

Schutzkonzept

zur Prävention von sexualisierter Gewalt

Stand: 23.04.2024

Inhalt

1. Ziel des Schutzkonzepts	1
2. Verantwortlichkeiten und Bestandteile	2
3. Was ist sexualisierte Gewalt?	2
4. Schritte zur Implementierung des Schutzkonzepts	5
5. Risikoanalyse	6
6. Verhaltenskodex	8
7. Mitarbeiterführung.....	8
8. Fortbildungssystem	9
9. Beratungs- und Beschwerdewege, Hilfsangebote, Kontakte	11
10. Interventions- und Notfallplan	12
11. Aufarbeitung	16
12. Verankerung in der Organisationskultur	18

1. Ziel des Schutzkonzepts

Sexualisierte Gewalt ist mit Angst, Scham und Schmerz verbunden. Sie löst Emotionen aus, die es schwer machen, darüber zu reden und damit umzugehen. Aber sie kann überall geschehen, auch dort, wo Christen Gemeinschaft haben. Verletzungen der sexuellen Selbstbestimmung sind eine große Belastung für diejenigen, die sie erleiden, und eine schwere Hypothek für die Glaubwürdigkeit der Gemeinde und der christlichen Botschaft insgesamt. Deshalb ist es von herausragender Bedeutung für den Schutz der Gemeinschaft, ihr vorbeugend entgegenzuwirken. Geschieht sie dennoch, sind klare Handlungsrichtlinien entscheidend für eine rasche und nachhaltige Unterbrechung. Betroffene brauchen geeignete Angebote, ihr Erleben zu bewältigen, auch dann, wenn es lange zurückliegt.

Die Notwendigkeit des Schutzes vor sexuell motivierten Übergriffen gilt für alle Personen, in besonderem Maße jedoch für Kinder, Jugendliche und Erwachsene in Abhängigkeitssituationen (z.B. FSJ, Ausbildung, Freizeiten sowie in Beziehungen mit starkem Machtgefälle. Dieses Schutzkonzept beschreibt umfassend, wie dieser Herausforderung sachgerecht entsprochen werden kann. Prävention, Intervention und Aufarbeitung von sexualisierter Gewalt erfordern Sorgfalt und fachliche Kompetenz.

2. Verantwortlichkeiten und Bestandteile

Verantwortlich für eine umfassende Prävention ist das Präsidium der EG. Es hat für die Umsetzung der Schritte zu sorgen und die dafür verantwortlichen Mitarbeiter zu benennen. Für die Umsetzung ist es zwingend, alle Mitarbeiter auf allen Ebenen der Arbeit mit dem Schutzkonzept vertraut zu machen. Dies geschieht durch eine der jeweiligen Verantwortung angepasste Basisschulung, die regelmäßig aktualisiert wird. Die EG bietet selbst Schulungen an bzw. stellt die Mitarbeiter zur Teilnahme an Schulungen frei, die von anderen Verbänden durchgeführt werden.

Das Schutzkonzept beschreibt Aspekte von sexualisierter Gewalt und gibt maßgebende Leitlinien für ehrenamtliche, hauptamtliche und freiberufliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zum Umgang mit Minderjährigen wie Erwachsenen. Es dient:

- der Sensibilisierung für das Thema Sexualisierte Gewalt.
- der Prävention, durch Leitlinien für Mitarbeitende zum Umgang untereinander sowie mit allen von der jeweiligen Arbeit erreichten Personen.
- dem Schutz und der Hilfe, durch Handlungsempfehlungen, wie bei Verdachtsmomenten oder verübter sexualisierter Gewalt zu verfahren ist.
- der umfassenden und sachgemäßen Aufarbeitung von Vorkommnissen sexualisierter Gewalt.

Das Schutzkonzept beinhaltet:

- Basisinformationen über sexualisierte Gewalt
- eine Risikoanalyse
- einen Verhaltenskodex
- Informationen über Präventions- sowie Interventionsmaßnahmen
- Informationen über Ansprechpersonen, Beratungs- und Beschwerdewege
- eine Selbstverpflichtung für ehrenamtliche, hauptamtliche sowie freiberufliche Mitarbeiter
- einen Dokumentationsbogen bei Verdacht oder Mitteilung von sexualisierter Gewalt
- Maßnahmen zur nachhaltigen Verankerung in der Organisation

3. Was ist sexualisierte Gewalt?

Als sexualisierte Gewalt wird jedes Verhalten bezeichnet, das ein unerwünschtes sexuelles Erleben und/oder Verhalten bei einem anderen bewirkt oder bezweckt. Es muss sich dabei nicht um physische, sondern kann sich auch um verbale Gewalt oder ein sonst entwürdigendes und einen Zwang erzeugendes Verhalten handeln. In bestimmten asymmetrischen Beziehungen (z. B. zwischen Erwachsenen und Kindern/Jugendlichen, bei starkem Machtgefälle oder eingeschränkter Entscheidungsfähigkeit eines Partners) sind Versuche sexueller Annäherung grundsätzlich als sexualisierte Gewalt zu betrachten.

Verschiedene biblische Texte schildern sexualisierte Gewalt und stellen sie unter ein äußerst scharfes Urteil (1. Mose 19 und 34; Richter 19 bis 21; 2. Sam 13). Sie verstößt gravierend gegen die biblisch gebotene Nächstenliebe (Mt 7,12; 22,39), die insbesondere innerhalb der Gemeinde

gilt (Phil 2,3; 1. Joh 4,21). Der Schutz der Schwachen als eines der am häufigsten genannte Aspekte biblischer Ethik (Vgl. z.B. Mt 25,40b) schließt zweifellos auch ihren Schutz vor sexualisierter Gewalt ein. Sexualisierte Gewalt ist ein Angriff auf die Würde des Menschen als Gottes Geschöpf und insofern auch vom Gesamtzeugnis der Schrift her grundsätzlich zu verurteilen.

Unter sexualisierter Gewalt verstehen wir mithin jede sexuelle Handlung, die an oder vor einem Menschen gegen dessen Willen vorgenommen wird oder der ein Mensch aufgrund körperlicher, psychischer, kognitiver oder sprachlicher Unterlegenheit nicht willentlich zustimmen kann. Missbrauchende in Macht- und Autoritätspositionen nutzen oftmals ihre Position aus, um ihre eigenen Bedürfnisse zu befriedigen. Vorkommnisse sexualisierter Gewalt lassen sich nach ihrer Schwere noch einmal unterscheiden in Grenzverletzungen, Übergriffe und strafrechtlich relevante Formen.

a) Grenzverletzungen

Grenzverletzungen werden unabsichtlich verübt und/oder resultieren aus fachlichen bzw. persönlichen Unzulänglichkeiten der ausübenden Person. Grenzverletzungen beruhen zum einen auf objektiven Kriterien, können aber auch aufgrund eines subjektiven Erlebens als solche wahrgenommen werden.

Wann ist von einer Grenzverletzung auszugehen?

- Einmaliges bzw. gelegentliches Geschehen • Unbeabsichtigte Missachtung der Grenzen anderer Beispiele möglicher Grenzverletzungen:
- Einmalige/seltene Missachtung einer adäquaten körperlichen Distanz
- Flirten
- Mit Kosenamen ansprechen
- Sexualisierte Sprache
- Einmalige/seltene Missachtung der professionellen Rolle im Umgang mit anderen Mitarbeitenden, Teilnehmenden von Veranstaltungen oder Ratsuchenden in der Seelsorge
- Verletzung des Rechts auf das eigene Bild durch Veröffentlichung von Bildmaterial via Messenger-Dienste (zum Beispiel WhatsApp), andere soziale Internetplattformen oder E-Mails.

b) Sexuelle Übergriffe

Sexuelle Übergriffe sind gezielte Handlungen, die Ausdruck eines unzureichenden Respekts gegenüber Kindern, Jugendlichen und/oder Erwachsenen sowie eines unprofessionellen Verhaltens sind. Sexuelle Übergriffe werden vorsätzlich und bewusst begangen. Sie können einen sexuellen Missbrauch vorbereiten.

