hat. Loben Sie vielmehr den Mut, es jetzt anzusprechen.

Auch anderen Menschen ist das passiert

Sagen Sie der:dem Betroffenen, dass das, was ihr:ihm passiert ist, auch anderen Menschen widerfahren ist.

Zeigen Sie sich als vertrauenswürdig

Machen Sie keine voreiligen Zusagen und Versprechungen, die Sie nicht halten können. Wecken Sie keine falschen Hoffnungen.

Holen Sie sich Hilfe

Suchen Sie in jedem Fall Unterstützung bei den in diesem Schutz- und Fürsorgekonzept genannten Ansprechpersonen oder in einer Beratungsstelle (siehe Kapitel 6), um Ihre Gefühle und Gedanken zu sortieren und weitere Schritte zum Schutz der Betroffenen einzuleiten.

5.2 Was tun, wenn ich bei einer Person sexualisierte Diskriminierung oder Gewalt vermute?

Wenn Sie sexualisierte Gewalt oder Diskriminierung vermuten, gilt es, sich zuerst einmal einen Überblick über den tatsächlichen Sachverhalt zu verschaffen, um angemessen zum Schutz der Betroffenen handeln zu können.

Ruhe bewahren

Die Vermutung sexualisierter Gewalt oder Diskriminierung löst vielfältige und oft widerstreitende Emotionen aus. Zunächst gilt es also, Ruhe zu bewahren und die nächsten Schritte zu planen.

Signale der Betroffenen wahrnehmen

Nicht alle Betroffenen zeigen Verhaltensauffälligkeiten. Nur selten finden sich zum Beispiel auch körperliche Spuren. Daher gilt es, auf eindeutige Verhaltensänderungen zu achten. Es ist wichtig, die Verhaltensweisen als Strategie beziehungsweise „Symptomsprache“ der Betroffenen zu verstehen.

Den Kontakt zur:zum Betroffenen stärken

Seien Sie offen, interessiert und gesprächsbereit. Je mehr Sie der:dem Betroffenen eine eigene Meinung und Bewertung zugestehen, desto leichter fällt es, die belastenden Geheimnisse zu offenbaren.

Beobachtungen notieren

Oft ist es hilfreich, Beobachtungen zu Verhaltensänderungen stichpunktartig festzuhalten. Das dient zum einen der inneren Klärung – also der Frage, wie diese Veränderungen einzuordnen sind – und zum anderen einer später möglicherweise notwendigen Dokumentation. Dazu gehört auch das Festhalten aller körperlichen, psychischen, sozialen und familiären Gegebenheiten und Veränderungen.

Den Austausch mit anderen suchen

Wenn Sie im Rahmen des Deutschen Evangelischen Kirchentages mit Betroffenen zu tun haben, sprechen Sie mit anderen Verantwortlichen in Ihrem Umfeld über mögliche Verhaltensänderungen der Betroffenen.

Die Ansprechpersonen informieren

Besprechen Sie die Vermutung mit einer Ansprechperson des Deutschen Evangelischen Kirchentages. Die Kontaktdaten der Ansprechpersonen für den Bereich des Deutschen Evangelischen Kirchentages finden Sie in Kapitel 6 dieses Schutz- und Fürsorgekonzeptes.

Es ist wichtig, dass die weiteren Schritte durch eine Ansprechperson und gegebenenfalls in Absprache mit einer Fachberatungsstelle geplant werden. In dem Gespräch mit der Ansprechperson können Sie die nachfolgenden Punkte auch selbstständig ansprechen:

- Wer hält den Kontakt zur:zum Betroffenen?
- Wie verhält es sich mit der Möglichkeit einer Strafanzeige? (Dabei ist wichtig zu wissen, dass Sie nicht zu einer Strafanzeige verpflichtet sind.)
- Wer spricht im Falle von betroffenen Kindern oder Jugendlichen gegebenenfalls die Eltern an?
- Wer wendet sich im Falle von betroffenen Kindern oder Jugendlichen gegebenenfalls an das zuständige Jugendamt?

Ihre Vermutung mithilfe einer Fachberatungsstelle klären

Sie haben auch die Möglichkeit Ihre Vermutungen mithilfe einer der in Kapitel 6 dieses Schutz- und Fürsorgekonzeptes aufgeführten Fachberatungsstellen zu klären. Dabei gilt es zu bedenken, dass alle Verhaltensauffälligkeiten durch eine Vielzahl von Ursachen begründet sein können. Eine davon ist mögliche sexualisierte Gewalt oder Diskriminierung. Es ist demnach wichtig, nicht zu früh zu interpretieren, jedoch gleichermaßen die Signale nicht zu bagatellisieren. Eine Vermutung kann auch in anonymisierter Form geklärt werden.

