

Schutzkonzept zur Prävention sexualisierter Gewalt des Verbands Evangelische Kirchenmusik in Württemberg e.V.

Einleitung

Der Verband Evangelische Kirchenmusik in Württemberg e. V. (im Folgenden: Verband) dient der Förderung der Kirchenmusik in Württemberg. Dies geschieht durch Aus- und Fortbildungsangebote in Form von Seminaren, Singwochen, Arbeitstagen, Orgelreisen sowie landeskirchlichen Veranstaltungen und Chortagen. Der Verband vertritt seine Mitglieder in berufsständischen Fragen und berät die Kirchengemeinden bei der sachgemäßen Ausstattung ihrer Kirchenmusikstellen sowie in liturgischen und hymnologischen Fragen.

Der Verband ist ein Werk der Evangelischen Landeskirche in Württemberg, rechtlich als selbständiger und eingetragener Verein organisiert.

Der Verband sieht im Evangelium von Jesus Christus die Grundlage seiner Arbeit (§1 Abs. (3) der Satzung).

Damit basiert das Schutzkonzept des Verbands auf dem von der Landessynode am 25. November 2021 beschlossenen Gesetz: „Gesetz über allgemeine Bestimmungen zum Schutz vor sexualisierter Gewalt (Allgemeine Gewaltschutzbestimmungen AGSB)“ und auf den Regelungen, die in der Anlage 1.1.3 zur KAO „Arbeitsrechtliche Regelung zum Schutz vor sexualisierter Gewalt“ festgeschrieben sind.

1. Begriffsdefinitionen

1.1. Sexualisierte Gewalt

Sexualisierte Gewalt können Kinder, Jugendliche und Erwachsene erleben und erleiden. Sexualisierte Gewalt ist dann gegeben, wenn ein Mensch an einem anderen Menschen gegen dessen Willen mit sexuellen Handlungen eigene Bedürfnisse befriedigt und damit die sexuelle Selbstbestimmung und Unversehrtheit des anderen Menschen beeinträchtigt und verletzt wird.

Diese Form von Gewalt kann sich in verbalen, nonverbalen oder physischen Formen zeigen. Die Missbrauchenden nutzen ihre Macht- und Autoritätsposition aus, um ihre eigenen Bedürfnisse zu befriedigen.

1. 2. Grenzverletzungen

Grenzverletzungen im beruflichen Alltag bzw. im pädagogischen oder kollegialen Umfeld treten einmalig oder gelegentlich auf. Solche Grenzverletzungen geschehen meist unabsichtlich und können auf fehlende Sensibilität von Mitarbeitenden oder auf ungeklärte Normen und Regelungen in einer Organisationsstruktur hinweisen. Grenzverletzungen sind die Missachtung persönlicher oder körperlicher Grenzen. Dazu gehört das versehentliche Grenzüberschreiten durch Berührung, Missachtung eines respektvollen Umgangs (z. B. sexistische, rassistische und abwertende Sprache und Kommentare), das Gespräch über sexuelle Erlebnisse und das Verwenden von Kosenamen. Ebenso besteht eine Grenzverletzung durch unerlaubte Veröffentlichung von Bildmaterial in jedweder Form.

Es ist wichtig, dass solche Grenzverletzungen benannt und korrigiert werden und eine Entschuldigung erfolgt.

1. 3. Sexuelle Übergriffe

Übergriffiges (sexuelles) Verhalten geschieht nicht versehentlich; hier werden die Grenzen des Gegenübers bewusst missachtet. Das Recht auf Selbstbestimmung wird wiederholt verletzt und abwehrende Reaktionen des Gegenübers werden missachtet.

2. Verhaltenskodex

In Anlehnung an die Selbstverpflichtung innerhalb der Evangelischen Landeskirche in Württemberg und an den Verhaltenskodex des Evangelischen Jugendwerks in Württemberg gelten für alle Mitarbeitenden im Verband folgende Grundsätze:

1. Wir stärken die uns anvertrauten Menschen. Wir gehen achtsam mit ihnen um und schützen sie vor Schaden, Gefahren und Gewalt.
2. Wir verpflichten uns, alles zu tun, dass bei uns Vernachlässigung, sexuelle Gewalt und andere Formen von Gewalt verhindert werden.
3. Wir nehmen individuelle Grenzempfindungen wahr und respektieren sie.
4. Wir greifen ein bei Anzeichen von sexistischem, diskriminierendem, rassistischem und gewalttätigem Verhalten in verbaler und nonverbaler Form.
5. Wir verzichten auf abwertendes Verhalten. Wir achten darauf, dass wertschätzender und respektvoller Umgang untereinander gepflegt wird.
6. Wir respektieren die Intimsphäre und die persönliche Schamgrenze von Veranstaltungsteilnehmenden und Mitarbeitenden.
7. Wir leben einen verantwortungsvollen Umgang mit Nähe und Distanz.
8. Wir missbrauchen unsere Rolle nicht für sexuelle Kontakte zu den uns anvertrauten Menschen.
9. Wir achten auf Grenzüberschreitungen durch Mitarbeitende und Teilnehmende bei Angeboten und Aktivitäten. Wir vertuschen sie nicht und reagieren angemessen darauf.
10. Wir suchen kompetente Hilfe, wenn wir gewaltsame Übergriffe, sexuellen Missbrauch, sowie Formen der Vernachlässigung vermuten.