Beispiele für sexuelle Übergriffe:

- Minderjährige werden wiederholt als Gesprächspartner für die eigenen (sexuellen) Probleme genutzt.
- Mitarbeiter werden ungefragt als Gesprächspartner für die eigenen (sexuellen) Probleme genutzt.
- Das Vertrauen und die Zuneigung Minderjähriger wird erschlichen bzw. ausgenutzt.
- Wiederholtes Flirten
- Sexualisierung durch häufige anzügliche Bemerkungen oder unangemessene Gespräche über Sexualität
- Wiederholte Missachtung einer professionellen körperlichen Distanz

c) Strafrechtlich relevante Formen von Sexualisierter Gewalt

Strafrechtlich relevante Formen sexualisierter Gewalt sind: sexuelle Nötigung, exhibitionistische Handlungen, sexueller Missbrauch von Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen, Vergewaltigung, die Förderung sexueller Handlungen an Minderjährigen, Prostitution von Kindern, das Ausstellen, die Herstellung, der Handel und der Eigenbesitz kinderpornografischer Produkte. Sexualisierte Gewalt kommt in vielen Formen und Abstufungen vor. Dabei kann zwischen Formen mit und ohne Körperkontakt unterschieden werden.

Sexualisierte Gewalt ohne Körperkontakt liegt zum Beispiel vor

- bei Exhibitionismus und/oder Voyeurismus,
- beim gemeinsamen Anschauen von Pornografie beziehungsweise beim Versenden pornografischer Fotos per E-Mail oder MMS an Kinder und Jugendliche,
- bei Gesprächen, Filmen oder Bildern mit sexuellem Inhalt, die nicht altersgemäß sind,
- wenn jemand sich vor anderen ausziehen muss,
- bei ständiger verbaler Kommentierung oder nonverbaler Fokussierung der körperlichen Geschlechtsmerkmale,
- beim Beobachten im Sanitärbereich,
- beim Gebrauch sexualisierter Sprache, bei Belästigung von Kindern und Jugendlichen in Chaträumen im Internet (Cyber-Grooming),
- bei der Aufforderung an Kinder und Jugendliche, sexuelle Handlungen an sich vorzunehmen.

Sexualisierte Gewalt mit Körperkontakt liegt zum Beispiel vor

- bei intimen Küssen und Zungenküssen,
- bei vorsätzlichen Berührungen des Opfers an Brust, Gesäß oder den Genitalien.

Zusätzlich kann von schweren Formen sexualisierter Gewalt gesprochen werden. Diese liegt zum Beispiel vor

- beim Zwang zu sexuellen Handlungen (zum Beispiel Selbstbefriedigung),
- bei analer, oraler oder genitaler Vergewaltigung,
- beim Zwang zum Austausch sexueller Praktiken unter mehreren Personen.

In der Bundesrepublik Deutschland definiert das Strafgesetzbuch (StGB) verschiedene Formen sexualisierter Gewalt als Straftaten:

- § 174 - sexueller Missbrauch von Schutzbefohlenen
- § 176 – sexueller Missbrauch von Kindern
- § 177 und 178 - sexuelle Handlungen gegen den Willen der betroffenen Person oder unter Androhung eines „empfindlichen Übels“ (Übergriff, Nötigung und Vergewaltigung)
- § 180 – Förderung sexueller Handlungen Minderjähriger
- § 182 – sexueller Missbrauch von Jugendlichen
- § 183 - exhibitionistische Handlungen
- § 184 – Verbreitung pornografischer Inhalte ohne Beschränkung auf Erwachsene
- § 184 b und c – Verbreitung, Erwerb und Besitz von Kinder- und Jugendpornografie
- § 184 e – Veranstaltung und Besuch kinder- und jugendpornografischer Darbietungen
- § 184 i - belästigende körperliche Berührungen
- § 184 k – Verletzung des Intimbereichs durch Bildaufnahmen
- § 184 l – Inverkehrbringen, Erwerb und Besitz von Sexpuppen mit kindlichem Erscheinungsbild

Darüber hinaus formuliert das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) im Blick auf Beziehungen von Erwachsenen untereinander, insbesondere für arbeitsrechtliche Verhältnisse in Unternehmen und Organisationen: „Eine sexuelle Belästigung ist ..., wenn ein unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten, wozu auch unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornographischen Darstellungen gehören, bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird, insbesondere wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.“ (§ 3, Abs. 4 AGG)¹

4. Schritte zur Implementierung des Schutzkonzepts

Das Schutzkonzept soll die gesamte Arbeit der EG umfassend bestimmen. Deshalb ist es auf allen Ebenen und in allen Untergliederungen systematisch einzuführen und nachhaltig zu verankern. Dazu dienen die folgenden Schritte:

1. Das Präsidium der EG hat die Einführung dieses Schutzkonzepts am 20.01.2024 für die EG beschlossen.
2. Es wurde ein Präventionsbeauftragter mit einem Stellenumfang von 10%, zur Umsetzung des Schutzkonzepts für die EG eingesetzt: <https://egfd.link/Präventionsbeauftragter>
3. Herstellung von Kontakten zu geeigneten Fachstellen zur Unterstützung von Prävention, Intervention und Aufarbeitung.

¹ www.gesetze-im-internet.de/agg/_3.html – Zugriff am 08.03.2021

4. Die EG hat eine Beschwerdestelle mit zwei Vertrauenspersonen unterschiedlichen Geschlechts: <https://egfd.link/Beschwerdestelle>
5. Veröffentlichung und Erläuterung des Schutzkonzepts auf allen Ebenen und in allen Untergliederungen des Verbandes:
 - Gemeinden
 - Jugendwerk
 - JBS
 - Verwaltung
6. Schulung aller Mitarbeiter entsprechend den von ihnen wahrzunehmenden Aufgaben in Folge ihrer Einstellung (z.B. Einführungstage; für Verwaltung, JBS, FSJ explizit verankern).
7. Durchführung aller im Schutzkonzept genannten Maßnahmen durch die jeweils Verantwortlichen (z.B. Pastoren, Gemeindeleiter. Kontrolle durch den Präventionsbeauftragten).
8. Turnusmäßige Evaluation, alle zwei Jahre aller Maßnahmen durch den Präventionsbeauftragten mit Bericht an das Präsidium.
9. Regelmäßige Wiederholungsschulungen mind. alle fünf Jahre.
10. Der Präventionsbeauftragte, überprüft das EG-Schutzkonzept alle fünf Jahre am Rahmenschutzkonzept von Gnadau und unterrichtet den Direktor. Bei Änderungen wird das Präsidium miteinbezogen.

Der Gnadauer Verband bietet Unterstützung bei Schulungen an für:

- alle Mitarbeiter
- Präventionsbeauftragte
- Beschwerdestelle

Im Interesse des Supports und der gegenseitigen Vernetzung meldet die EG der Zentrale des Gnadauer Verbandes den Präventionsbeauftragten und den Vertrauenspastor.