Die eigenen Kräfte richtig einschätzen

Seien Sie sich Ihrer Haltung und Ihrer persönlichen Grenzen bewusst. Niemand kann ein solches Problem allein lösen!

5.3 Bildung eines Interventionsteams

Wird ein Verdachts- oder Vermutungsfall bekannt oder erfährt eine der Ansprechpersonen des Deutschen Evangelischen Kirchentages (siehe Kapitel 6) von einem Verdachts- oder Vermutungsfall, wird umgehend ein Interventionsteam zur weiteren Fallklärung gebildet. Die Ansprechperson meldet sich dazu bei der:dem Generalsekretär:in (Vorbereitungsphase) bzw. der Organisationsleitung (Durchführungsphase).

Das Interventionsteam wird durch folgende drei Personen einberufen:

- die:der Generalsekretär:in in der Vorbereitungsphase /durch die Organisationsleitung in der Durchführungsphase
- ggfs. die bereits beteiligte Ansprechperson
- eine Person aus der AG Schutz und Fürsorge

Zusammensetzung des Interventionsteams:

Ein Interventionsteam wird fallindividuell angepasst gebildet und umfasst mindestens 3, maximal 6 Personen. Neben der Person der:des Generalsekretär:in (Vorbereitungsphase) / einem Mitglied der Organisationsleitung (Durchführungsphase) ist die ggf. involvierte Ansprechperson Teil des Interventionsteams. Gegebenenfalls können Vertretungen für die Generalsekretär:in/Organisations-leitung benannt werden.

Weitere Mitglieder können sein (Auf die für das Interventionsteam notwendige Fachlichkeit soll bei der Berufung geachtet werden.):

- der:die Präventionsmanagerin
- eine Person aus der Steuerungsgruppe Schutz und Fürsorge
- weitere Ansprechpersonen der Kirchentagsbüros wie in Kapitel 6 beschrieben
- erfahrene Ehrenamtliche mit einem professionellen, beruflichen Background, die sich diese Aufgabe zutrauen
- beteiligte Hauptberufliche aus den jeweiligen Abteilungen
- Mitarbeitendenvertretung bzw. Betriebsrat

Das Interventionsteam ist zudem dazu angehalten, sich bei Bedarf durch externe Beratungsstellen unterstützen zu lassen.

5.4 Ablauf der Intervention

Der gesamte Prozess wird bis zum Abschluss durch das Interventionsteam begleitet und gestaltet. Je komplexer und schwerwiegender sich der Vorfall gestaltet, desto unabdingbarer ist es, dass die involvierten

Prozessangehörigen nachhaltig und langfristig das Problem verstehen. Daher ist es nötig, dass im Prozess immer wieder erklärt wird, welche Schritte das Interventionsteam macht.

Die Ziele der Arbeit des Interventionsteams sind (abhängig von der Schwere des Vorfalles):

- geeignete Räume zu öffnen, in dem sich die:der Betroffene sicher fühlt,
- zu berichten und den Klärungsprozess mit allen Konsequenzen begleitend mitzugestalten
- sowie mögliche Kommunikationsräume für Betroffene und Täter:in zu eröffnen, wenn dies gewünscht wird.

5.4.a Beginn der Intervention: Differenzierung

Eine einmalige sexuelle Grenzverletzung ist in der Wahl der Konsequenz anders zu bewerten als strukturelle sexualisierte Gewalt bzw. Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung. Ab welcher Einordnung zum Beispiel eine Beurlaubung oder ein Ausschluss aus dem Deutschen Evangelischen Kirchentag erfolgt, muss fallindividuell festgelegt und ebenfalls fallindividuell transparent kommuniziert werden.

Nachdem ein:e Betroffene:r sich direkt oder indirekt an eine Ansprechperson gewandt hat oder ein Missbrauch vermutet wird und ein Interventionsteam gebildet wurde, sind deshalb zu Beginn der Intervention und vor weiteren Schritten folgende Fragen zu klären:

A) Asymmetrie

Für folgende Frage sind die Komponenten Macht, Alter und Abhängigkeitsverhältnisse zu beachten:

Wie ist das Verhältnis zwischen betroffener Person und Täter:in?

Kind zu Kind | Jugendliche:r zu Jugendliche:r | Jugendliche:r zu Kind | Erwachsene:r zu Kind/Jugendliche:r | Erwachsene:r zu Erwachsene:r?

B) Häufigkeit und zeitlicher Rahmen

- Handelt es sich um einen einmaligen Übergriff?
- Handelt es sich um wiederholte Übergriffe?
- Handelt es sich um strukturelle sexualisierte Gewalt?
- In welchem zeitlichen Rahmen fand die sexualisierte Gewalt statt?