Alle Mitarbeitenden im Verband erhalten diesen Verhaltenskodex (Anlage 1) und bestätigen durch ihre Unterschrift, dass sie diesen unterstützen und dazu beitragen, gegen Grenzverletzungen jeglicher Art aktiv zu werden. Zudem bestätigen die Mitarbeitenden mit ihrer Unterschrift, dass gegen sie keine Straftat nach dem Strafgesetzbuch §§ 171, 174 bis 174c, 176 bis 181a, 182 bis 184e, 225, 232 bis 236 vorliegt. Ebenso erhalten alle Mitarbeitenden die Leitlinien der Ev. Landeskirche Württemberg zum sicheren Umgang mit Nähe und Distanz (Anlage 2) und bestätigen diese erhalten, gelesen und verstanden zu haben.

3. Risikoanalyse

3.1. Der Verband ist ein eingetragener Verein; seine Arbeit ist vorrangig ehrenamtlich strukturiert. Verbandsleitung (zwei Vorsitzende), Bildungsreferat und Schriftleitung der Württembergischen Blätter für Kirchenmusik sowie ggf. das Finanzreferat (siehe Regelungen laut Verbandssatzung) versehen ihre Tätigkeit im Ehrenamt. Auf der Geschäftsstelle ist eine Vollzeitkraft als Geschäftsführung und ein*e Sachbearbeiter*in in Teilzeit beschäftigt. Die Gesetzmäßigkeiten eines eingetragenen Vereins geben eine hierarchische Struktur vor, die zu asymmetrischen Beziehungen führen. Dies birgt die Gefahr von Abhängigkeitsverhältnissen, die sexualisierte Gewalt begünstigen können. Demgegenüber versuchen wir hierarchische Strukturen flach zu halten und eine Dienst- und Arbeitsgemeinschaft auf Augenhöhe zu pflegen. Hierbei ist der angemessene Umgang mit Nähe und Distanz sicher eher gefährdet als in hierarchischen Strukturen.

3.2. Bei unseren Seminar- und Freizeitangeboten haben wir es vorwiegend mit erwachsenen Personen zu tun. Es können aber in einzelnen Fortbildungsangeboten durchaus jugendliche Teilnehmende dabei sein. An der Sing- und Musizierfreizeit nehmen auch Kinder und Jugendliche – wenn auch in Begleitung sorgeberechtigter oder verwandter Personen – teil.

Neben den Freizeitangeboten finden einige Seminare mehrtägig mit Übernachtungen statt. Auch bestehen Fortbildungsformate bei denen Einzelunterricht angeboten und durchgeführt wird.

3.3. Chor- und Ensembleleiter*innen sowie Gesangs- und Instrumentallehrer*innen genießen in der Regel ein hohes Vertrauen nicht nur von Kindern und Jugendlichen als auch von deren Eltern, sondern auch von erwachsenen Chor- und Ensemblemitgliedern. Die Autorität der musikalischen Leiter*innen und Lehrer*innen wird anerkannt und Ihre Kompetenz und Arbeit wertgeschätzt. Gerade das gemeinsame Singen und Musizieren vor allem auch im Kontext gelungener Aufführungen berührt emotional stark und schafft innerhalb der Chor- oder Instrumentalgruppe und auch gegenüber der Leitungsperson ein starkes Wir-Gefühl und Nähe. Mitunter können die Gruppenleitenden und oder Musiklehrenden von den Chor- und Ensemblemitgliedern fast als „Stars gefeiert“ oder als Vorbilder „vergöttert“ werden. Diese Bindekraft, das emotionale Erleben, das kraftvolle Spüren der Gemeinschaft, die Eröffnung von fachlichen, menschlichen und sozialen Lernfeldern aufgrund einer großen Vertrauensbeziehung sind einerseits große Stärken gerade im musikalischen Bereich. Gleichzeitig bieten gerade diese positiven Erfahrungen und Gefühle die Gefahr für Grenzverletzungen und Missbrauch.

3.4. Chor- und Ensembleleiter*innen sowie Unterrichtende haben gegenüber ihren Chor- und Ensemblemitgliedern eine besondere Vorbildfunktion aber auch Machtposition. Gerade im Chorbereich müssen sich individuelle Vorlieben einzelner Chormitglieder innerhalb des gemeinsamen Programms in der Regel unterordnen. Die Programme werden in aller Regel nach musikalisch-pädagogischen und weiteren inhaltlichen und fachlichen Gesichtspunkten durch die verantwortliche Leitung festgelegt. Dieses Machtgefälle bietet im Besonderen Gefahr für Grenzüberschreitungen.