5. Risikoanalyse

Christliche Gemeinden und Gruppen genießen in breiten Bevölkerungsschichten großes Vertrauen. Menschen erwarten, dort auf wertschätzende Gemeinschaft zu treffen und ggf. auch Hilfe zu finden. Eltern vertrauen ihre Kinder den Leiterinnen und Leitern von Gruppenangeboten und Freizeiten an. Es entstehen Beziehungen unterschiedlichster Art und Intensität. Sie bieten auch die Gelegenheit, die dadurch entstehenden Möglichkeiten der Machtausübung über andere zu missbrauchen, sowohl durch sexuelle als auch durch nichtsexuelle Verhaltensweisen. Eine Risikoanalyse zeigt auf, in welchen dieser Beziehungen solche Risiken des Machtmissbrauchs bestehen und in welchem Maße. Eine Risikoanalyse wird unter Leitung des/der Präventionsbeauftragten mit möglichst breiter Beteiligung der jeweils verantwortlich Mitarbeitenden durchgeführt. Dabei sind alle Situationen zu betrachten, in denen Menschen im Rahmen der Arbeit zusammenkommen, sowie alle Beziehungen, die sich aus der Arbeit ergeben, z. B.:

- regelmäßige Gruppen, Kreise und Gremien
- besondere Veranstaltungen
- Beziehungen, die auch zu Begegnungen außerhalb der gemeindlichen Arbeit führen Faktoren, die Risiken in sich bergen, können sein:
 - strukturelle Unterordnungsverhältnisse, auch unter Ehrenamtlichen oder Jugendlichen und auch für Erwachsene geltend (z. B. Kind – Mitarbeiterin, Jugendliche – Jugendleiter, Mitarbeiter – Pastor, FSJler/in oder Praktikant – Anleiter)
 - deutliche Unterschiede im persönlichen Urteils- und Durchsetzungsvermögen
 - intensive Beziehungen (Häufigkeit, Vertraulichkeit)
 - den Alltag und das Leben teilende Gemeinschaft (z. B. mit Übernachtungen, gemeinsames Leben)
 - unbeobachtbare Begegnungen unter vier Augen (z. B. aufgrund von Gesprächsgewohnheiten, Räumlichkeiten)
 - unklare oder intransparente Verantwortlichkeiten
 - eingeschränkte Kommunikation (z. B. durch Tabuthemen, Kritikverbote)
 - fehlende Rückmeldemöglichkeiten und Vertrauenspersonen
 - schwer einsehbare Zugangswege und Aufenthaltsbereiche
 - Fahrdienste
 - Einzelbegegnungen außerhalb von Gemeinderäumen (z.B. persönliches Mentoring, Hausaufgabenhilfe)

Fragen, die zu stellen sind, können sein:

- Gab es bereits Vorkommnisse, die zu sexualisierter Gewalt gezählt werden müssen? Was ist geschehen und unter welchen Umständen? Wie wurde reagiert?
- Welche Personen sind besonders gefährdet? In welchen Situationen?
- Wie wird von wem über Beziehungen und intime Dinge kommuniziert? Welche Metakommunikation (Kommunikation über die Kommunikation) ist etabliert?
- Wie ist die Grundhaltung des Verbandes bzw. der Gemeinden zur Sexualität?
- Welche Kulturen und Konzepte im Blick auf Intimität und Sexualität bringen die verschiedenen Beteiligten mit? Wie wird damit umgegangen?

Auf der Grundlage der Risikoanalyse werden Maßnahmen beschlossen, die die jeweils erkannten Risiken so weit wie möglich mindern. Solche Maßnahmen können sein:

- Festlegungen hinsichtlich der Arbeitsstrukturen und Unterstellungsverhältnisse (z. B. Begrenzung und Verteilung der Vollmachten, Wechsel von Verantwortlichkeiten und Teamkonstellationen)
- Festlegungen hinsichtlich der Rahmenbedingungen und Handlungsrichtlinien für alle Aktivitäten (z. B. Minimierung und Regelung von face-to-face-Situationen, Festlegung und Einhaltung von Grenzen der Intimsphäre, Regeln für Nähe und Distanz)

- standardisierte Kontrollmechanismen und Rückmeldemöglichkeiten (z. B. Vertrauenspersonen, regelmäßige Teambesprechungen, regelmäßige Berichte)
- Führen Sie die Risikoanalyse anhand der Tabellenvorlage in der Anlage für Ihren Verband oder Werk durch, nennen und terminieren Sie Maßnahmen und benennen sie Verantwortliche.

6. Verhaltenskodex

Insbesondere im Umgang mit jungen Menschen tragen wir eine große Verantwortung. Deshalb haben wir die Pflicht, sie vor jeder Form von Grenzüberschreitungen, Übergriffen, Missbrauch und Gewalt bestmöglich zu schützen. Dazu geben wir uns selbst einen Verhaltenskodex. Er fasst unsere Haltung und unsere Umgangsformen bündig zusammen und dient dazu, Wertschätzung, Respekt und Achtung im Umgang mit Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen zu fördern sowie sie vor Grenzverletzungen, sexuellen Übergriffen und sexuellem Missbrauch zu schützen. Er bietet unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Sicherheit und Orientierung, wie sie gemäß unserem Schutzkonzept den Kontakt und die Beziehung zu anderen gestalten können, und thematisiert den sachgerechten Umgang mit Distanz und Nähe. Damit hält er das Thema Prävention von sexualisierter Gewalt in unserer Arbeit wach.

Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bringen entsprechend unserem christlichen Menschenbild allen Menschen Wertschätzung, Respekt und Achtung entgegen. Dies bedeutet:

- Wir achten ihre Unterschiedlichkeit und individuellen Bedürfnisse.
- Wir stärken ihre Persönlichkeit.
- Wir nehmen ihre Gefühle ernst und sind ansprechbar für die Themen und Probleme, die sie bewegen.
- Wir vertrauen auf die Aufrichtigkeit von Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen.
- Wir respektieren und wahren ihre persönlichen Grenzen.
- Wir gehen achtsam und verantwortungsbewusst mit Nähe und Distanz um.
- Wir sind offen für Feedback und Kritik und betrachten sie als Möglichkeit, die eigene Arbeit zu reflektieren und zu verbessern.

Unsere Arbeit soll Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen einen Schutzraum bieten. Sie sollen schnelle und kompetente Hilfe erfahren, wenn ihnen bei uns oder anderswo sexualisierte Gewalt angetan wird. Dazu geben wir uns einen umfassenden Verhaltenskodex. Siehe Anhang.

7. Mitarbeiterführung

Die Leitungsverantwortlichen übernehmen Verantwortung für die Einsetzung, Begleitung, Förderung und Korrektur der Mitarbeiter.

- Der Aspekt der Prävention vor sexualisierter Gewalt ist integraler Bestandteil der Kriterien für die Auswahl der Mitarbeiter.
- Bei der Einführung neuer hauptamtlicher Mitarbeiter in ihre Aufgabe wird durch die verantwortliche Person des zuständigen Arbeitsbereiches (Regionalleiter bei Mitarbeiter in

Gemeinden, Hausleiter für die JBS, Verwaltungsleiter für Verwaltung, Direktor für sonstige Referenten) das Thema sexualisierte Gewalt angesprochen und das Schutzkonzept erläutert.

- Alle ehrenamtlichen, freiberuflichen und angestellten Mitarbeiter unterzeichnen die Selbstverpflichtungserklärung (siehe Anlage).
- Von allen Angestellten sowie von ehrenamtlichen Mitarbeitern, die Freizeiten, oder Veranstaltungen mit Übernachtung von Kindern und Jugendlichen durchführen oder bei denen gemäß Prüfschema (siehe Anhang) ein erhöhtes Gefährdungspotential besteht, wird die Vorlage eines erweiterten Führungszeugnis verlangt.
- Die jeweils zuständigen Leitungsverantwortlichen sorgen dafür, dass die Regelungen des Schutzkonzeptes in ihrem gesamten Verantwortungsbereich eingehalten werden.
- Eine offene Kommunikations- und Feedbackkultur wird gefördert.