C) Differenzierung der sexuellen Gewalt

War die sexualisierte Gewalt grenzverletzend?

• ohne Absicht • aus Unwissenheit • keine Wahrnehmung von Schamgrenzen • nicht (erotisch) machtintendiert

War die sexualisierte Gewalt übergriffig?

• absichtlich • planvolles Handeln • Missachtung von Schamgrenzen • (erotisch) machtintendiert

War die sexualisierte Gewalt nötigend?

• wie beim Übergriff • Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung nach StGB

D) Vermutung / Verdacht

Die Vermutung wird durch Dritte artikuliert, die eine Situation beobachtet oder erlebt haben, welche sie mit ungutem Gefühl zurücklässt. Der Verdacht wird durch die betroffene Person geäußert, in dem sie:er von dem Übergriff erzählt.

Dabei ist zu beachten, dass bei beiden Situationen, solange es in einem der Kirchentagsbüros geschah, anders gehandelt werden muss als während der Durchführung oder im Rahmen der Vorbereitung bei den Großveranstaltungen mit Ehrenamtlichen.

Wenn ein Verdacht oder eine Vermutung im beruflichen Umfeld zwischen Mitarbeitenden gemeldet wird, bleibt zwar erste Priorität, einen betroffenengerechten Klärungsprozess, aber auch einen möglichst konfliktdeeskalierenden Prozess anzustoßen. Dabei ist wichtig, dass alle Personen, bis auf die:den Betroffene:n, mit dem Spannungsverhältnis im beruflichen Umfeld professionell und geschult umzugehen wissen. Es ist wichtig, hier im Sinne der Betroffenenerechtigkeit zwischen Aussage und Widerspruch und nicht zwischen wahr oder unwahr zu klassifizieren.

E) Verdachtsstufen

Handelt es sich um einen **erwiesenen** Verdacht?

- *Es gibt sehr starke indirekte oder direkte Beweismittel.*
- *Zeugenschaft, Fotos, Schrift, Aussagen Täter:in*

Handelt es sich um einen **begründeten** Verdacht?

- *Die vorliegenden Verdachtsmomente sind erheblich und plausibel.*
- *Detaillierte Berichte, eindeutige Handlungen sexueller Natur (verbal / körperlich)*

Handelt es sich um einen **vagen** Verdacht?

- *Verdachtsmomente, die (auch) an sexuelle Gewalt denken lassen.*
- *Sexualisiertes Verhalten, verdächtige Äußerungen.*

Handelt es sich um einen **unbewiesenen** Verdacht?

- *Verdachtsmomente lassen sich durch Erklärungen zweifelsfrei ausschließen.*
- *Missverständene Äußerungen, eindeutige Situationen ohne Grenzüberschreitungen*

F) Konfliktgeschichte

In den meisten Fällen bauen Täter:innen Nähe und Vertrauen auf, um übergreifig/nötigend werden zu können. So ist im Grunde davon auszugehen, dass zum Zeitpunkt des vorgeworfenen Verhaltens kein Konflikt existierte. Wenn Menschen jedoch einen Konflikt miteinander haben, gehören ab einer gewissen Eskalationsstufe „gesichtszerstörende“ Vorhaltungen/Vermutungen oft zum „Waffenarsenal“.

Sollte das vorgeworfene Verhalten innerhalb einer Konfliktgeschichte geäußert werden, gilt dies zu beachten. Gegebenenfalls kann eine Konfliktbearbeitung hier eine sinnvolle Intervention sein.

Zu unterscheiden ist also:

- Es ist kein Konflikt bekannt.
- Es gab schon einen Konflikt vor dem vorgeworfenen Verhalten.

- Es gibt einen Konflikt nach dem vorgeworfenen Verhalten.

Wesentlich ist es, im Klärungsprozess das beobachtete oder vorgeworfene Fehlverhalten als das Problem, welches es zu bearbeiten gilt, klar zu benennen und alle agierenden Menschen respektvoll und mit Achtung zu behandeln.