3.5. Musikalische Chor- und Ensemblearbeit sowie instrumentaler und vokaler Unterricht hat auch immer eine Leistungsperspektive. Leitungs- und Unterrichtspersonen haben einen leistungsorientierten Anspruch an die Schüler*innen, Chorsingenden und Ensemblemitglieder, damit die musikalische Qualifizierung gesteigert und die Musik in angemessener Weise auch öffentlich dargestellt werden kann. Hierdurch besteht einerseits eine erhöhte Gefahr, dass

einzelne sehr leistungsorientierte und begabte Chor- und Ensemblemitglieder durch die Leitung oder Unterrichtsperson übergebühlich vor anderen idealisierend herausgehoben werden und dadurch ein individuelles Abhängkeitsverhältnis geschaffen werden kann, das Grenzüberschreitungen erleichtert. Andererseits kann aber auch die Unzufriedenheit über den musikalischen Leistungsstand eines Ensemblemitglieds oder eines/einer Schüler*in seitens der Leitenden oder Lehrenden zu bloßstellenden Bemerkungen, abwertenden Kommentaren oder gar diskriminierenden Handlungen führen.

3.6. Vokale und instrumentale Chorprobenarbeit, gerade mit Kindern und Jugendlichen, ist eine ganzheitliche Arbeit, in der eigene Körpererfahrung (z. B. bez. Atmung, Haltung, etc.) und körperlicher (Gestaltungs-) Ausdruck (vor allem in der vokalen Chorarbeit) unabdingbar zu Lerninhalten gehören. Hierbei können körperliche Berührungen entweder aus pädagogischen oder aufführungstechnischen Gründen Teil der Chorarbeit sein. Dies sind z. B. Hilfestellungen für richtige Atmung und Haltung, Bewegungsspiele/-lieder, Tänze, szenische Aufführungen.

Auch im instrumentalen Einzelunterricht sowie in der Chor- und Singeleiter*innenausbildung können körperliche Berührungen aus pädagogischen Gründen zur Atmungs- und Haltungskontrolle Teil des Unterrichts sein.

4. Präventionsmaßnahmen

4.1 Einsichtnahme in das erweiterte Führungszeugnis

- Alle beim Verband angestellten Mitarbeitenden sind in Anlehnung an die Anlage 1.1.3 zur KAO verpflichtet, bei Tätigkeitsbeginn und danach alle 5 Jahre ein Erweitertes polizeiliches Führungszeugnis (EPF) zur Einsichtnahme bei der Geschäftsführung bzw. der/die Geschäftsführer*in bei einem der Vorsitzenden vorzulegen. Zudem legen die beiden Vorsitzenden und der/die Finanzreferent*in zu Beginn der Vereinstätigkeit und danach alle 5 Jahre das EPF zur Einsichtnahme vor. Darüber hinaus müssen auch alle Seminarleitungen, tagungsleitende Dozenten, Freizeitleitungen und verantwortlich Mitarbeitende zu Beginn der Tätigkeit und alle fünf Jahre das EPF zur Einsichtnahme vorlegen, sofern die Veranstaltungen mindestens eine Übernachtung einschließen. Auch haben alle Lehrenden, die im Rahmen der Fortbildungsangebote Einzelunterricht erteilen zu Beginn der Tätigkeit und danach alle 5 Jahre das EPF zur Einsichtnahme vorzulegen.

- Für Begleitpersonen, die punktuell bei einer Freizeit als ehrenamtliche Betreuungspersonen dabei sind, gilt: Schließt die Freizeit mindestens eine Übernachtung mit ein, so wird dringendst empfohlen, sich von allen ehrenamtlichen Begleitpersonen im Vorfeld ein Erweitertes polizeiliches Führungszeugnis vorlegen zu lassen.

Bei Personen, die ein Arbeitsverhältnis innerhalb der Evangelischen Landeskirche in Württemberg haben und somit den Regelungen der Anlage 1.1.3 der KAO unterliegen, kann von der Vorlage des EPF beim Verband abgesehen werden. In diesen Fällen ist die Zustimmung und Selbstverpflichtung zum unter Punkt 2 genannten Verhaltenskodex durch die eigene Unterschrift ausreichend.

4.2 Qualifizierung und Schulungen

Die Verbandsvorsitzenden sowie die Geschäftsführung und alle Personen, die leitend ein Angebot des Verbandes durchführen, das mindestens eine Übernachtung miteinschließt und /oder bei dem Kinder und Jugendliche unter 18 Jahren teilnehmen, sind verpflichtet eine Schulung auf landeskirchlicher oder Kirchenbezirksebene zu besuchen.

Inhaltlich sind bei diesen Schulungen folgende Themen zu vermitteln:

- Umgang mit Nähe und Distanz
- Umgang mit Macht und Autorität
- Informationen zum Thema sexualisierte Gewalt
- Rechtsgrundlagen
- Handlungs- und Krisenpläne für Notfälle
- Ansprechpersonen, Fachstellen

Der Besuch dieser Schulung ist zu dokumentieren und der Geschäftsstelle des Verbands vorzulegen.