Zum Umgang mit dem Erweiterten Führungszeugnis:

Es darf bei Vorlage nicht älter als 3 Monate sein und sollte spätestens nach 5 Jahren erneut vorgelegt werden. Der Datenschutz ist dabei einzuhalten.

8. Fortbildungssystem

Inhalte einer Grundlagenschulung sind u.a. folgende Punkte:

- Was ist unter sexualisierter Gewalt zu verstehen?
- Folgen von sexualisierter Gewalt für betroffene Kinder und Jugendliche
- Täterstrategien
- Worin liegen die Risiken in der Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen?
- Inhalt und Bedeutung unseres Verhaltenskodex und der Selbstverpflichtung für Mitarbeitende
- Wie sehen die Beschwerdewege aus?
- Der Interventionsleitfaden: Was ist bei Verdacht oder Meldung von sexualisierter Gewalt zu tun?

Die Leitungsverantwortlichen übernehmen alle zwei Jahre die Unterweisung aller Mitarbeiter und erinnern an die Prinzipien und Verfahrensregelungen des Schutzkonzeptes. Neue Mitarbeiter erhalten eine Grundlagenschulung.

Das Nachhalten übernimmt der Präventionsbeauftragte.

Für weitere Bildungsangebote für den Umgang mit Fragen intimer Beziehungen und Sexualität verweisen wir auf Angebote des Weißen Kreuzes.

In der Kinder- und Jugendarbeit soll regelmäßig das Thema Sexualität altersgerecht aufgegriffen werden und besonders folgende Punkte thematisiert wurden:

- dass es angenehme und unangenehme Gefühle gibt und solche, die beides zugleich sind, und wie man darüber reden kann

- dass es gute und schlechte Geheimnisse gibt und dass schlechte Geheimnisse weitergesagt werden sollten, ohne dass das ein Verrat ist
- dass jede/r das Recht hat „nein“ zu sagen, wenn etwas geschieht, was unangenehme Gefühle verursacht
- dass niemand andere berühren darf, wenn dies nicht gewollt ist: Nein heißt Nein!
- dass sexualisierte Gewalt oft nicht durch Fremde geschieht, sondern durch Menschen, die vertraut sind und die man gern hat, die aber eine Grenze verletzen

9. Beratungs- und Beschwerdewege, Hilfsangebote, Kontakte

In allen Gemeindehäusern, der JBS und der Verwaltung hängen der Verhaltenskodex und die Kontaktdaten der Vertrauenspersonen sowie der externen Fachberatungsstelle gut sichtbar aus. Das gesamte EG-Schutzkonzept wird auf der Homepage sowie in der EG App veröffentlicht.

Fehler sind Bestandteil des alltäglichen Lebens. Wir bringen Wertschätzung sowohl denen entgegen, die auf Fehler aufmerksam machen, als auch jenen, die Fehler begangen haben. Das Ansprechen von Fehlern kann zur Verbesserung unserer Arbeit beitragen.

Unter Fehlverhalten, das transparent gemacht werden soll, verstehen wir:

- Jedes strafbare Verhalten
- Unbedachte, überzogene und sinnlose Machtausübung
- Verhalten zur Befriedigung eigener Bedürfnisse auf Kosten der Interessen und Bedürfnisse von Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen
- Unkontrolliertes und unangemessenes Ausagieren einer Stimmungslage gegenüber anderen
- Bewusstes Nichtreagieren, wo eine Reaktion erforderlich wäre
- Verletzungen des Verhaltenskodex

Kritik anzuhören und anzunehmen ist ein Zeichen von Respekt, Vertrauen und Wertschätzung gegenüber dem anderen. Jede Beschwerde wollen wir als Anregung verstehen, genauer hinzuschauen und die Arbeit zu verbessern. Ein respektvoller Umgang mit Beschwerden ist hilfreich, weil wir dadurch erfahren, welche Aspekte unserer Arbeit wir verbessern können. Verärgerung kann geklärt und Verbesserungen können vorgenommen werden. Dies steigert am Ende die Zufriedenheit aller Beteiligten.

Ansprechpersonen der EG zum Thema sexualisierte Gewalt sind:

Kontaktdaten der Vertrauenspersonen bzw. der Beschwerdestelle der EG und der Präventionsbeauftragte.

Darüber hinaus haben Mitarbeitende, Kinder, Jugendliche und Ratsuchende jederzeit die Möglichkeit sich an folgende externe Beratungsstelle zu wenden:

Gnadauer Anlaufstelle: Martin Leupold

<https://www.gnadauer.de/der-verband/anlaufstelle/>

Weißes Kreuz

<https://www.weisses-kreuz.de/>

Alle Beschwerden werden ernstgenommen und bearbeitet. Die Person, die sich beschwert hat, erhält ein Feedback von den Ansprechpersonen, welche Maßnahmen ergriffen werden.

10. Interventions- und Notfallplan

Unsere Werte fördern eine Kultur, in der Grenzen respektiert sowie Wertschätzung und Achtung vor der Würde des Anderen gelebt werden.

In dem Bewusstsein, dass auch Täterinnen und Täter Hilfe benötigen, gilt für uns der Grundsatz:

Opferschutz vor Täterschutz. Die Loyalität gilt in besonderer Weise den Opfern von sexualisierter Gewalt. Dies gilt auch und gerade dann, wenn Mitarbeitende oder Leitungsverantwortliche unseres Verbandes bzw. Werkes verdächtigt bzw. beschuldigt werden.

Besteht der Verdacht, dass im Rahmen unserer Arbeit sexualisierte Gewalt geschehen ist bzw. geschieht, oder werden Mitarbeitende beschuldigt, sexualisierte Gewalt ausgeübt zu haben bzw. auszuüben, wird dies einem der internen Vertrauenspersonen oder, wo dies geraten erscheint, der externen Ansprechstelle gemeldet. Der Dokumentationsbogen für Verdachtsmomente (siehe Anlage) kann dabei helfen, alle wichtigen Beobachtungen, Zeugenaussagen und Gesprächsnotizen geordnet weiterzugeben. Sowohl die Dokumentationsbögen als auch der Verdacht an sich sind so vertraulich wie möglich zu behandeln.

- Die Leitungsverantwortlichen sind verpflichtet, Verdachtsmomenten und Beschuldigungen nachzugehen sowie – sofern dies geboten ist – rechtliche Schritte einzuleiten.
- Oberste Priorität hat der Schutz betroffener und/oder möglicherweise gefährdeter Personen. Auch wenn der Verdacht oder Vorwurf eines Übergriffs oder Missbrauchs nicht sofort geklärt werden kann, sind – zum Schutz der Betroffenen wie auch der Beschuldigten – Maßnahmen zu treffen, die das vermutete oder behauptete Verhalten unmöglich machen. Dies kann und sollte ohne vorweggenommene Schuldzuweisungen geschehen.

- Menschen, die zu Opfern von sexualisierter Gewalt gemacht wurden, befinden sich oftmals in einem sozialen oder emotionalen Abhängigkeitsverhältnis zu den Missbrauchenden. Angst und Scham hindern sie vielfach daran, sich Hilfe zu suchen. Das Schweigen der Opfer rechtfertigt nicht das Schweigen von Mitarbeitenden.
- Es entspricht einer falsch verstandenen Kollegialität und Solidarität, wahrgenommene Verdachtsmomente nicht zu melden.
- Richtet sich der Verdacht gegen Leitungsverantwortliche oder werden diese innerhalb einer Frist von einer Woche nicht selbst tätig, wird die externe Ansprechstelle informiert.