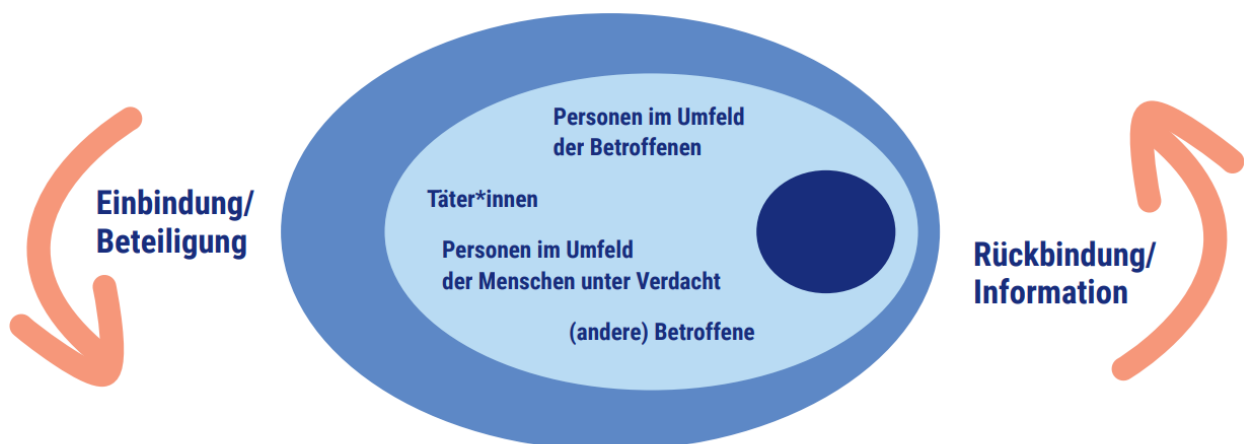
5.4.b Weitere Schritte der Intervention: Einbindung und Rückbindung

Das Interventionsteam reflektiert und bespricht im Team die einzelnen Schritte des Prozesses. Der Prozessverlauf wird offen kommuniziert. Es ist unabdingbar, dass eine klare und eindeutige Kommunikation zu allen Prozessbetroffenen erfolgt. Dies ist eine der Möglichkeiten, den Prozess konfliktdeeskalierend zu gestalten. Eine offene Kommunikation über die einzelnen Schritte stärkt das Vertrauen in den Prozess selbst und fördert die Aufklärung.

Handlungsleitend ist die Perspektive der:des Betroffenen, die Kernaussage (Fakten) der Vermutung beziehungsweise des Vorwurfs und die daraus resultierenden Fürsorgepflichten. Es soll der betroffenen Person ermöglicht werden, den Fall möglichst nur einmal zu schildern.

Darauf aufbauend gilt es folgende zwei Richtungen der Lösungskommunikation als grundlegend zu beachten:

- **Einbindung/Beteiligung:** Klärung des Bezugs zum und der Beteiligung am Klärungsprozess (Wer soll wann in welcher Weise an dem Prozess beteiligt werden?)
- **Rückbindung/Informationsmanagement:** Rückbindung von Fortschritten und Ergebnissen des Klärungsprozesses (Wer soll wann in welcher Weise über (Zwischen-) Ergebnisse des Prozesses informiert werden?)



Interessierte: Wer sich für die Klärung und die möglichen Konsequenzen interessiert

Prozessbetroffene: Wer durch die Konsequenzen und den Klärungsprozess betroffen ist –
gewinnend, wie verlierend

Interventionsteam: Wer für die Klärung verantwortlich ist

In dem abgebildeten Schema lassen sich unterschiedliche Formen der Beteiligung an der Intervention erkennen. Zu beachten ist, dass die Grenzen zwischen den Gruppen nicht klar abzugrenzen und die Übergänge durchlässig sind:

- a. Das **Interventionsteam** agiert als beratende Instanz. Die operativen Entscheidungen liegen bei den rechtlichen Vertreter:innen der Vereine (Leitungsverantwortliche).
Das Interventionsteam bildet den Kern des Klärungsprozesses. Die Betroffenen dürfen das Team mitbestimmen und Einzelpersonen ausschließen. Nach der Zusammensetzung plant und koordiniert dieses Team den weiteren Prozess.
In stetiger Rücksprache mit den Betroffenen sind sie für die Gestaltung des Prozesses verantwortlich. Das Interventionsteam steht in der Fürsorgepflicht der Leitungsverantwortlichen, die über den Prozess zwar informiert wird, jedoch nicht allumfassende Informationen erhält. Das Interventionsteam ist an dieser Stelle nicht weisungsgebunden, sondern lediglich eingeschränkt meldepflichtig über den Verlauf, um Transparenz zu schaffen und der Führung zu ermöglichen, abteilungsübergreifend auf mögliche Spannungen einzugehen und sinnvoll zu steuern.
- b. Eine besondere Rolle wird den **Prozessbeteiligten/Prozessbetroffenen** zugestanden. Ihnen wird ein besonderes Interesse am Erarbeitungs- und Lösungsgeschehen zugemessen. Unterschieden wird zwischen internen und externen Prozessbeteiligten. Interne Prozessbeteiligte sind innerhalb der angestellten Mitarbeitenden zu definieren. Externe Prozessbeteiligte sind innerhalb aller anderen in Kapitel 2 (Geltungsbereich) genannten Gruppen zu definieren.
Durch die Einbindung in die Prozessgestaltung werden die Prozessbeteiligten zu einer wichtigen Instanz. Sie können Druck ausüben, aber auch Verhandlungsräume definieren und mit ihren Ressourcen zur Aufklärung beitragen. Auch hier ist eine uneingeschränkte Transparenz von enormer Bedeutung, da gerade die Prozessbeteiligten den Vorfall in die Öffentlichkeit bringen.
- c. **Interessierte** sind der soziale Resonanzraum, in dem sich die Implementierungsbemühungen bewegen. So beeinflussen sie das Handeln der Beteiligten positiv als auch negativ. Besonders aufgrund der letzten Sensibilisierung gegenüber sexualisierter Diskriminierung und Gewalt und dem Bewusstsein eines adäquaten Vorgehens und einer schonungslosen Aufarbeitung mit nachhaltigen strukturellen Veränderungen, ist die offene Kommunikation in diesem sozialen Resonanzraum von absoluter Priorität.