Personen, die in einem Arbeitsverhältnis innerhalb der Evangelischen Landeskirche stehen und in dessen Rahmen eine entsprechende Schulung besucht haben, bestätigen dies gegenüber dem Verband, indem sie die Teilnahmebestätigung an dieser Schulung der Geschäftsführung bzw. einem der Vorsitzenden vorzeigen.

Bei Fortbildungsangeboten und Seminaren des Verbands zu Themen der musikalischen Arbeit mit Kindern und Jugendlichen ist Raum für die Sensibilisierung des Themas: „Prävention Sexualisierte Gewalt“ zu schaffen.

4.3 Verhaltensrichtlinien als Regeln für die Kirchenmusik

4.3.1 Chorprobenarbeit

- Notwendige körperlichen Berührungen, wie diese unter 3.6. beschrieben sind, sind nur mit jeweiliger Zustimmung der Chor- und Ensemblemitglieder bzw. der Schüler*innen und Tagungsteilnehmenden, dem jeweiligen Alter entsprechend und dem Kontext angemessen einzusetzen. Bei Kindern und Jugendlichen sind die Eltern bzw. Sorgeberechtigten über die notwendigen Berührungen zu informieren. Signalisiert ein Teilnehmender trotz vorheriger Einwilligung verbal (Stopp-Regel) oder non-verbal, dass es sich bei der Berührung doch unwohl fühlt, so ist die Berührung zu unterlassen. Die Leitungsperson kann sich aber nicht vollständig darauf verlassen, dass die betroffene Person in allen Situationen in der Lage ist, ihr Unwohlsein bezüglich der Berührung zu artikulieren oder zu zeigen. Hier ist äußerste Sensibilität gefragt, die aus dem Bewusstsein resultiert, dass die Leitungsperson immer in einer gewissen Machtposition gegenüber dem Chor- oder Ensemblemitglied bzw. Tagungsteilnehmenden agiert.
- Das Einfordern von ungewolltem (solistischen) Vorsingen oder Vorspielen oder sonstigen Leistungen, wodurch sich die Person bloßgestellt fühlt, sind nicht gestattet. Ebenso hat verbale Korrektur und Kritik an der musikalischen Leistung gegenüber der gesamten Gruppe und gegenüber Einzelnen in einer Art und Weise zu erfolgen, die nicht verletzend, beleidigend, abwertend oder diskriminierend, sondern respektvoll, sachlich, pädagogisch hilfreich und positiv verstärkend geschieht.

4.3.2 Chorfreizeiten / mehrtägige Seminare mit Minderjährigen

- Auf Chorfreizeiten und Seminaren an denen Minderjährige teilnehmen, die länger als einen Tag andauern, sind mindestens zwei erwachsene Begleitpersonen verpflichtend. Je nach geschlechtlicher Zusammensetzung der Chorgruppe ist auch auf eine entsprechende geschlechtliche Unterschiedlichkeit bei den Begleitpersonen zu achten.
- Die zu betreuende Kinder und Jugendlichen werden geschlechtergetrennt und wo sinnvoll und notwendig auch altersgerecht aufgeteilt, in den Zimmern untergebracht.
- Kinder und Jugendliche dürfen sich nicht in den Zimmern der Betreuungspersonen aufhalten. (auch nicht bei Heimweh, etc.) Alle Probleme und Fragen der Kinder und Jugendlichen werden außerhalb der Zimmer der Betreuungspersonen besprochen.
- Wenn Betreuungspersonen in die Zimmer der Kinder und Jugendlichen z. B. im Rahmen ihrer Aufsichtspflicht oder bei einem Notfall gehen müssen, so kündigen sie ihr Eintreten an (Anklopfen, verbal) und betreten den Raum im Idealfall nicht allein.
- Dusch- und Waschräume sowie Toiletten werden nach Geschlecht aufgeteilt. Gemeinsame Körperpflege – insbesondere gemeinsames Duschen - der Begleitpersonen mit Kindern oder Jugendlichen ist untersagt.
- Wird die An- und Abreise zu Chorfreizeiten/Chorwochenenden bzw. Konzerten mit Privat-PKWs von Eltern und verantwortlichen Mitarbeiter*innen (Chorleitung, Stimmbildungsperson, Instrumentallehrer*in, etc.) durchgeführt, so ist grundsätzlich die Zustimmung der Erziehungsberechtigten einzuholen. Dabei ist darauf zu achten, dass in einem Fahrzeug bei der Mitnahme von Kindern und Jugendlichen mindestens zwei Mitfahrende in dem Fahrzeug sitzen, sofern diese unter 14 Jahre sind. Bei Jugendlichen im Alter zwischen 14 und 17 Jahren kann es im Einzelfall auch nur eine mitfahrende Person sein, wenn die Erziehungsberechtigten über diesen Tatbestand informiert sind und diesem zustimmen.