Verhalten im Verdachts- und Mitteilungsfall

Es ist für alle Beteiligten das Beste, Ruhe zu bewahren und nicht übereilt zu handeln. In jedem Fall werden die Leitungsverantwortlichen informiert und der weitere Ablauf besprochen. Dabei übernimmt eine dafür vorher benannte Person die Fallverantwortung. Sie koordiniert das gesamte weitere Vorgehen. Folgendes ist dabei zu beachten:

- Die Ermittlungs- und Aufklärungsarbeit ist Sache der Polizei und Staatsanwaltschaft.
- Es besteht eine Handlungspflicht, aber keine Anzeigepflicht. Eine Anzeige zieht immer eine Strafverfolgung nach sich und kann nicht zurückgenommen werden.
- Vorrang hat der Schutz der Betroffenen und evtl. weiterer gefährdeter Personen. Deshalb sind bis zur Klärung des Verdachts geeignete Maßnahmen zu treffen, dass der vermutete Übergriff nicht mehr stattfinden kann.
- Zur Klärung eines Verdachts sollten möglichst Fachstellen hinzugezogen werden. Dazu sind vorab Kontakte herzustellen.
- Mit den Betroffenen wird behutsam und seelsorgerlich gesprochen. Wer Betroffene suggestiv befragt („verhört“), macht sich der Einflussnahme schuldig und gefährdet ggf. die Ermittlungen. Die eigene Betroffenheit sollte dabei reflektiert werden.
- Betroffene werden über das weitere Vorgehen informiert und so weit wie möglich einbezogen.
- Verschwiegenheit über den Kreis des Opfers, der Leitung und der Fachstellen hinaus ist für den Schutz des Opfers unerlässlich. Erziehungsberechtigte werden informiert, sofern sie nicht selber involviert sind.
- Es ist wichtig, auf die eigenen Emotionen zu achten. Gegebenenfalls ist es gut, sich selber eine Vertrauensperson zu suchen, um über das eigene Erleben zu sprechen. Die Identität des Opfers soll dabei aber durch Anonymisierung gewahrt bleiben.

- Es ist wichtig, auf die eigenen Grenzen zu achten. Niemand soll sich überfordern. Deshalb kann es richtig sein, den/die Betroffene an eine andere Ansprechperson weiterzuleiten.
- Der mögliche Täter/ die mögliche Täterin wird nicht eigenmächtig zur Rede gestellt.
- Die eigenen Beobachtungen sowie die Berichte des Opfers werden genau dokumentiert und mit Datum versehen (siehe Anhang).

Sie dazu Interventionsplan Verdachtsfall bei sex. Gewalt:

<https://egfd.link/Interventionsplan/>

Wenn Betroffene von sexuellen Übergriffen berichten oder diese andeuten, ist das ein großer Vertrauensbeweis. Auch wenn wir selber eine solche Geschichte am liebsten nicht wahrhaben wollen, geht es zunächst einmal darum, Glauben zu schenken. Von allen Ansprechpersonen ist dabei Folgendes zu beachten:

- die Aussagen des/der Betroffenen ernst nehmen
- keine Versprechungen machen, die nicht eingehalten werden können; dies bezieht sich auch auf den von den meisten Opfern geäußerten Wunsch, dass mit niemandem darüber gesprochen wird
- das weitere Vorgehen immer mit der betroffenen Person absprechen
- den Betroffenen versichern, dass sie keine Schuld an der Tat tragen
- die Betroffenen loben für den Mut, sich anzuvertrauen
- Gesprächsbereitschaft signalisieren, aber keine Gespräche einfordern
- Aussagen des Opfers genau dokumentieren (siehe Anlage)

Sexualisierte Gewalt ist eine Straftat und in keiner Weise zu verharmlosen. Der Schutz der Opfer hat immer vor dem Schutz des Täters Vorrang. Doch auch die Folgen einer voreiligen oder falschen Verdächtigung können schwerwiegend sein. Anschuldigungen können, auch wenn sie sich im Verlauf der Ermittlungen als falsch erweisen, die Biografie eines Menschen nachhaltig zerstören! Deshalb ist es im Verdachtsfall unbedingt geboten, Diskretion und die Unschuldsvermutung bis zur Klärung zu wahren, wenngleich der Verdacht konsequent verfolgt werden muss.

Für den Fall einer Meldung oder eines Verdachts wird wie folgt vorgegangen:

Ein Opfer vertraut sich einem Mitarbeitenden oder einer
Vertrauensperson an bzw. sexualisierte Gewalt wird
beobachtet
Information an die Leitungsverantwortlichen und die
Beschwerdestelle

Plausibilitätsprüfung durch die Beschwerdestelle

Grenzverletzung	Grenzüberschreitung	Strafrechtlich relevante Form
Die Beschwerdestelle spricht nacheinander mit allen Beteiligten	Die Beschwerdestelle spricht nacheinander mit allen Beteiligten, evtl. Kontakt zu einer Fachberatungsstelle	Die Beschwerdestelle spricht nacheinander mit allen Beteiligten, evtl. Kontakt zu einer Fachberatungsstelle
Dokumentation	Sach- und Reflexionsdokumentation Sichern von Beweisen	Sach- und Reflexionsdokumentation Sichern von Beweisen
unbegründeter Verdacht: Rehabilitation des Beschuldigten bei allen Beteiligten Dokumentation Bestätigung des Verdachts: Mitarbeitergespräch Entschuldigung des Täters/der Täterin beim Opfer	unbegründeter Verdacht: Rehabilitation des Beschuldigten bei allen Beteiligten Dokumentation Bestätigung des Verdachts: Gespräch mit beschuldigter Person Maßnahmen mit ihr verabreden Gespräch mit betroffener Person Maßnahmen mit ihr verabreden	unbegründeter Verdacht: Rehabilitation des Beschuldigten bei allen Beteiligten Dokumentation Bestätigung des Verdachts: Evtl. Rechtsberatung Evtl. Kündigung Prüfung einer Anzeige Information Opfer Information Beschuldigte/r Information Vorstand Evtl. Information Öffentlichkeit
		Aufarbeitung des Vorfalls innerhalb des Verbandes bzw. Werkes

Die für die Intervention und Klärung verantwortlichen Leitungspersonen können nicht gleichzeitig seelsorgliche Ansprechpersonen für Betroffene oder Beschuldigte sein! Deshalb sind die jeweiligen Verantwortlichkeiten vorab festzulegen, damit Rollenklarheit herrscht. Ggf. können externe Fachstellen einbezogen werden.

Werden Ereignisse sexualisierter Gewalt gemeldet, liegt die Fallverantwortung bei der Beschwerdestelle.

Ansprechpersonen für Betroffene ist die Beschwerdestelle.

Ansprechstelle für Beschuldigte ist bei Bedarf eine Person, die nicht Vertrauensperson für Betroffene ist, oder eine Fachstelle.