Folgende Personengruppen müssen daher bei der Einbindung in den Prozess in ihrer Rolle berücksichtigt, sowie über den Prozess in jeweils geeigneter Weise informiert werden.

- Leitungsverantwortliche der Vereine → für die Implementierung und den Prozess verantwortlich
- Interessengruppen (Prozessbeteiligte wie Betroffene:r, Täter:in sowie Zugehörige von ihnen)
- Öffentliches Umfeld, das nachhaltig den Prozess beeinflussen kann

Im Verlauf der Intervention bedarf es verschiedener Entscheidungsprozesse, die je nach Situation mit dem Schwerpunkt einmal mehr auf der Information, ein anderes Mal mehr auf Dialog liegen. Folgende Fragen gilt es daher in der Prozessgestaltung und den damit einhergehenden Entscheidungen zu bedenken:

Einbindung (Beteiligung)

- Wer sollte in welcher Weise in den Prozess involviert und in die Gespräche eingebunden werden?
- Wessen Perspektive bzw. Anliegen sollten noch berücksichtigt werden, damit das Risiko in den Vereinen gut beschrieben und verstanden wird – und damit die möglichen Lösungen auch von allen mitgetragen werden?
- Welche Rahmensetzung von oben (Ressourcenbereitstellung, Anweisungen, Sicherheitsgarantien etc.) bedarf es, damit sich alle auf den Prozess einlassen können?
- Wer sollte über Ergebnisse der Klärung und die Konsequenzen bzw. Teile davon informiert werden?
- Wessen Zustimmung bzw. Mithilfe wird gebraucht, damit die Intervention umgesetzt werden kann?

Rückbindung (Information)

- Wer sollte wann über was informiert werden?
- Von wem brauchen das Interventionsteam und die beteiligten Leitungsverantwortlichen ein Feedback, die Zustimmung oder eine andere Form der Unterstützung?

5.4.c Abschluss der Intervention: Dokumentation und Evaluation

Zum Abschluss einer Intervention kommt es nach vollendetem Prozessverlauf. Es werden dabei folgende Schritte beachtet:

Das Interventionsteam ist für die Dokumentation des Falls und Prozessvorgehens verantwortlich.

Die Falldokumentation wird bei hauptamtlichen Mitarbeitenden durch die personalverantwortliche Person vorgenommen, bei allen anderen Fällen von der Steuerungsgruppe Schutz und Fürsorge. Die Ablage wird veranstaltungsübergreifend an die jeweilige AG weitergetragen. Fallspezifische Informationen sind mit höchster Sensibilität zu schützen.

Am Ende des Prozesses muss eine entsprechende Evaluation durch das Interventionsteam durchgeführt werden. Auffälligkeiten werden an die Steuerungsgruppe Schutz und Fürsorge weitergeleitet. Falls bei der Bearbeitung des Verdachts oder der Vermutung deutlich wird, dass bestimmte Strukturen die sexualisierte Gewalt fördern, verpflichtet sich der Deutsche Evangelische Kirchentag, diese Strukturen nachhaltig zu ändern.

Die Beendigung der Arbeit des Interventionsteams wird klar kommuniziert – das Interventionsteam löst sich daraufhin auf.

6 Ansprechpersonen

In Beratungssituationen werden für Beratungssuchende Räume geschaffen, in denen sie ihre Problemlage bzw. Herausforderung berichten und Verständnis, Informationen bzw. passgenaue Vernetzung zu qualifizierten Stellen bekommen können. Hieran anknüpfend können sie weitere Informationen oder Hilfen beantragen und/oder praktische Handlungsempfehlungen zur Verbesserung ihrer Situationen bekommen.