4. 3.3 Unterricht

- Instrumental,- Stimmbildungs- oder Chor- und Singeleitungsunterricht mit Minderjährigen findet grundsätzlich nicht in privaten Räumen der Lehrkraft statt. Wenn dies im Einzelfall notwendig sein sollte, so bedarf es zuvor der Einwilligung der Sorgeberechtigten.
- Die Unterrichtsräume sind grundsätzlich nicht verschlossen. Ist dies bei Kirchenräumen aus bestimmten Gründen nicht möglich, so sind bei minderjährigen Schüler*innen die Sorgeberechtigten darüber zu informieren und das Einvernehmen einzuholen.
- Die Unterrichtsräume und deren Zugänge sind ausreichend zu beleuchten.
- Notwendige körperlichen Berührungen, wie diese unter 3.6. beschrieben sind, sind nur mit jeweiliger Zustimmung der Schüler*innen, dem jeweiligen Alter entsprechend und dem Kontext angemessen einzusetzen. Bei Kindern und Jugendlichen sind die Eltern bzw. Sorgeberechtigte über die notwendigen Berührungen zu informieren. Signalisiert eine Person trotz vorheriger Einwilligung verbal (Stopp-Regel) oder non-verbal, dass sie sich bei der Berührung doch unwohl fühlt, so ist die Berührung zu unterlassen. Der/die Unterrichtende kann sich aber nicht vollständig darauf verlassen, dass die Person in allen Situationen in der Lage ist, sein Unwohlsein bezüglich der Berührung zu artikulieren oder zu zeigen. Hier ist äußerste Sensibilität gefragt, die aus dem Bewusstsein resultiert, dass die Lehrperson immer in einer gewissen Machtposition gegenüber dem/der Schüler*in agiert. Vor allem im Einzelunterricht sind körperliche Berührungen nur sehr sparsam und bei wirklicher Notwendigkeit einzusetzen, da eine soziale Kontrolle durch die Gruppe wegfällt.
- Auf Wunsch kann der/die Schüler*in eine Begleitperson zum Unterricht mitbringen.

5. Intervention und Beratung

In Anlehnung an § 5 Absatz 1 der Anlage 1.1.3 zur Kirchlichen Anstellungsordnung (KAO) gilt: Alle Beschäftigten, Tagungs-, Seminar- und Freizeitleitenden sowie alle Dozent*innen und für den Verband ehrenamtlich Tätigen haben unverzüglich die Leitungsebene des Verbands über zureichende tatsächliche Anhaltspunkte für den Verdacht einer Verletzung des Abstinenz- und Abstandsgebotes oder sexualisierter Gewalt durch beruflich oder ehrenamtlich im Verband Mitarbeitende zu informieren. Sofern die Leitungsebene in Person beider Vorsitzender betroffen ist, ist der Fall der Landeskirchlichen Beratungs- und Präventionsstelle für Sexualisierte Gewalt zu melden.

Auf Tagungen und Freizeiten sind für die Teilnehmenden die Tagungsleitenden die zuständigen Ansprechpersonen, sofern es diese nicht selbst betrifft. In diesen Fällen ist direkt die Verbandsleitung zu informieren.

5.1. Vorgehen bei Verdachts- oder Vermutungsfall

Bei einem Verdacht auf sexualisierte Gewalt ist es vor allem wichtig, Ruhe zu bewahren – so schwer dies in einer solchen Situation auch fällt – und sich fachliche Unterstützung suchen. Es gilt mit Bedacht vorzugehen, da es die Situation der/des Betroffenen verschlimmern kann, wenn etwas zu schnell oder auf eigene Faust unternommen wird.

Fachliche Beratung einzuholen und weiteres Vorgehen zu besprechen ist in jedem Fall sinnvoll.

Die E.R.N.S.T.- Regel:

Bei Vorfällen empfiehlt sich ein Vorgehen nach der so genannten E.R.N.S.T.-Regel

Erkennen von Anzeichen sexualisierter Gewalt.

Mögliche Hinweisgeber könnten sein:

- Starke Veränderungen im verbalen und nonverbalen Verhalten (Freudlosigkeit, Aggressivität, stark sexualisierte Sprache oder sexualisiertes Verhalten, extremer Rückzug oder starkes Sicherheitsbedürfnis).
- Erkennbare Verletzungen.
- Das eigene „Bauchgefühl“ ist ein wichtiger Hinweisgeber, der (eigene) Wahrnehmungen und eine Mitteilung in Verbindung bringen kann.
- Mitteilung durch andere oder Betroffene selbst:
 - o Die Mitteilung kann zufällig und möglicherweise in anderem Zusammenhang geschehen.
 - o Die Mitteilung kann sich auf Geschehnisse beziehen, die schon lange zurückliegen. Dies ändert nichts an der Notwendigkeit, sich damit zu befassen.
- Wissen um Täterstrategien trägt zum Erkennen bei: Beobachtung von auffälliger „Geheimniskrämerei“, Tendenz von Verantwortlichen zur Einzelzeit mit Schutzbefohlenen, ständige Grenzverletzungen durch Peers etc.

Ruhe bewahren / Report (Dokumentation)

- Ruhe bewahren!
- Zu diesem Zeitpunkt keine Konfrontation des vermuteten Täters oder der vermuteten Täterin, u.a. um Betroffene zu schützen und um ein Vernichten von Spuren zu verhindern.
- Keine eigenen Ermittlungen zum Tathergang!
- Überdenken Sie Ihre nächsten Schritte, da überstürzte und unüberlegte Handlungen die Situation verschlimmern könnten.

- Zuhören, Glauben schenken, stärken. Auch widersprüchliche und Erzählungen von kleineren Grenzverletzungen ernst nehmen! Gesprächsperspektive: „Du bist nicht schuld! Es ist gut und mutig, dass du das berichtest.“- Versichern, dass das Gespräch vertraulich behandelt wird und nichts ohne Absprache unternommen wird: Aber auch erklären: „Ich werde mir Rat und Hilfe holen.“
- Sich selbst Hilfe holen! Sich mit einer Person des eigenen Vertrauens bzgl. der eigenen Wahrnehmungen besprechen, ob die Wahrnehmungen geteilt werden. Die eigenen Grenzen akzeptieren: Sie können und müssen nicht alleine „retten“.

Report / Dokumentation:

- Gespräche, Fakten, Situation und eigene Wahrnehmungen dokumentieren (Datum, Uhrzeit, Namen der Personen, mit denen die Beobachtungen unter Beachtung der Schweigepflicht reflektiert wurden):
 - o Was habe ich gesehen?
 - o Was habe ich gehört?
 - o Was wurde mir erzählt? (Zitate)
 - o Welche Gefühle hat das Kind, der oder die Jugendliche, der oder die schutzbedürftige Erwachsene?
 - o Welche Gefühle habe ich?
- Die Dokumentation muss handschriftlich geführt, sicher aufbewahrt und vor unberechtigter Einsichtnahme geschützt sowie bei unbegründetem Verdacht vernichtet werden.

Netzwerk

- Keine Entscheidungen treffen und weitere Schritte unternehmen ohne altersgemäßen Einbezug des betroffenen Menschen! Achtung bei innerfamiliärer sexualisierter Gewalt: Tragen Sie Ihre Vermutung nicht an Bezugspersonen heran, wenn Sie sich nicht sicher sind, ob diese das Kind ausreichend schützen (Beteiligung im Missbrauchssystem). Zunächst keine Konfrontation der Eltern des vermutlichen Opfers mit dem Sachverhalt. Keine Konfrontation des vermuteten Täters oder der vermuteten Täterin.
- Leitung und Dienstvorgesetzte informieren!
- Fachliche Beratung einholen: Fachberatungsstelle und/oder insoweit erfahrene Fachkraft
Standard bei Entscheidungen: Vier- bis Sechs-Augenprinzip, gemeinsame Risikoabschätzung erstellen, erst dann ggf. Strafanzeige stellen und die Polizei hinzuziehen.

Sicherheit herstellen: Betroffene schützen

- Opferschutz hat von Anfang an Priorität! Spätestens jetzt sollten Situationen verhindert werden, in denen geschilderte Ereignisse vorkommen könnten. Auch bei sexualisierter Gewalt durch Kinder/Jugendliche: Schützen Sie das betroffene Kind durch Beobachtung Ihrerseits oder, wenn möglich, Trennung des Kontaktes zum übergriffigen Kind oder Jugendlichen. Ggf. arbeitsrechtliche Möglichkeiten gegenüber dem oder der vermuteten Täter/in ausschöpfen (Freistellung, Beurlaubung, Verdachtskündigung).
- Betroffene von sexualisierter Gewalt brauchen während des gesamten Verfahrens Beistand und Hilfe!

Täter/in stoppen Bei begründetem und erhärtetem bzw. erwiesenem Verdacht:

- Bei Verdacht gegen Leitungskraft: Ansprechperson auf höherer Ebene informieren.
- Beschuldigte- Mitarbeitende müssen angehört werden. Der Zeitpunkt für das Personalgespräch muss genau abgewogen werden. Mindestens zwei Fachkräfte sollten anwesend sein.
- Vorher mit juristischer Unterstützung abklären: Mögliche angemessene arbeitsrechtliche und /oder strafrechtliche Schritte und die Möglichkeit/Notwendigkeit einer Strafanzeige.

5.2. Landeskirchliche Beratungsstelle

Die Ansprechstelle nimmt die Anliegen der Betroffenen auf und versucht im beratenden Gespräch zu klären, ob rechtliche Schritte unternommen werden sollen und wie sie aussehen können. Die Stelle ist gegenüber der Leitung der Kirche unabhängig und weisungsfrei. Ansprechstellen sind Vertrauensstellen, die weder selbst ermitteln noch Therapie anbieten, sondern in erster Linie Beratung, Orientierung und Hilfe vermitteln sollen. Ebenso können sich Menschen, die mit der Aufarbeitung vor Ort unzufrieden sind, an die Ansprechstelle wenden.

Ansprechstelle: Ursula Kress, Tel. 0711 / 2149-572, E-Mail: ansprechstelle@elk-wue.de

Präventionsstelle: Miriam Günderoth, Tel. 0711 / 2149-605, E-Mail: praevention@elk-wue.de

Verbandsleitung:

Peter Ammer, Tel: 07452 / 817091, E-Mail: bezirkskantorat.nagold@elk-wue.de

David Dehn, Tel: 07139 / 453844, E-Mail: bezirkskantorat.neuenstadt@elk-wue.de

Geschäftsstelle: Daniela Zimmer, Tel: 0711 / 237193410, E-Mail: daniela.zimmer@elk-wue.de

Zentrale Anlaufstelle der EKD für Betroffene von sexualisierter Gewalt

Unabhängige „Zentrale Anlaufstelle.help“ zentrale@anlaufstelle.help, 0800 5040 112

Bundesweite Beratungs- und Notruftelefone

Evangelische Telefonseelsorge 0800 111 0 111

Katholische Telefonseelsorge 0800 111 0 222

Muslimische Telefonseelsorge 030 44 35 09 821

Unabhängige „Zentrale Anlaufstelle.help“ der EKD 0800 5040 112

Hilfetelefon Sexueller Missbrauch 0800 22 55 530

Nummer gegen Kummer: Kinder- und Jugendtelefon 116 111

Nummer gegen Kummer: Elterntelefon 0800 111 0 550

6. Evaluation und Weiterentwicklung

Diese Richtlinien und Verhaltensregelungen werden innerhalb der ersten beiden Jahre einer Wahlperiode des Verbandsrats durch diesen auf Aktualität geprüft.

Die Gesamtverantwortung für diesen Evaluation- und Weiterentwicklungsprozess liegt in den Händen der Verbandsvorsitzenden.

Beschlossen durch den Verbandsrat am 31. März 2025

Anlage 1

Verhaltenskodex

1. Wir stärken die uns anvertrauten Menschen. Wir gehen achtsam mit ihnen um und schützen sie vor Schaden, Gefahren und Gewalt.
2. Wir verpflichten uns, alles zu tun, dass bei uns Vernachlässigung, sexuelle Gewalt und andere Formen von Gewalt verhindert werden.
3. Wir nehmen individuelle Grenzempfindungen wahr und respektieren sie.
4. Wir greifen ein bei Anzeichen von sexistischem, diskriminierendem, rassistischem und gewalttätigem Verhalten in verbaler und nonverbaler Form.
5. Wir verzichten auf abwertendes Verhalten. Wir achten darauf, dass wertschätzender und respektvoller Umgang untereinander gepflegt wird.
6. Wir respektieren die Intimsphäre und die persönliche Schamgrenze von Veranstaltungsteilnehmenden und Mitarbeitenden.
7. Wir leben einen verantwortungsvollen Umgang mit Nähe und Distanz.
8. Wir missbrauchen unsere Rolle nicht für sexuelle Kontakte zu den uns anvertrauten Menschen.
9. Wir achten auf Grenzüberschreitungen durch Mitarbeitende und Teilnehmende bei Angeboten und Aktivitäten. Wir vertuschen sie nicht und reagieren angemessen darauf.
10. Wir suchen kompetente Hilfe, wenn wir gewaltsame Übergriffe, sexuellen Missbrauch, sowie Formen der Vernachlässigung vermuten.

Mit meiner Unterschrift bringe ich zum Ausdruck, dass ich den Verhaltenskodex unterstütze und mein Möglichstes dazu beitragen möchte, gegen Grenzverletzungen jeglicher Art aktiv zu werden. Zudem bestätige ich, dass gegen mich kein Verfahren wegen einer Straftat nach den §§ 171, 174 bis 174c, 176 bis 181a, 182 bis 184e, 225, 232 bis 236 des Strafgesetzbuches anhängig ist. Ich verpflichte mich, die Verantwortlichen des Verbands Evangelische Kirchenmusik in Württemberg e. V. sofort zu informieren, wenn ein Verfahren wegen Verstoßes nach den o. g. Paragraphen gegen mich eröffnet werden sollte. Ebenso bestätige ich durch meine Unterschrift, dass ich die Leitlinien der Ev. Landeskirche Württemberg zu „Nähe und Distanz“ erhalten, gelesen und verstanden zu haben und diese nach besten Möglichkeiten umsetze (siehe Anlage 2)

Name in Druckbuchstaben, Arbeitsbereich, Datum, Unterschrift

Anlage 2

Leitlinien zum sicheren Umgang mit Nähe und Distanz

Haltung entwickeln und leben

Einleitende Bemerkung

Das Thema „Sexualisierte Gewalt“ stellt uns, die wir im Raum der Kirche tätig sind, vor eine gewaltige Herausforderung. Wir wissen inzwischen, dass sexualisierte Gewalt, Grenzverletzungen und Missbrauch überall geschehen, in einer Kultur des Schweigens und des Verleugnens aber „gedeihen“ können. Asymmetrische Beziehungen sind in besonderer Weise gefährdet. Umso wichtiger ist, dass Kinder, Jugendliche und hilfeschuchende Erwachsene im Raum der Kirche Schutz- und Kompetenzorte finden und auf Menschen treffen, die auf Anzeichen und Hinweise auf Missbrauch oder Grenzverletzungen professionell reagieren und sich mit dem Schutzauftrag ausführlich beschäftigt haben.

Im Ordinationsversprechen unserer Landeskirche heißt es: „Ich will in meinem Teil dafür Sorge tragen, dass die Kirche in Verkündigung, Lehre und Leben auf den Grund des Evangeliums gebaut werde, und will darauf Acht haben, dass falscher Lehre, der Unordnung und dem Ärgernis in der Kirche gewehrt werde.“¹

Auf dieser Grundlage findet eine Auseinandersetzung mit dem Thema „sexualisierte Gewalt, Grenzverletzungen und Missbrauch“ statt. Die Evangelische Landeskirche in Württemberg erwartet von allen ihren Mitarbeitenden einen sensiblen und respektvollen Umgang mit den ihnen anvertrauten Menschen.

¹ Dieser Teil ist für alle Mitarbeitenden im kirchlichen Dienst verpflichtend, seien sie Pfarrer/innen, privatrechtlich Angestellte oder Ehrenamtliche Einleitende

Dies bedeutet konkret:

I. Im Blick auf die eigene Person:

- Sie reflektieren bewusst ihre eigenen Gefühle und ihr Bedürfnis nach Nähe und Distanz.
- Sie wissen um das besondere Vertrauensverhältnis im Blick auf die ihnen anvertrauten Minderjährigen und die schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen. Sie realisieren, dass sie eine Vorbildfunktion haben und sind sich ihrer öffentlichen Rolle bewusst. Sie handeln nachvollziehbar und ehrlich. Sie nutzen Abhängigkeitsverhältnisse nicht aus.
- Sie achten auf Grenzen – sowohl der eigenen wie auch die der anderen - und tabuisieren den Bereich der sexuellen Grenzverletzungen und Gewalt nicht.
- Sie achten die Intimsphäre und persönliche Schamgrenze von Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen.

- Sie sprechen Grenzverletzungen und Gewalt an, die sie bei Kindern, Jugendlichen, Erwachsenen oder im Team wahrnehmen und suchen nach Lösungen.
- Sie beziehen aktiv Stellung gegen sexistische und andere diskriminierende Äußerungen und verharmlosen diese nicht.

II. Im Blick auf Prävention

Mitarbeitende tragen in ihrem Bereich Verantwortung für Prävention, daher erwartet die Landeskirche von ihren Mitarbeitenden, dass sie:

- sich bei der Entwicklung und Implementierung von Schutz- und Präventionskonzepten beteiligen, diese in ihrem Verantwortungsbereich initiieren und umsetzen.
- das Thema sexuelle Grenzüberschreitungen / sexualisierte Gewalt in den von ihnen verantworteten Dienstgruppen und Gremien aktiv ansprechen.
- ehrenamtlich und hauptberuflich Mitarbeitende bei der Wahrnehmung des Themas unterstützen, Informationen weitergeben und Verantwortlichkeiten vereinbaren.
- fachliche Unterstützung, Schulungsangebote und Hilfsangebote in Anspruch nehmen.

III. Im Blick auf Intervention

Bei Verdachtsäußerungen oder konkreten Vorfällen erwartet die Landeskirche von ihren Mitarbeitenden unverzügliches Handeln. Dafür ist es notwendig, dass sie:

- sich an die Ansprechpersonen für den jeweiligen Arbeitsbereich (Dekanat / Ansprech- und Meldestelle OKR) wenden und die Vorgaben der Intervention beachten.
- sich ihrer Rolle im Interventionsprozess und ihrer Zuständigkeit bewusst sind und die damit verbundene Schweigepflicht beachten.
- für den Schutz der Betroffenen sorgen.

Verantwortung der Landeskirche

Damit Mitarbeitende dieser Verantwortung und Haltung gerecht werden können unterstützt die Landeskirche sie durch:

- die Möglichkeit der Supervision
- Beratungs- und Fortbildungsangebote im Bereich der Prävention sexualisierter Gewalt
- Implementierung des Themenbereichs in den von ihr verantworteten Ausbildungsbereichen (z.B. Diakonat, Pfarrdienst, Seelsorge, u.a.)
- Materialien für die Verwendung vor Ort. (u.a. veröffentlicht auf der Homepage)
- die Ansprechstelle sexualisierte Gewalt
- die Meldestelle sexualisierte Gewalt
- Rechtliche Regelungen