Fachstellen, die hinzugezogen werden können, sind:

- <https://www.weisses-kreuz.de/>
- <https://www.hilfe-portal-missbrauch.de/startseite>

11. Aufarbeitung

a) Individuelle Aufarbeitung bei Betroffenen

Erfahrungen sexualisierter Gewalt hinterlassen in der Regel tiefe Spuren in der Psyche, die bewältigt werden wollen. Dazu ist meist eine fachlich qualifizierte Beratung oder Therapie hilfreich. Die von uns benannten Ansprechpersonen für Betroffene bieten an:

- Gespräche, in denen das Erlebte ausgesprochen werden kann
- seelsorgliche Begleitung bei der weiteren Aufarbeitung des Geschehens
- Vermittlung von qualifizierten Beratern oder Therapeuten
bei Bedarf Vermittlung und Begleitung bei juristischen Schritten
- bei Vorliegen einer eigenen Qualifikation strukturierte Seelsorge, Beratung oder Therapie
- bei länger zurückliegenden, nicht ausreichend aufgearbeiteten Ereignissen
Begleitung in der Frage, welcher Bedarf an Klärung und Anerkennung erlittenen Leids besteht

b) Anerkennung erlittenen Leids durch die Gemeinschaft

Die Schuld der Verursachenden wird durch die staatliche Rechtsprechung geahndet. Darüber hinaus besteht bei Betroffenen jedoch ggf. eine Erwartung an die Institution auf Anerkennung des Leids, das durch ihr Versagen bzw. einen Mangel an wahrgenommener Verantwortung erlitten wurde. Solche Erwartungen können auch aus lang zurückliegenden Vorkommnissen herrühren. Gemeinden und Organisationen sollten auch auf solche Erwartungen eine angemessene Antwort finden. Die Landeskirchen haben dafür unabhängige Kommissionen (UK) eingerichtet, an die Anträge auf finanzielle Leistungen gestellt werden können. Eine Anerkennung erlittenen Leides besteht auch darin, dass ...

- das EG-Präsidium seine Mitverantwortung klar eingesteht und Betroffene in angemessener Form um Vergebung bittet.
- Betroffene bei rechtlichen Schritten und/oder einer therapeutischen Aufarbeitung unterstützt werden.
- Betroffene Unterstützung in ihrer Lebensführung und ggf. bei einem Neuaufbau ihrer Beziehungssphäre und/oder ihrer beruflichen Existenz erhalten.
- Betroffene – ihr Interesse vorausgesetzt - in die strukturelle Aufarbeitung der Geschehnisse einbezogen werden.

Die angemessene Art und Weise dieser Anerkennung wird im behutsamen und wertschätzenden Gespräch mit den Betroffenen gefunden.

Betroffene können sich an das Präsidium der EG wenden. Zur Anerkennung erlittenen Leids kann das EG-Präsidium z. B.

- In Einzelfällen über die finanzielle Unterstützung von Betroffenen entscheiden
- Kosten für Beratung oder Therapie, berufliche Neuorientierung und Umzug übernehmen.
- Betroffene bei Einverständnis in die strukturelle Aufarbeitung einbeziehen.

c) Umgang mit Täterinnen und Tätern

Menschen, die sexualisierte Gewalt begangen haben, sind ungeachtet dessen von Gott geliebte Menschen, die in der Gemeinde Jesu willkommen sind. Zum Schutz anderer wie auch zu ihrem eigenen Schutz begründet ihre Tat jedoch klare Verabredungen. Sie können in unserem Verband/ Werk keine Aufgaben wahrnehmen, in denen sie gegenüber anderen Personen eine wie auch immer geartete Überlegenheitsposition einnehmen oder herstellen können. Insbesondere können sie nicht mit Aufgaben in der Arbeit mit Kindern, Jugendlichen oder sonst vulnerablen Menschen betraut werden.

Sie können nur dort am Miteinander in Gemeinden, Gruppen und sonstigen Räumen teilhaben, wo Begegnungen mit Betroffenen ihrer Tat weitgehend ausgeschlossen werden können, es sei denn, dass diese Betroffenen ausdrücklich und aus eigenem, dauerhaftem Entschluss einer solchen Begegnung zustimmen.

Seitens der EG wird über die geschehene Tat Verschwiegenheit allen Menschen gegenüber gewahrt, die nicht als Betroffene, an der Klärung und Aufarbeitung Beteiligte, als für die gemeindliche Integration der Täter/Täterinnen Verantwortliche oder aus anderen Gründen darauf einen Anspruch haben.

Menschen, die sexualisierte Gewalt begangen haben, werden ermutigt, Beratung oder Therapie in

Anspruch zu nehmen, um ihr Erleben und Verhalten zu verändern, und auf geeignete qualifizierte Ansprechstellen hingewiesen.

Wir verweisen dabei u. a. auf die folgende Fachstellen:

<https://www.weißes-kreuz.de>

<https://www.kein-taeter-werden.de>

d) Strukturelle

Aufarbeitung

Sexualisierte Gewalt geschieht in Beziehungszusammenhängen, die sie u. U. begünstigt haben. Deshalb gilt es, begünstigende Faktoren aufzufinden und so weit wie möglich zu beseitigen (strukturelle Aufarbeitung).

In unserem Verband/Werk in der Vergangenheit geschehene Ereignisse werden von uns durch eine eigene Kommission aufgearbeitet. Sie besteht aus ... oder

... werden von uns mit Hilfe von ... (externe Organisationsberatung) aufgearbeitet.

12. Verankerung in der Organisationskultur

Prävention ist nur wirksam, wenn sie nachhaltig in allen Bereichen unserer Arbeit verankert ist. Dies wird dadurch erreicht, dass wir

- das Thema Prävention sexualisierter Gewalt in das Leitbild der EG einbeziehen
- die Themen Gewalt, Sexualität und altersgerechte Sexualaufklärung in geeigneter Weise in die gemeindlichen Angebote integrieren
- Alle zwei Jahre Informationsveranstaltungen zum Thema Prävention sexualisierter Gewalt anbieten
- mit allen haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitern einmal im Jahr eine Belehrung über die wesentlichen Bestandteile des Schutzkonzepts durchführen (z.B. auf Pastorentagen, der Pastorentagung)
- alle von der Arbeit erreichten Menschen mindestens einmal im Jahr in einer geeigneten Weise über das Schutzkonzept und insbesondere über die Melde- und Beschwerdewege informieren
- den Verhaltenskodex und die Kontaktdaten der Ansprechpersonen in allen Gebäuden an gut sichtbarer Stelle aushängen
- mit allen leitenden und allen in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen tätigen Mitarbeitern mindestens einmal jährlich das Schutzkonzept durchsprechen, auf dessen Wirksamkeit überprüfen und ggf. Optimierungen vorzunehmen
- in allen Teambesprechungen und Leitungssitzungen die Möglichkeit geben, Hinweise auf das Vorkommen sexualisierter Gewalt anzusprechen
- uns mit anderen Verbänden und Werken vernetzen, um Erfahrungen auszutauschen und Schulungsangebote zu nutzen
- das Konzept alle vier Jahre methodisch auf seine Wirksamkeit hin überprüfen

Wo Kinder- und Jugendarbeiten in einer EG-Gemeinde unter einem anderen Träger verantwortet werden (z. B. CVJM oder EC), ist eine Abstimmung, wer den Prozess bearbeitet, mit der Beschwerdestelle der EG und dem EG-Präventionsbeauftragten erforderlich.