Das Verhältnis zwischen Beratungssuchenden und Beratenden ist immer auch geprägt durch einen Unterschied an Wirkungsmächtigkeit. So sind Beratungssuchende meist durch einen Leidensdruck oder Mangel an Zugangsinformationen angetrieben Beratungen wahrzunehmen, während Beratende keine vergleichbare emotionale Ausgangssituation aufweisen und direkten Zugang zu Informationen und Strukturen haben (Peer-to-Peer-Beratung kann hier eine Ausnahme sein). Dies muss den Beratenden bewusst sein.

Auch wenn der sensible Umgang mit Beratungssituationen in Ausbildungen zu Seelsorgenden und sozialarbeiterisch tätigen Menschen erlernt wird, ist dies keine Garantie dafür, dass sich eine entsprechende

Haltung im Verhalten widerspiegelt. Auch Menschen im kirchlichen Dienst bedürfen einer Prüfung, bevor sie als Beratende eingesetzt werden.

Insbesondere Menschen, die sich aufgrund von (sexualisierter) Gewalterfahrung an Beratende wenden, bedürfen in Beratungssituationen eines besonderen Schutzes vor erneuten Übergriffen. Beratungssuchende müssen ohne Angst vor erneuten Übergriffen berichten und sich sicher sein können, dass die Schuld bei dem:der Täter:in gesehen wird.

6.1 Anforderungen an Ansprechpersonen

Die Anforderungen an qualifizierte Ansprechpersonen im Themenbereich (sexualisierter) Gewalt in den Kirchentagsbüros sowie während der Durchführung sind daher folgende:

- Sie bringen eine Qualifizierung in der Beratung von Menschen mit Gewalterfahrung mit und haben idealerweise in Frauen- oder weiteren Beratungsstellen im Themenbereich sexualisierte Gewalt Kompetenzen erworben.
- Sie haben sich in der Rolle als Berater:in reflektiert und agieren parteilich für Beratungssuchende.
- Sie sind diversitätssensibel und nicht missionarisch.
- Sie sind teamfähig und scheuen die fachliche Auseinandersetzung in einem Fürsorgeteam nicht.
- Sie weisen ein erweitertes Führungszeugnis ohne Eintrag vor.
- Sie beraten ausschließlich in den dafür angedachten Räumlichkeiten bzw. dem gesetzten Rahmen.
- Sie vermitteln an weitere Einrichtungen und stellen sicher, dass Beratungssuchenden, wenn gewünscht, eine langfristige Begleitung angeboten wird. Nach Übergabe des Falls nehmen sie ungefragt keinen Kontakt mehr zu den Betroffenen auf.
- Sie nehmen an einer Schulung zum Schutz- und Fürsorgekonzept des Deutschen Evangelischen Kirchentages teil.
- Ggfs. unterzeichnen sie mit ihrer Anmeldung eine Selbstverpflichtungserklärung, in der sie dieses Präventionskonzept anerkennen sowie eine Verschwiegenheitserklärung.

Grenzverletzungen und Übergriffen von Beratenden in Beratungssituationen wird ungeachtet der Position der Beratenden nachgegangen.

6.2 Kooperierende Beratungsstellen

In Fulda wie auch der Durchführungsstadt wird eine Kooperation mit mindestens einer Beratungsstelle eingegangen, an die sich Betroffene wenden können bzw. an die Vermittlungen getätigt werden können.

Diese Beratungsstellen sind:

- parteilich und vertraulich
- kostenfrei

- auf Wunsch von Betroffenen auch zur anonymen Beratung bereit
- konfessionell ungebunden und nicht in kirchlicher Trägerschaft
- stellen sichere Räume zum Gespräch zur Verfügung
- unterstützen Betroffene darin eigenverantwortlich zu handeln

Die Kontakte zu diesen Beratungsstellen werden in allen Kirchentagsbüros ausgehängt und in Schulungen an die Mitarbeitenden kommuniziert.

Quellen

Unser Dank gilt *inmedio* und dort insbesondere Holger Specht für die Begleitung und das Bereitstellen von Materialien, auf deren Grundlage dieses Konzept erarbeitet wurde. Kontakt über www.inmedio.de

Kapitel 5.4: nach Elisa Kassin und Holger Specht,

Kapitel 5.4.b orientiert am Prozesslinienmodell der Organisationsmediation von Wilfried Kerntke (2004)

Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben: *Digitale Gewalt*. Online zugänglich über <https://www.hilfetelefon.de/gewalt-gegen-frauen/digitale-gewalt.html>. Abgerufen: 24.01.2022

Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend: *Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz – Lösungsstrategien und Maßnahmen zu Intervention*. Online zugänglich über <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/aktuelles/alle-meldungen/sexuelle-belaestigung-am-arbeitsplatz-betrifft-vor-allem-frauen-140380>. Abgerufen: 24.01.2022

Innocence in danger: *Was Sie heute über Kinderschutz im Internet wissen sollten!* Online zugänglich über <https://www.innocenceindanger.de/wp-content/uploads/2015/02/IIDRatgeber.pdf>. Abgerufen: 24.01.2022

Kinderschutz in der Offenen Kinder- und Jugendarbeit. KVJS Ratgeber. Online zugänglich über <https://www.kvjs.de/fileadmin/publikationen/ratgeber/KVJS-Ratgeber-Schutzauftrag-R1-Barrierfrei.pdf> Abgerufen: 19.08.2024

Impressum

Deutscher Evangelischer Kirchentag
Magdeburger Str 59
36037 Fulda

Gesetzliche Vertretung durch den Vorstand:

Kristin Jahn, Stephan Menzel, Janine Rolfsmeyer,

Allgemeine Kommunikationsdaten: Telefon: +49 661 96648-0, E-Mail: info@kirchentag.de

Anhänge

Verhaltenskodex

Der Verhaltenskodex für den Deutschen Evangelischen Kirchentag lautet wie folgt:

Sie haben das Recht, ...

...gerecht behandelt zu werden. Niemand hat das Recht, Ihnen zu drohen oder Ihnen Angst zu machen. Egal, ob mit Blicken, Worten, Bildern oder Taten! Niemand darf Sie erpressen, Sie ausgrenzen, abwertend behandeln oder schlagen!

...selbst zu bestimmen, wann, wo und von wem Sie fotografiert oder gefilmt werden wollen.

...selbst zu bestimmen, wie nahe Ihnen jemand wann, wie und wo kommt. Niemand darf Sie gegen Ihren Willen berühren, massieren, streicheln, küssen oder drängen dies mit jemand anderem zu tun.

...NEIN zu sagen und sich zu wehren, wenn jemand Ihre Gefühle oder die von jemand anderen verletzt! Sie können NEIN sagen mit Blicken, Worten oder durch Ihre Körperhaltung!

...nicht mitzumachen, wenn Ihnen etwas Angst macht, Sie etwas eklig finden oder Sie sich unwohl dabei fühlen. Das können auch Mutproben oder erniedrigende oder angstmachende Traditionen innerhalb einer Gruppe sein.

...Unterstützung bei anderen zu holen. Wenn Sie sich unwohl fühlen oder es Ihnen schlecht geht, ist Hilfe holen kein Petzen und kein Verrat!

Selbstverpflichtung

Sie haben das Schutz- und Fürsorgekonzept des Deutschen Evangelischen Kirchentages gelesen, verstanden und werden nach diesem Handeln.

Sie verpflichte sich ihr Bestes zu geben, damit auf dem Kirchentag keine Grenzverletzungen, kein sexueller Missbrauch und keine sexualisierte Gewalt möglich werden.

Sie nehmen die individuellen Grenzempfindungen ihrer Mitmenschen wahr und ernst. Sie gehen achtsam und verantwortungsbewusst mit Nähe und Distanz um. Individuelle Grenzen von anderen respektieren Sie

Sie sind sich ihrer Vorbildfunktion gegenüber den Teilnehmenden und anderen Ehrenamtlichen des Kirchentages bewusst und haben eventuelle Gruppenmitglieder auf das Schutz- und Fürsorgekonzept und die damit verbunden Regeln hingewiesen.

Sie sind sensibel gegenüber sexistischem, diskriminierendem und gewalttätigem verbalem und nonverbalem Verhalten.

Sie wissen, dass Sie sich jederzeit an die Ansprechpersonen oder schutz@kirchentag.de wenden können, wenn Sie oder Betroffene Hilfe brauchen.

Baustellen- und Produktionsordnung

Mit dem Schutz- und Fürsorgekonzept setzt sich der Deutsche Evangelische Kirchentag präventiv gegen sexualisierte Gewalt ein, um allen Beteiligten einen sicheren und einladenden Raum zu bieten. Die Grundhaltung dieses Konzeptes basiert auf Akzeptanz, gegenseitiger Anerkennung und Wertschätzung. Alle Mitarbeitenden an einem Veranstaltungsort, Ehrenamtliche und Teilnehmende des Deutschen Evangelischen Kirchentages verpflichten sich diese Prinzipien zu wahren. Jede Form der Grenzverletzung, Diskriminierung und Gewalt haben beim Deutschen Evangelischen Kirchentag keinen Platz! Die aktuell geltende Version des Konzeptes ist zu jeweils zu finden unter: kirchentag.de/schutz

Merkblatt: Schutz und Fürsorge

Vorgehen bei konkreten Hinweisen oder Vermutungen von Fällen sexualisierter Diskriminierung und Gewalt

Das ist eine Hilfestellung für dich. Du bist, wenn Du angesprochen wirst eine Kontaktperson. Jede Situation ist anders. Beachte jedoch die Meldekette!

Dieser Handlungsplan zielt darauf ab, dass ein Fall möglichst selten erzählt wird. Der:die Betroffene soll möglichst nur einmal die Erfahrung teilen und das am besten im Beisein von Professionellen.

Mehr Infos auf [Kirchentag.de/schutz](https://kirchentag.de/schutz)
Mailkontakt über schutz@kirchentag.de

Grundsätzlich gilt: **Was grenzüberschreitendes, diskriminierendes Verhalten ist und was nicht, hängt allein von der individuellen Grenzziehung der betroffenen Person ab.**

Formen von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt sind zum Beispiel:

- entwürdigende sexualisierte **Bemerkungen** über Personen oder deren Körper
- wiederholte unerwünschte **Kontaktaufnahme**/(Cyber-)Stalking
- sexualisierte **Beleidigung**, Beschimpfung, Belästigung, Ausschluss
- **Bloßstellen**, Anschwärzen
- **Nötigung**, Erpressung
- **Exhibitionismus**
- Nicht einvernehmliches **Zeigen von Pornographie**
- **Identitätsmissbrauch** und -diebstahl
- **Betrug**, Heiratsschwindel, Loverboys
- Offene **Androhung** von Gewalt
- **Ungewolltes Anfassen** des Körpers der betroffenen Person oder Täter:in zwingt diese, den eigenen zu berühren
- Nicht einvernehmliche **Küsse**, Zungenküsse
- Täter:in **masturbiert** vor betroffener Person oder diese wird gezwungen, vor dem:der Täter:in zu masturbieren
- versuchte oder vollendete vaginale, anale oder orale **Vergewaltigung**

Vorgehen für Kontaktpersonen:

1. Aktives Zuhören

In Ruhe zuhören, welches **Anliegen** die Person hat.

Tiefgreifende **Nachfragen vermeiden**.

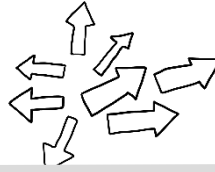
Aufmerksamkeit signalisieren z.B. Augenkontakt halten, Hmhm-Geräusche
Sage, dass die Person **nicht alleine** ist und ihr geholfen wird.



2. Ziel des Anliegens einschätzen

Möchte die Person eine **Information** mitteilen?

Braucht die Person akut **Unterstützung**?



3. Ruhe bewahren

- **Atme** einmal durch.
- So ein Fall ist ein zwingender Grund. Alles **andere darf warten**.
- Nimm dir die **Zeit** bewusst zu handeln.
- Beachte die **Meldekette**.



4. Beschreiben, was du als nächstes machst

„Da gibt es Menschen, die kennen sich speziell dazu aus und wissen was zu tun ist.
Wenn du damit einverstanden bist, würde ich dich dahin weiterleiten.“



5. Weiterleiten

- ➔ Wenn die Person **einverstanden** ist: Direktes Weiterleiten an **Ansprechperson**.
- ➔ Vom 30. April. bis 04. Mai 2025 - 24h-Erreichbarkeit
einer **Ansprechpersonen** über **0661 96648-099**
- ➔ Dauerhaft erreichbar ist eine **Ansprechperson** über schutz@kirchentag.de



- ➔ Wenn die Person **nicht einverstanden** ist: Nicht weiterleiten! Den Hinweis auf externe Beratungsstellen weitergeben. Und fragen, was man sonst für sie gerade tun kann.

Hilfetelefon Gewalt gegen Frauen

Beratungsangebot für Frauen

0800 0116 016

Live-Chat über:

hilfetelefon.de

Beratungsstelle gewaltfreileben

Beratungsangebot für Trans* und

queere Menschen

069 / 43005233

beratung@broken-rainbow.de

gewaltfreileben.org

Hilfetelefon

Gewalt an Männern

Beratungsangebot für Männer

0800 / 1239900

beratung@maennerhilfetelefon.de

maennerhilfetelefon.de

6. Nach dem Gespräch

- Hol dir bei Bedarf selber Unterstützung, um eigene Gefühle und Gedanken zu sortieren.
- **Mehr liegt NICHT in deiner Verantwortung! Du brauchst keine weiteren Formalitäten klären!**
- Erkundige dich bei der Ansprechperson, wenn du über das weitere Vorgehen informiert werden möchtest.