Anlagen:

- **Matrix für eine Risikoanalyse**
- **Verhaltenskodex**
- **Selbstverpflichtungserklärung**
- **Dokumentationsbogen**

Risikoanalyse zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt

für Gemeinden und Arbeitszweige der

EG

Gemeinde/Arbeitszweig:

Präventionsbeauftragter:

Einschätzungstabelle für Risiken:

Eintrittswahrscheinlichkeit	kein Schaden	gering	mittel	hoch	katastrophal
fast unmöglich	kein Risiko	geringes Risiko	geringes Risiko	mittleres Risiko	mittleres Risiko
vorstellbar	geringes Risiko	geringes Risiko	mittleres Risiko	hohes Risiko	hohes Risiko
möglich	geringes Risiko	mittleres Risiko	hohes Risiko	hohes Risiko	inaktzeptables Risiko
wahrscheinlich	geringes Risiko	mittleres Risiko	hohes Risiko	inaktzeptables Risiko	inaktzeptables Risiko

Tätigkeitsbereich, Gruppe oder gemeindl. Angebot	räumliche Bedingungen	Beteiligte Personen und deren Beziehungen	Risiken incl. Bewertung	Schutzmaßnahmen	Umsetzung durch wen und bis wann?
Bibelkreis	Gemeinderaum mit gut einsehbaren, beleuchteten Zugängen	Erwachsene Teilnehmer und Leiter – geringe formale Autorität – einzelne Personen mit großer persönlicher Ausstrahlung – einzelne Personen mit geringem Selbstwertgefühl	Dominante Persönlichkeiten können ggf. gegenüber Unterlegenen verbal übergriffig werden – geringes Risiko	Vereinbarung über eine respektvolle Sprache und die Selbstverständlichkeit individueller Grenzziehungen	sofort durch die Gemeindeleitung, einmalige Information, Erinnerung der Leiter bei Verstößen
Kinderkreis	Gemeinderaum mit gut einsehbaren, beleuchteten Zugängen	Jugendliche oder erwachsene Leiter – Kinder zwischen 6 und 12 Jahren	Leiter können ggf. gegenüber Kindern übergriffig werden oder sogar einen Missbrauch anbahnen – hohes Risiko	Sorgfältige Auswahl der Mitarbeiter incl. Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses, erstmalige und regelmäßige Schulung	sofort durch die Gemeindeleitung, danach regelmäßige Schulung und personenbezogen für neue Mitarbeiter
Jugendkreis	Dachboden mit separatem Aufgang hinterm Haus, schwer einsehbar	junge Erwachsene und Jugendliche – flache Hierarchie – einzelne Personen mit großer persönlicher Ausstrahlung – einzelne Personen mit geringem Selbstwertgefühl	Dominante Persönlichkeiten können ggf. gegenüber Unterlegenen verbal übergriffig werden – mittleres Risiko Übergriffe auf dem Weg sind möglich – hohes Risiko	Schulung und Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses der Mitarbeiter, Thematisierung von Gewalt, Aufmerksamkeit für den Zugangsweg insbesondere bei Dunkelheit	sofort durch die Gemeindeleitung, regelmäßige Belehrung der Leitenden

Verhaltenskodex der EG

Gestaltung von Nähe und Distanz

In der Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen ist ein angemessenes Verhältnis von Nähe und Distanz notwendig. Die Beziehungsgestaltung muss den Werten unseres christlichen Glaubens und dem Arbeitsfeld entsprechen. Die Mitarbeiter achten darauf, dass keine emotionalen oder körperlichen Abhängigkeiten entstehen. Die Verantwortung für die Gestaltung von Distanz und Nähe liegt bei den Mitarbeitern.

Ein wichtiger Bestandteil unserer Arbeit sind seelsorgerliche Gespräche. Sie finden häufig in einem vertraulichen Einzelgespräch zwischen einem Ratsuchenden und einem Mitarbeiter statt. Zum Schutz von Mitarbeitern und Ratsuchenden werden während eines Seelsorgeprozesses Ratsuchende über die Präventionsmaßnahmen und die Vertrauenspersonen informiert.

Einzelgespräche finden möglichst nur in dafür geeigneten Räumlichkeiten statt, die bestenfalls jederzeit von außen zugänglich und einsehbar sind. Bei einem Einzelgespräch mit Kindern und Jugendlichen sollte ein weiterer Mitarbeiter über das Stattfinden eines Einzelgesprächs informiert werden.

Ein familiärer Umgang entspricht den Werten der EG. Gerade deshalb achten wir darauf, dass Mitarbeiter keine privaten Beziehungen zu einzelnen ihnen anvertrauten Kindern und Jugendlichen pflegen.

Die mit Worten oder Körpersprache ausgedrückten individuellen Grenzempfindungen von Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen werden ernstgenommen, respektiert und keinesfalls abfällig kommentiert. Nein heißt Nein.

Mitarbeiter suchen keine Hilfe für ihre privaten Sorgen und Probleme bei Kindern, Jugendlichen und Ratsuchenden.

Angemessener Körperkontakt

Wir achten darauf, dass Körperkontakt altersgerecht und der jeweiligen Situation angemessen ist. Er setzt die freie und in besonderen Situationen auch die erklärte Zustimmung von anderen voraus. Der ablehnende Wille ist grundsätzlich zu respektieren. Für die Wahrung angemessener Grenzen sind immer die Mitarbeiter verantwortlich, auch wenn Impulse nach zu viel Nähe von Kindern, Jugendlichen und Ratsuchenden ausgehen sollten.

Körperliche Nähe ist angemessen, wenn:

- Mitarbeiter sich damit keine eigenen Bedürfnisse nach körperlicher Nähe erfüllen; Berührungen sollen dem Alter der Kinder und Jugendlichen angemessen sein und im Allgemeinen vom Kind bzw. Jugendlichen ausgehen, nicht vom Mitarbeiter,
- Mitarbeiter insgesamt über eine sensible Wahrnehmung verfügen,

- Kinder, Jugendliche und Erwachsene weder manipuliert noch unter Druck gesetzt werden.

Sprache, Wortwahl und Kleidung

Durch Sprache und Wortwahl können Menschen zutiefst irritiert, verletzt oder gedemütigt werden. Bemerkungen und Sprüche, aber auch sexuell aufreizende Kleidung von Mitarbeitern können zu einer Sexualisierung der Situation beitragen. Unsere Mitarbeiter verwenden deshalb in keiner Form der Begegnung mit Kindern und Jugendlichen eine sexualisierte Sprache oder Gestik, ebenso keine abfälligen Bemerkungen oder Bloßstellungen. Ebenso intervenieren Mitarbeiter, wenn sie dies bei anderen beobachten. Sie achten außerdem darauf, dass sie in ihrem Verhalten und Erscheinungsbild nicht zu einer Sexualisierung der Situation beitragen.

Umgang mit und Nutzung von Medien und sozialen Netzwerken

Ein sachgemäßer Umgang mit sozialen Netzwerken und digitalen Medien ist in der heutigen Zeit unablässig. Die Auswahl von Filmen, Fotos, Spielen und Materialien muss im Sinne des Jugendschutzes und eines respektvollen Umgangs miteinander sorgsam getroffen werden.

Unsere Mitarbeiter pflegen keine privaten Internetkontakte mit Kindern, Jugendlichen oder Ratsuchenden. Dies schließt Kontakte über Messenger-Dienste mit ein. Zulässig sind lediglich Kontakte, die zur Ausübung der ehrenamtlichen, hauptamtlichen oder freiberuflichen Tätigkeit notwendig sind.

Die Nutzung und der Einsatz von Filmen, Bildern, Computerspielen oder Druckmaterial mit pornografischen Inhalten sind Mitarbeitenden verboten. Es ist möglichst vorab zu prüfen, ob die Materialien geeignet sind.

Geschenke und Vergünstigungen

Geschenke, Vergünstigungen und Bevorzugungen können, insbesondere, wenn sie nur ausgewählten Kindern und Jugendlichen zuteilwerden, ihre emotionale Abhängigkeit fördern. Mitarbeiter achten darauf, niemanden zu bevorzugen.

Umgang mit der Übertretung des Verhaltenskodex

Zu typischem Täterverhalten gehört die Vertuschung und das Geheimhalten von grenzüberschreitenden oder übergriffigen Handlungen. Um dem entgegenzuwirken, wird Zuwiderhandeln gegen diesen Verhaltenskodex gegenüber dem Mitarbeiterteam und der zuständigen Leitung transparent gemacht.

Jeder, insbesondere ein Mitarbeiter, darf grundsätzlich auf sein Verhalten gegenüber Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen angesprochen werden.

Mitarbeiter machen eigene Übertretungen des Verhaltenskodex sowie die von anderen Mitarbeitern transparent gegenüber der zuständigen Leitung.

Selbstverpflichtungserklärung für Mitarbeiter der EG

Christliche Kinder- und Jugendarbeit wird in der Beziehung zwischen Menschen und zu Gott gestaltet.

Unsere Arbeit mit Kindern und Jugendlichen ist von **Respekt, Wertschätzung und Vertrauen** geprägt.

Wir achten die Persönlichkeit und Würde von Kindern und Jugendlichen, gehen partnerschaftlich mit ihnen um **und respektieren** individuelle Grenzen.

Selbstverpflichtung für die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen in der Evangelischen Gesellschaft für Deutschland KdÖR:

1. Ich verpflichte mich alles zu tun, damit in unserer Arbeit mit Kindern und Jugendlichen sexuelle Gewalt, Vernachlässigung und andere Formen der Gewalt verhindert werden.
2. Ich verpflichte mich, Kinder und Jugendliche im Rahmen meiner Möglichkeiten vor sexueller Gewalt zu schützen und toleriere keine Form von Gewalt.
3. Ich verpflichte mich dazu beizutragen, ein sicheres, förderliches und ermutigendes Umfeld für Kinder und Jugendliche zu schaffen und/oder zu wahren, in dem ihnen zugehört wird und sie als eigenständige Persönlichkeiten respektiert werden.
4. Ich verpflichte mich, gegen sexistisches, diskriminierendes, rassistisches und gewalttätiges nonverbales oder verbales Verhalten aktiv Stellung zu beziehen.
5. Ich verhalte mich niemals abwertend, und unterlassen jede Form von Bedrohung, Diskriminierung, verbaler oder körperlicher Gewalt.
6. Ich verpflichte mich, zu einem verantwortungsvollen Umgang mit Nähe und Distanz gegenüber Kindern und Jugendlichen.
7. Ich verpflichte mich, die individuellen Grenzen der Kinder und Jugendlichen zu respektieren und die Intimsphäre und persönliche Schamgrenze zu achten.

8. Ich bin mir meiner besonderen Verantwortung als Mitarbeiter oder Mitarbeiterin bewusst und missbrauche meine Rolle nicht für sexuelle Kontakte zu mir anvertrauten jungen Menschen.

9. Ich achte auf Grenzüberschreitungen durch Mitarbeiter und Teilnehmer in den Angeboten und Aktivitäten der Kinder- und Jugendarbeit. Ich vertusche nichts und werde mich bei konkreten Anlässen umgehend an eine Vertrauensperson der Beschwerdestelle der EG: <https://egfd.link/Beschwerdestelle>

10. Ich nehme Teilnehmer bewusst wahr und achte dabei auf mögliche Anzeichen von Vernachlässigung und Gewalt. Wenn ich Formen von Vernachlässigung und Gewalt bei Kindern und Jugendlichen vermute, wende ich mich umgehend an die Leitung oder an eine Vertrauensperson der Beschwerdestelle der EG: <https://egfd.link/Beschwerdestelle>

Ich versichere mit Unterzeichnung der Selbstverpflichtung, dass gegen mich kein Verfahren im Zusammenhang mit sexueller Gewalt anhängig war bzw. gegen Auflagen eingestellt wurde.

Name, Vorname

Ort, Datum

Unterschrift

Dokumentationsbogen bei Verdacht oder Bericht von sexualisierter Gewalt

Eingang des Verdachts/ Berichts am:

bei:

schriftlich mündlich

Betroffene/aussagende Person:

Frau/Herr:

tätig als:

Einsatzort/Bereich:

Vorgesetzte/r / Gemeindeleiter/in / Vorsitzende/r:

Verdächtige/beschuldigte Person:

Frau/Herr:

tätig als:

Einsatzort/Bereich:

Vorgesetzte/r / Gemeindeleiter/in / Vorsitzende/r:

I. Sachverhalt/Gegenstand des Verdachts/Berichts von sexualisierter Gewalt:

(aus Sicht der betroffenen/aussagenden Person)

1. Datum und Anlass der Vermutung für das Vorliegen sexualisierter Gewalt:

.....
.....
.....

2. Was ist passiert/ wurde beobachtet/ wurde von wem gesagt?

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

.....
.....
.....
.....
.....
.....

3. Gibt es (weitere) Zeugen/Zeuginnen oder Belege?

- ja nein

Falls ja, welche?

.....
.....
.....

4. Wurde die Gemeindeleitung/ der Vorgesetzte/ die EG-Leitung informiert?

- ja nein

Falls ja, wann?

.....
.....
.....
.....

4. Welche Absprachen gibt es? Welche Schritte sind geplant bzw. wurden durchgeführt?

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

.....
.....

5. Begründung für Entscheidung?

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

Bestätigung der betroffenen/ aussagenden Person:

Ort, Datum:

Unterschrift:

II. Prüfung des Sachverhalts durch die Beschwerdestelle und die EG-Leitung

1. Plausibilitätsprüfung

Es handelt sich gemäß der getätigten Aussage um ...

eine Grenzverletzung:
.....

eine Grenzüberschreitung:
.....

einen strafrechtlich relevanten Übergriff:

§ 174 StGB: Sexueller Missbrauch von Schutzbefohlenen

§ 176 StGB: Sexueller Missbrauch von Kindern

- § 177 u. 178 StGB: Sexuelle Handlungen gegen den Willen der betroffenen Person oder unter Androhung eines „empfindlichen Übels“ (Übergriff, Nötigung und Vergewaltigung)
- § 180 StGB: Förderung sexueller Handlungen Minderjähriger
- § 182 StGB: Sexueller Missbrauch von Jugendlichen
- § 183 StGB: exhibitionistischen Handlungen
- § 184 StGB: Zugänglichmachen pornografischer Schriften für Minderjährige
- § 184 b-d StGB: Verbreitung, Erwerb und Besitz von Kinder- und Jugendpornografie, auch in elektronischer Form
- § 184 i StGB: belästigende körperliche Berührung

2. Stellungnahme der Beschuldigten/ des Beschuldigten einholen

Nein. Wieso?

.....

.....

.....

.....

Ja.

schriftlich mündlich Wann angefordert?

.....

Wenn mündlich, was ist aus Sicht der Beschuldigten/ des Beschuldigten vorgefallen?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....
.....
.....

IV. Maßnahmen

1. Empfohlene Maßnahmen:

.....
.....
.....
.....

2. Eingeleitete Maßnahmen:

.....
.....
.....
.....

3. Kontrolle:

Wann vorgesehen?

.....

Durch wen?

.....

Kontrolle erfolgt (Ergebnis und Unterschrift)

.....
.....
.....
.....
.....
.....

III. Mitteilung des Ergebnisses der Prüfung an die betroffene/ aussagende

Person

schriftlich (siehe Anlage) mündlich

am:

.....

Beschwerdestelle:

Ort/ Datum:

Unterschrift:

Direktor der EG:

Ort/ Datum:

Unterschrift: