

Schutz- und Präventionskonzept im Bereich sexualisierter Gewalt

Beschlossen am 15. März 2024, aktualisiert am 22.11.2024)

Evangelischer Kirchenbezirk Weinsberg-Neuenstadt

Evangelisches Jugendwerk Weinsberg

Evangelisches Jugendwerk Neuenstadt a. K.

Inhalt

1. Vorwort / Grundsatzerklärung	4
Kirchliche Verantwortung	4
Bezug zum christlichen Menschenbild	4
Haltung gegenüber sexualisierter Gewalt	4
Kultur der Achtsamkeit, des Hinschauens und des Respektes	4
Spezifische Schutzkonzepte in Bildungs-, Betreuungs- und Pflegeeinrichtungen	4
Veröffentlichung	4
Gremienbeschluss zum Schutzkonzept	5
2. Begriffsbestimmungen	6
Sexualisierte Gewalt	6
Grenzverletzungen	6
(Sexuelle) Übergriffe	7
3. Qualifizierung, Sensibilisierung, Schulungen	8
4. Verhaltenskodex und Selbstverpflichtung	9
5. Einsichtnahme in das erweiterte polizeiliche Führungszeugnis	10
Rechtliche Grundlagen	10
Praktischer Umgang	10
6. Risikoanalyse	12
Bedeutung	12
Durchführung und Zuständigkeiten	12
Mögliche Gesichtspunkte	13
7. Handlungskonzepte im Krisenfall	15
Allgemeine Verhaltensregeln im Krisenfall für ehrenamtlich Mitarbeitende	15
Krisenplan bei einer Vermutung auf sexualisierte Gewalt	16
Krisenplan im Mitteilungsfall	16
Krisenplan (vermutete) Täter:innenschaft	17
Hinsehen statt wegsehen!	18
8. Anlagen	19
Anlage 1: Ansprechpersonen, Kontaktlisten	19
Anlage 2: Beratungs- und Notruf-Telefonliste	20
Anlage 3: Chats und Info-Homepages	21
Anlage 4.1: Verhaltenskodex und Selbstverpflichtung (ejw)	22

Anlage 4.2: Verhaltenskodex und Selbstverpflichtung (allgemein)	23
Anlage 4.3: Verhaltenskodex und Selbstverpflichtung (KAO)	24
Anlage 5.1: Prüfschema zur Notwendigkeit der Einsichtnahme in ein erweitertes polizeiliches Führungszeugnis	25
Anlage 5.2: Beispiele für ein Anschreiben	27
Anlage 5.3: Anforderungsschreiben für das erweiterte polizeiliche Führungszeugnis.....	29
Anlage 5.4: Dokumentation der Einsichtnahme in erweiterte polizeiliche Führungszeugnisse.....	30
Anlage 5.5: Einverständniserklärung zur Einsichtnahme in das erweiterte polizeiliche Führungszeugnis	31
Anlage 6.1: Ressourcen- und Risikoanalyse	32
Anlage 6.2: Maßnahmenplanung.....	34
Anlage 7.1: Hinweise zum Führen eines Vermutungstagebuches	35
Anlage 7.2: Kriseninterventionsplan (Schaubild)	36
9. Quellen und weiterführendes Material	37

1. Vorwort / Grundsatzzerklärung

Als Kirchenbezirk Weinsberg-Neuenstadt wollen wir ein Schutzort sein. Mit unserem Schutzkonzept möchten wir dazu beitragen, dass sexualisierte Gewalt und Machtmissbrauch keinen Raum bei uns finden, Mitarbeitende und unsere Zielgruppen durch präventive Maßnahmen gestärkt werden und wir für den Krisenfall handlungsfähig sind.

Kirchliche Verantwortung

Uns ist bewusst, dass Beziehungen mit Machtgefälle (z. B. Vorgesetzte – Mitarbeitende) in besonderer Weise die Gefahr in sich bergen, dass es zu Grenzüberschreitungen kommt. Daher ist es wichtig, dass Kinder, Jugendliche und hilfesuchende Erwachsene im kirchlichen Raum auf Menschen treffen, die Anzeichen und Hinweise auf Missbrauch oder Grenzverletzungen wahrnehmen und professionell darauf reagieren.

Bezug zum christlichen Menschenbild

Im christlichen Glauben liegt die Würde des Menschen darin begründet, dass er zum Bilde Gottes geschaffen ist. Jeder Mensch – unabhängig von Alter, Geschlecht, sexueller Identität, Behinderung oder ethnischer Herkunft – ist eine von Gott geliebte und mit ihm in Beziehung stehende Person, die ihrerseits auch in Beziehung zu anderen Menschen lebt und leben soll. (Gen 1-3).

Christliche Ethik fordert, die jedem Menschen von Gott verliehene Würde zu achten und zu schützen.

Haltung gegenüber sexualisierter Gewalt

Sexualisierte Gewalt ist immer auch ein Machtmissbrauch. Tatpersonen setzen ihre Macht zur Ausübung von sexualisierter Gewalt und Machtdominanz ein. Wir beugen vor, wir greifen ein und arbeiten auf. Dabei unterscheiden wir zwischen Grenzverletzungen und sexuellen Übergriffen bis hin zu strafrechtlich relevanten Vorfällen.

Kultur der Achtsamkeit, des Hinschauens und des Respektes

Das beinhaltet die aktive Erarbeitung einer Kultur, in der sexualisierte Gewalt und Machtmissbrauch angesprochen und bearbeitet werden können. Haltung zeigt sich im alltäglichen Handeln von Personen.

Spezifische Schutzkonzepte in Bildungs-, Betreuungs- und Pflegeeinrichtungen

In Arbeitsbereichen, in denen es bundesgesetzliche Verpflichtungen zur Entwicklung von Gewaltschutzkonzepten gibt (Kindertageseinrichtungen; Jugendwerke), wurden diese bereits entwickelt.

Veröffentlichung

Unsere Grundsatzzerklärung wird allen Mitarbeitenden ausgehändigt und wird auf unserer Homepage veröffentlicht.

Gremienbeschluss zum Schutzkonzept

Das vorliegende Schutzkonzept wurde am 15.3.2024 durch die Bezirkssynode beschlossen. Es gilt für den Kirchenbezirk Weinsberg-Neuenstadt.

Als Leitungsgremium wird die Bezirkssynode einmal in der Legislaturperiode das Konzept überprüfen und sich erneut mit der Thematik beschäftigen; spätestens jedoch im Rahmen einer Aufarbeitung nach einem Verdacht im Gültigkeitsbereich. Verantwortlich für die rechtzeitige Einbringung ist das Dekanat, die Aufgabe wird derzeit wahrgenommen vom Referenten beim Dekan in Weinsberg, Pfr. Dr. Jörg Armbruster.

2. Begriffsbestimmungen

Sexualisierte Gewalt

Von sexualisierter Gewalt können Kinder, Jugendliche und auch erwachsene Personen betroffen sein. Die Evangelische Landeskirche in Württemberg folgt der Evangelischen Kirche in Deutschland (EKD) und lehnt sich an die gängige Definition von sexueller Gewalt nach Günther Deegener und Dirk Bange an, spricht aber von sexualisierter Gewalt, denn dieser Begriff „zeigt am deutlichsten auf, dass Sexualität instrumentalisiert wird, um Gewalt und Macht auszuüben“. Demnach ist sexualisierte Gewalt *„jede sexuelle Handlung, die an oder vor einem Kind entweder gegen den Willen des Kindes vorgenommen wird oder der das Kind aufgrund seiner körperlichen, psychischen, kognitiven oder sprachlichen Unterlegenheit nicht wissentlich zustimmen kann. Die Missbraucher nutzen ihre Macht- und Autoritätsposition aus, um ihre eigenen Bedürfnisse auf Kosten des Kindes zu befriedigen“* und / oder andere herabzusetzen, zu demütigen oder zu verletzen. Dazu gehört jedes Verhalten, das die sexuelle Selbstbestimmung und persönliche Integrität eines anderen Menschen beschneidet: sexuelle Belästigung im Alltag, sexistische Sprache und Bedrohungen, aufgedrängte Zärtlichkeiten und Berührungen, erzwungene sexuelle Handlungen, sexueller Missbrauch und auch Vergewaltigung.

Wird im kirchlichen Raum von „sexualisierter Gewalt“ gesprochen, so schließt das neben den **strafrechtlich relevanten Formen von sexueller Gewalt** auch die Bereiche mit ein, die sich im rechtlichen Graubereich befinden, aber im seelsorgerlichen oder erzieherischen sowie im betreuenden oder pflegerischen Umgang mit Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen, also in asymmetrischen Beziehungen, eine Grenzüberschreitung darstellen. Diese „Graubereiche“ müssen im pädagogischen Alltag differenziert betrachtet werden.

Grenzverletzungen

Grenzverletzungen treten einmalig oder gelegentlich im beruflichen Alltag auf. Sie beinhalten „alle Verhaltensweisen gegenüber Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen, die deren persönliche Grenzen im Kontext eines Versorgungs-, Ausbildungs- oder Betreuungsverhältnisses überschreiten“. Diese Grenzverletzungen geschehen in der Regel unabsichtlich, können aber auch ein Hinweis auf persönliche oder fachliche Mängel von Mitarbeitenden sein. Grenzverletzungen können aber auch von gleichaltrigen oder älteren Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen ausgehen. In solchen Fällen ist pädagogisches Handeln gefragt. Grenzverletzungen sind z. B. die Missachtung persönlicher oder körperlicher Grenzen oder die Missachtung der Grenzen der professionellen Rolle. Dazu gehören das versehentliche Überschreiten von körperlichen Grenzen durch Berührung, das Verletzen der Schamgrenze, das Gespräch über sexuelle Erlebnisse, einmalige Missachtung eines respektvollen Umgangsstils (öffentliches Bloßstellen, sexistische, persönlich abwertende und rassistische Kommentare) oder die einmalige Missachtung der Grenzen zwischen Generationen (sexualisiertes Verhalten von Kindern und Jugendlichen im Kontakt zulassen, Verwendung von besonderen Kosenamen). Diese Verhaltensweisen sind

korrigierbar durch fachliche Anleitung, klare Regeln, achtsamen und sensiblen Umgang mit einem Nähe-Distanz-Verhältnis und Entschuldigungen bei grenzverletzendem Verhalten.

(Sexuelle) Übergriffe

Werden grenzverletzende Verhaltensweisen nicht korrigiert und thematisiert, können sie auch eine Vorstufe von sexualisierter Gewalt darstellen und als übergriffiges Verhalten empfunden werden. Übergriffiges Verhalten geschieht in der Regel massiv, nicht versehentlich und ist immer ein persönliches Fehlverhalten. Dazu gehören Missachtung der professionellen Rolle sowie abwehrender Reaktionen (auch Kritik von Dritten), sexistische Spielanleitungen, wiederholtes, vermeintlich zufälliges Überschreiten persönlicher und körperlicher Grenzen. Ein solches Verhalten ist nicht entschuldbar und erfordert eine klare Stellungnahme mit Konsequenzen von Seiten der Leitung.

Als Grundsatz gilt, dass sexuelle Wünsche und Bedürfnisse, von welcher Seite sie auch kommen mögen, in der Seelsorge, im Rahmen der Unterrichtstätigkeit oder in der Beratung – in asymmetrischen Beziehungen also – aus professionellen Gründen nicht ausgelebt werden dürfen. Die Sexualisierung der Beziehung oder die Aufnahme sexueller Kontakte stellt in jedem Fall einen Verstoß gegen die Grundregeln seelsorgerlicher Tätigkeit dar und ist als grober Missbrauch eines Abhängigkeits- und Vertrauensverhältnisses zu werten.¹

¹ Aus: Professionelle Nähe und Distanz Handlungsanweisungen zur Vermeidung von Grenzverletzungen, übergriffigem Verhalten und sexualisierter Gewalt im Alltag von Pfarrerinnen und Pfarrern, Stuttgart 2018, S. 24-26.

3. Qualifizierung, Sensibilisierung, Schulungen

Zum Schutzkonzept im Bezirk gehören Qualifizierung, Sensibilisierung und Schulungen. Die „Arbeitsgruppe Schutzkonzept“ hat das vorliegende Konzept für den Kirchenbezirk erarbeitet, das auch als Grundlage für die entsprechenden Schutzkonzepte in den Kirchengemeinden dient. Für einzelne Einrichtungen (z. B. Kindertagesstätten) liegen schon Schutzkonzepte vor.

Die Jugendwerke in Weinsberg und Neuenstadt führen regelmäßig Schulungen durch. Für die Mitarbeiterschaft in den Kindertageseinrichtungen finden ebenfalls regelmäßige Schulungen statt. Eine Schulung für die Pfarrerschaft im Bezirk mit Miriam Günderoth (Koordinierungsstelle Prävention sexualisierte Gewalt) fand 2023 statt.

Im April und im Oktober 2024 fanden Schulungen für Verantwortliche in den einzelnen Kirchengemeinden statt.

Das Schulungsangebot wird fortgeführt und für einzelne Zielgruppen differenziert: e-Learning-Angebote, Grundlagenschulung, wiederholende / weiterführende Schulungen.

4. Verhaltenskodex und Selbstverpflichtung

Ein wichtiger Beitrag zu einer wirksamen Sensibilisierung ist die persönliche Auseinandersetzung und somit auch inhaltliche Beschäftigung mit Verhaltenskodex und Selbstverpflichtungserklärung. Dies kann im Rahmen von Mitarbeiterkreisen, Teamtreffen etc. erfolgen.

Die Leitungsverantwortlichen vor Ort legen fest, wie sichergestellt werden kann, dass sich alle Mitarbeitenden mit der Selbstverpflichtung auseinandersetzen.

Umsetzung:

- alle Mitarbeitenden erhalten ein Exemplar der Selbstverpflichtung und bestätigen durch ihre Unterschrift ihre persönliche Auseinandersetzung mit dem Verhaltenskodex,
- die unterschriebenen Erklärungen werden zur Dokumentation von den Verantwortlichen sicher aufbewahrt,
- die Auseinandersetzung mit der Selbstverpflichtung sollte möglichst alle zwei Jahre (z. B. im Rahmen von Teamtreffen oder Freizeitvorbereitungen) wiederholt werden.

Für den Bereich der Ehrenamtlichen gibt es für die Jugendarbeit eine Selbstverpflichtung (s. **Anlage 4.1: Verhaltenskodex und Selbstverpflichtung (ejw)**).

Für alle anderen ehrenamtlichen Tätigkeitsfelder empfehlen wir eine Selbstverpflichtung, die sich daran orientiert und die Beschränkung auf die Kinder- und Jugendarbeit aufhebt (s. **Anlage 4.2: Verhaltenskodex und Selbstverpflichtung (allgemein)**).

Für privatrechtlich Angestellte nach KAO ist mit der 8. Änderung des Arbeitsrechtsregelungsgesetzes die Selbstverpflichtung und Selbstauskunftserklärung aus der Anlage 1.1.3 zur KAO Bestandteil des Arbeitsvertrages (s. **Anlage 4.3: Verhaltenskodex und Selbstverpflichtung (KAO)**).

Für Pfarrpersonen wird die Selbstverpflichtung über das Dezernat 3 im OKR ausgegeben.

5. Einsichtnahme in das erweiterte polizeiliche Führungszeugnis

Rechtliche Grundlagen

Als ein Präventionsbaustein zur Verhinderung von sexualisierter Gewalt in unseren Einrichtungen und Arbeitsfeldern dient die Einsichtnahme in das erweiterte polizeiliche Führungszeugnis² nach § 30a BZRG.

Die Einsichtnahme in erweiterte Führungszeugnisse ist seit der Einführung des Bundeskinderschutzgesetzes gängige Praxis in unseren Kindertageseinrichtungen und den evangelischen Jugendwerken. Das betrifft auch Regelungen zur Einsichtnahme bei ehrenamtlich Engagierten in der evangelischen Jugendarbeit.

Mit der Verabschiedung des kirchlichen Gesetzes zum Schutz vor sexualisierter Gewalt zum 01.01.2022 wurde der Personenkreis erweitert. Ziel ist es, dass die Einstellung einschlägig vorbestrafter Personen, die eine Straftat gegen die sexuelle Selbstbestimmung verübt haben, in den kirchlichen Dienst verhindert wird. Mit den Änderungen des Arbeitsrechtsregelungsgesetzes zum 01.01.2023 ist die Einsichtnahme für alle Angestellten und ehrenamtlich beschäftigten Personen klar beschrieben. Diese kirchengesetzliche Bestimmung wird als Voraussetzung für die Beantragung nach §30a Abs 1 Nr. 1 BZRG anerkannt.

Demnach gilt:

- Bei Einstellung nach KAO muss ein erweitertes Führungszeugnis von allen Personen vorgelegt werden.
- Die regelmäßige Einsichtnahme erfolgt spätestens nach fünf Jahren für die durch das Arbeitsrechtsregelungsgesetz geänderten und ergänzten Bestimmungen, insbesondere §§2, 3 der Anlage 1.1.3 KAO benannten Berufsgruppe.

Darüber hinaus gibt es Personengruppen, bei deren Tätigkeit eine Prüfung nach „Art, Intensität und Dauer des Kontaktes und Beziehungsaufbau zu Minderjährigen oder pflege- und assistenzbedürftigen Personen“ notwendig ist.

Praktischer Umgang

Für **Einstellung nach KAO** muss ein erweitertes Führungszeugnis von allen Personen vorgelegt werden (s. o.). Verantwortlich für den Prozess ist der jeweilige Anstellungsträger.

Für **Pfarrerinnen und Pfarrer** wird ein erweitertes Führungszeugnis von der Evang. Landeskirche zur Einsichtnahme angefordert.

Für **ehrenamtlich Tätige** wird anhand eines Prüfschemas (s. **Anlage 5.1: Prüfschema zur Notwendigkeit der Einsichtnahme in ein erweitertes polizeiliches Führungszeugnis**) festgestellt, ob die Einsichtnahme in das erweiterte Führungszeugnis notwendig ist. Ist dies der Fall, ist wie folgt vorzugehen:

² Im Folgenden: „erweitertes Führungszeugnis“.

- Die Verantwortlichen informieren mit einem Anschreiben die Ehrenamtlichen über die Notwendigkeit der Einsicht in ein erweitertes Führungszeugnis und das weitere Vorgehen (s. **Anlage 5.2: Beispiele für ein Anschreiben**).
- Die Verantwortlichen veranlassen die Beibringung des erweiterten Führungszeugnisses unter Verwendung des entsprechenden Formulars (s. **Anlage 5.3: Anforderungsschreiben für das erweiterte polizeiliche Führungszeugnis**).
- Der / die Mitarbeitende legt dem / der Verantwortlichen bzw. der zur Einsicht beauftragten Person das erweiterte Führungszeugnis zur Einsicht vor. Nur diese Person hat Einsicht. Sie prüft die Aktualität des erweiterten Führungszeugnisses und ob eine Verurteilung wegen einer im §72a SGB VIII genannten Straftat vorliegt. Das erweiterte Führungszeugnis wird an den Mitarbeitenden / die Mitarbeitende zurückgegeben.
- Der Vorgang wird dokumentiert: Vermerkt werden neben dem Datum der Einsichtnahme nur der Name der Person und, ob ein Eintrag der im Gesetz benannten Straftaten vorliegt. Die vorherige Einwilligung des/r Mitarbeitenden muss vorliegen. (s. **Anlage 5.4: Dokumentation der Einsichtnahme in erweiterte polizeiliche Führungszeugnisse**; s. **Anlage 5.5: Einverständniserklärung zur Einsicht in das erweiterte Führungszeugnis**).
- Nach fünf Jahren muss ein neues erweitertes Führungszeugnis zur Einsicht vorgelegt werden.
- Spätestens fünf Jahre nach der Vorlage oder auf Wunsch bei Beendigung der ehrenamtlichen Tätigkeit werden die Informationen der Ehrenamtlichen gelöscht.

Da erst ab 14 Jahren Eintragungen in das erweiterte Führungszeugnis erfolgen, ist dies das Mindestalter für die Anforderung eines solchen Zeugnisses.

Es steht den verantwortlichen Gremien vor Ort frei, über die oben genannten Vorgaben hinaus die Einsicht in ein erweitertes Führungszeugnis zur Voraussetzung der Mitarbeit in bestimmten Gruppen / Gremien (z. B. im Kirchengemeinderat) zu machen. Dies muss im Rahmen des jeweiligen Schutzkonzeptes beschlossen werden.

6. Risikoanalyse

Bedeutung

Die Risikoanalyse steht am Anfang eines längerfristigen Qualitätsentwicklungsprozesses in Organisationen, Einrichtungen und Vereinen, um den Schutz von Kindern, Jugendlichen, Frauen und Männern vor Grenzüberschreitungen sowie (sexualisierter) Gewalt zu erhöhen. Sie ist ein erster Schritt, um sich in der Organisation mit dem Thema auseinanderzusetzen, und bildet die Grundlage für eine spätere Entwicklung oder Anpassung von Präventionsmaßnahmen und -konzepten, Notfallplänen oder strukturellen Veränderungen.

Während der Risikoanalyse setzen sich Organisationen mit ihren eigenen Strukturen und Arbeitsabläufen auseinander. Im Sinne einer Bestandsaufnahme wird überprüft, ob in der alltäglichen Arbeit oder den Organisationsstrukturen Risiken oder Schwachstellen bestehen, die die Ausübung von Grenzverletzungen und Gewalt ermöglichen oder sogar begünstigen. Die Risikoanalyse ist somit ein Instrument, um sich über Gefahrenpotenziale und Gelegenheitsstrukturen in der eigenen Organisation bewusst zu werden. Neben den in den Personen angelegten Gefährdungsrisiken können auch bestimmte Strukturen dazu beitragen, dass Taten unbeobachtet bleiben und letztlich nicht aufgedeckt werden. Es sind sowohl Führungsstrukturen als auch Organisationsformen, in denen Machtverhältnisse ausgenutzt werden können.

Um das Risiko für Übergriffe und Gewalt zu identifizieren, müssen alle Felder der Gemeindearbeit oder Einrichtung betrachtet werden. Gedanklich muss geprüft werden, in welchen Arbeitsfeldern Kinder, Jugendliche, Frauen und Männer von sexualisierter Gewalt betroffen sein können.

Durch die Einbeziehung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die in diesem Bereich tätig sind, kann man Hinweise erhalten, die einem aus der übergeordneten Leitungsperspektive nicht sofort offensichtlich sind. Wichtig ist, dabei eine Perspektive einzunehmen, die sich an bestimmten Situationen und nicht an bestimmten Personen orientiert.

Durchführung und Zuständigkeiten

Auf der Ebene des Kirchenbezirkes haben die Bereiche Kindertageseinrichtungen und Kirchenmusik eine Risikoanalyse durchgeführt und vorgelegt; diese wird im Abstand von zwei Jahren bzw. bei gegebenem Anlass (Strukturveränderungen ...) überprüft und aktualisiert.

Die Kirchengemeinden führen eine Risikoanalyse für die Bereiche ihrer Gemeindearbeit durch (s. **Anlage 6.1: Ressourcen- und Risikoanalyse**; s. **Anlage 6.2: Maßnahmenplanung**). Diese ist zu dokumentieren und im Abstand von zwei Jahren bzw. aus gegebenem Anlass (Strukturveränderungen ...) zu überprüfen bzw. zu aktualisieren. Die Zuständigkeit für die Rückmeldung liegt beim Dekanat; wahrgenommen wird die Aufgabe von Pfr. Dr. Jörg Armbruster (Referent beim Dekan in Weinsberg).

Mögliche Gesichtspunkte

Mögliche Gesichtspunkte bei einer Risikoanalyse sind:

1. Auf der Ebene der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Wo gibt es Gelegenheiten für (sexuelle) Übergriffe und Gewalt?

- Welche räumlichen Bedingungen könnten ausgenutzt werden?
- Können Räume unbemerkt betreten werden?
- Gibt es spezifische bauliche Gegebenheiten, die Risiken bergen?
- Können beim Toilettengang (wegen des Schutzes der Intimsphäre) Grenzverletzungen / sexualisierte Gewalt geschehen?
- Werden berufliche Kontakte in den privaten Bereich ausgedehnt?
- Entstehen in der Arbeit besondere Vertrauensverhältnisse und wie kann vorgebeugt werden, damit diese nicht ausgenutzt werden? (Bevorzugungen oder Benachteiligungen von Einzelnen)

Wie wird ein möglicher Täter, eine mögliche Täterin sich anderen Personen gegenüber verhalten, um eine Tat, ein übergriffiges Verhalten zu verbergen? Welche Strukturen bzw. welche Kultur in unserem Haus würden ein Verheimlichen begünstigen?

- Können wir uns gegenseitig konstruktive Kritik geben? Reden wir miteinander und nicht übereinander?
- Haben wir untereinander ein Vertrauen, dass wir „schlechte Bauchgefühle“ ansprechen können?
- Haben wir eine fehlerfreundliche Kultur?
- Gibt es eine offene Kommunikations- und Streitkultur?

Wo und wann gibt es Situationen, die emotionale und/oder körperliche Grenzüberschreitungen begünstigen oder verursachen?

- Welche Grenzüberschreitungen sind uns in unserem Alltag / in unserem Miteinander schon passiert?
- Wo sind schwierige Situationen, die zu Grenzüberschreitungen führen können?
- Welche Schritte können unternommen werden, um Grenzüberschreitungen zu vermeiden? Welche Ressourcen und Rahmenbedingungen brauchen wir dazu?
- Wie gehen wir mit „Macht“ um? Gibt es Abhängigkeitsverhältnisse?
- Welche Beteiligungsmöglichkeiten haben die Mitarbeitenden bei der Entwicklung von Regeln?
- Welche „Schlüsselsituationen“ begünstigen Grenzüberschreitungen?
- Wird sexualisierte Sprache toleriert?

2. Auf der Leitungsebene

- Wer ist letztendlich für das Thema Gewaltschutz zuständig? Wie sind die Melde-Wege?
- Wie wird jemand Mitarbeitende:r bei uns? Wird das Thema Prävention im Bewerbungsverfahren aufgegriffen?
- Kennen alle ihre Meldepflichten? (Auch z.B. Küchen-Mitarbeitende, Aushilfen ...)
- Gibt es ausreichend Fortbildungen zum Thema Gewalt-Schutz für angestellte MA? Gibt es Fachwissen über das Thema auf allen Ebenen der Organisation?
- Wie könnten offizielle Regelungen und Entscheidungswege umgangen werden? Wer verfügt über Vitamin „B“?
- Sind die Aufgaben, Kompetenzen, Rollen von Führungskräften und Mitarbeitenden klar definiert und verbindlich delegiert? Wissen alle, wofür sie zuständig sind? Wissen alle, wie die Abläufe sind, wenn Schwierigkeiten auftauchen?
- Ist die Verwendung von Mobiltelefonen geregelt?
- Wie wird bei Veranstaltungen, Ausflügen und Festen der Schutzgedanke mitgedacht?
- Sind ehrenamtliche Personen beim Gewalt-Schutz mitbedacht, informiert und kennen sie die Melde-Wege?

3. Bei der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen

Kinder und Jugendliche brauchen verlässliche Ansprechpersonen.

- Gibt es Raum und Gelegenheit für die Kinder / Jugendlichen, über ihre Gefühle zu sprechen und Situationen zu benennen, in denen sie sich nicht wohl fühlen?
- Gibt es Regeln für das Zusammensein?
- Was passiert, wenn diese Regeln nicht eingehalten werden?
- Werden Kinder oder Jugendliche gegen ihren Willen fotografiert?
- Gibt es Mutproben? Wie sehen diese aus?
- Können Kinder oder Jugendliche allein und in Ruhe zur Toilette gehen?

7. Handlungskonzepte im Krisenfall³

Für den Fall, dass es Vermutungen oder gar Hinweise auf Grenzverletzungen, Übergriffe oder strafrechtlich relevante Formen von sexualisierter Gewalt gibt, gilt die folgende einheitliche Vorgehensweise. Im Rahmen des Schutzauftrags bei Kindeswohlgefährdung (§8a SGB VIII) gibt es bei der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen unterschiedliche Fallkonstellationen, in denen Kinder und Jugendliche von sexualisierter Gewalt betroffen sein können.

1. Kinder und Jugendliche in unseren Veranstaltungen sind im familiären Umfeld von sexualisierter Gewalt betroffen:
 - sie vertrauen sich uns an oder
 - wir haben eine Vermutung, die darauf hinweist, dass das Kind von sexualisierter Gewalt betroffen ist.
2. Kinder und Jugendliche sind von sexualisierter Gewalt durch Gleichaltrige innerhalb unserer Angebote betroffen (Peergewalt):
 - sie vertrauen sich uns an / wir beobachten direkt etwas oder
 - wir haben eine entsprechende Vermutung.
3. Kinder und Jugendliche sind von sexualisierter Gewalt innerhalb der Kirchengemeinde/Jugendarbeit betroffen ausgehend von
 - ehren- oder nebenamtlich Mitarbeitenden
 - hauptamtlich Mitarbeitenden.

In allen Fällen wollen wir kompetent handeln. Dieses Handeln ist in den folgenden allgemeinen Verhaltensregeln und den einzelnen Krisenplänen beschrieben.

Allgemeine Verhaltensregeln im Krisenfall für ehrenamtlich Mitarbeitende

- Akute Gefahrensituationen immer sofort beenden (z.B. bei Peergewalt).
- Ruhe bewahren, nicht vorschnell, aber besonnen handeln!
- Dem Kind oder Jugendlichen Glauben schenken, ihm versichern, dass es keine eigene Schuld hat. Signalisieren, dass über Erlebtes gesprochen werden darf. Nicht drängen! Nicht ausfragen! Keine Suggestivfragen! Zuhören, Anteilnahme zeigen, loben für den Mut, zu erzählen! Nicht verharmlosen!
- Sich selbst Rat und Hilfe (auch bzgl. eigener Unsicherheiten) bei Fachleuten holen.
- An zuständige Personen melden.
- Sorgeberechtigte einbeziehen, sofern sie nicht tatverdächtig sind.
- Keine Information an den / die vermutliche/n Täter:in.

³ Die dargestellten Handlungskonzepte beschränken sich aus rechtlichen Gründen auf Fallkonstellationen mit Kindern und Jugendlichen. Eine analoge Vorgehensweise gilt in anderen Fallkonstellationen.

- Sorgfältige Dokumentation von Beobachtungen oder Gesprächen.
- Keine Versprechungen geben, die nicht eingehalten werden können.
- Transparentes Vorgehen gegenüber dem / der Betroffenen: Sie müssen altersgemäß mit einbezogen werden, es muss sichergestellt sein, dass sie sich nicht ausgegrenzt oder bestraft fühlen.
- Keine eigenen Ermittlungen zum Tathergang!
- Keine automatische Strafanzeige!
- Eigene Betroffenheit und Grenzen beachten.

Krisenplan bei einer Vermutung auf sexualisierte Gewalt

Fallkonstellation: „*Ich habe so ein komisches Gefühl – ich habe eine Vermutung.*“

- Ruhe bewahren! Und die allgemeinen Verhaltensregeln (s.o.) beachten.
 - o Überlegen: Woher kommt die Vermutung?
 - o Ggf. ein Vermutungstagebuch⁴ führen (s. **Anlage 7.1: Hinweise zum Führen eines Vermutungstagebuches**).
 - o Die eigenen Gefühle erkennen und benennen.
- Kontakt mit der Ansprechperson im Jugendwerk / im Kirchenbezirks bzw. der Kirchengemeinde auf (i. d. R. Freizeitleitung, Gruppenleitung oder Pfarrer:in)
 - o Die eigenen Grenzen und Möglichkeiten erkennen und akzeptieren.
- Das weitere Vorgehen wird mit der Ansprechperson abgestimmt.
 - o Klärung deiner weiteren Rolle mit der Ansprechperson.
- Vorgehen der Ansprechperson:
 - o Ansprechperson nimmt Kontakt zur Infokoop / JumäX (s. **Anlage 1: Ansprechpersonen, Kontaktlisten**) auf
 - o Risikoeinschätzung mit Hilfe der Infokoop / JumäX
 - o Weitere Schritte werden von der Infokoop / JumäX begleitet

Krisenplan im Mitteilungsfall

Fallkonstellation: „*Hilfe, ich habe einen Fall, ein Opfer hat sich mir mitgeteilt!*“

- Ruhe bewahren! Und die allgemeinen Verhaltensregeln (s.o.) beachten.
 - o Kontakt mit der Ansprechperson (i. d. R. Freizeitleitung, Gruppenleitung oder Pfarrer:in) aufnehmen.
 - o Aussagen und Situationen protokollieren.

⁴ Ein Vermutungstagebuch hilft, die eigenen Gedanken und Beobachtungen strukturiert festzuhalten. Bei Anzeigeerstattung ist eine Dokumentation äußerst wichtig. Folgendes sollte darin enthalten sein: Genaue Beschreibung des Verhaltens, der Beobachtung, die zur Vermutung führt; Datum, Uhrzeit, Unterschrift der beteiligten Mitarbeitenden.

- o Das weitere Vorgehen mit dem / der Betroffenen und der Ansprechperson abstimmen.
- Vorgehen der Ansprechperson:
 - o Ansprechperson nimmt Kontakt zur Infokoop / JumäX auf.
 - o Klärung, ob Vorstand / Vorgesetzte / Dekanat / Codekanat in Kenntnis gesetzt werden müssen (dies geschieht anonymisiert in Absprache mit dem Opfer); Risikoeinschätzung mit Hilfe der Infokoop / JumäX, wenn Anhaltspunkte begründet sind; weitere Schritte werden von dort begleitet.

Krisenplan (vermutete) Täter:innenschaft

Fallkonstellation: „Wir haben eine:n Täter:in im eigenen Kreis / Team!“

Die Landeskirche hat einen Interventionsplan herausgegeben, der in diesem Fall greift: <https://www.elk-wue.de/helfen/sexualisierte-gewalt/intervention> (s. **Anlage 7.2: Kriseninterventionsplan (Schaubild)**). Dieser Handlungsleitfaden für den Krisenfall bietet ein standardisiertes Vorgehen für die Ev. Landeskirche in Württemberg. Darin enthalten sind auch Hilfen zur Plausibilitätsprüfung, Verdachtsklärung, Gefährdungseinschätzung, Meldungen, Opferschutz und zur Rehabilitation.

Wichtig: Es ist, schon der unterschiedlichen Rechtslage wegen, zu differenzieren, ob es bei verdächtigen Personen um ehrenamtlich oder hauptamtlich Mitarbeitende handelt!

Bei Ehrenamtlichen gilt:

- Ruhe bewahren! Und die allgemeinen Verhaltensregeln (s.o.) beachten.
 - o Überlegen: Woher kommt meine Vermutung?
 - o Beobachtungen dokumentieren (s. **Anlage 7.1: Hinweise zum Führen eines Vermutungstagebuches**).
 - o Kontakt mit Ansprechperson (Freizeitleitung, Gruppenleitung, Pfarrer:in) aufnehmen.
 - o Weiteres Vorgehen nach landeskirchlichem Plan (s. **Anlage 7.2: Kriseninterventionsplan – Schaubild**)
 - Mitarbeiter:in nimmt Kontakt zur Ansprechperson auf (kein Gerede unter der Mitarbeiterschaft); sollte der/die Mitarbeiter:in selbst betroffen sein, dann direkt Kontakt Vorstand (ejw / ejn) bzw. Dekan / Codekanin.
- Vorgehen der Ansprechperson:
 - o Ansprechperson nimmt Kontakt zur Infokoop / JumäX auf.
 - o Ansprechperson nimmt Kontakt mit Vorstand / Vorgesetzten auf.
 - o Risikoeinschätzung mit Hilfe der Infokoop / JumäX, wenn Anhaltspunkte begründet sind.
 - o Weitere Schritte werden von der Infokoop / JumäX begleitet.

o Ggfs. Ausschluss Mitarbeiter:in aus der Kinder- und Jugendarbeit.

- Wenn sich Täter:innenschaft nicht bestätigt: Rehabilitation des / der Verdächtigten.

Bei Hauptamtlichen gilt:

Hier greift ebenfalls der oben bereits genannte landeskirchliche Interventionsplan.

- Vorstand (ejw / ejn) bzw. Dekan / Codekanin wird informiert und diese / dieser informiert Oberkirchenrat.
- Dekan / Codekanin / Vorstand (ejw / ejn) berät mit Infokoop / JumäX.
- Wenn sich Täter:innenschaft nicht bestätigt: Rehabilitation des/r Verdächtigten, was im Fall von Hauptamtlichen am Anstellungsort wohl schwierig wird.

Hinsehen statt wegsehen!

Was ist, wenn doch etwas passiert? Auch wenn wir es nicht wollen, kann es in der Evangelischen Landeskirche in Württemberg Verfehlungen geben, kann sexualisierte Gewalt vorkommen. Es ist nicht einfach, sich einzugestehen, dass Menschen aus den eigenen Reihen ihre Macht missbrauchen und Kinder oder Jugendliche Opfer von deren sexualisierter Gewalt geworden sind. **Wenn ein solcher Fall aufgedeckt oder bekannt wird, geht es nicht darum, die Einrichtung / Gemeinde und Täter:innen zu schützen, sondern die Kinder und Jugendlichen.** Die Auseinandersetzung und aktive Aufarbeitung eines solchen Vorfalls zeichnet die Qualität und Vertrauenswürdigkeit der Einrichtung / Gemeinde aus.

Sollte im Bereich der Evangelischen Landeskirche ein Fall von sexualisierter Gewalt bekannt werden, sind der/die Dienstvorgesetzte und/oder die Ansprechstelle zu informieren. Im Gespräch mit der Ansprechstelle findet eine Orientierung und Beratung zum weiteren Vorgehen statt (www.elk-wue.de/helfen/sexualisierte-gewalt/intervention).

8. Anlagen

Anlage 1: Ansprechpersonen, Kontaktlisten

Name / Funktion	E-Mail	Telefon
Ansprechpersonen im Kirchenbezirk		
Matthias Bauschert, Dekan	Dekanatamt-Weinsberg@elkw.de	07134 8744
Silke Heckmann, Codekanin	Dekanatamt-Neuenstadt@elkw.de	07139 1335
Jugendwerk Weinsberg	kontakt@ejweinsberg.de	07130 6845
Jugendwerk Neuenstadt	kontakt@ejn-online.de	07139 1412
Pfr. Dr. Jörg Armbruster, Koordination der Arbeitsgruppe	Joerg.Armbruster@elkw.de	07946 9439332
Zentrale Anlaufstelle der EKD für Betroffene von sexualisierter Gewalt		
Unabhängige „Zentrale Anlaufstelle.help“	zentrale@anlaufstelle.help	0800 5040 112
Ansprechstelle im Evangelischen Oberkirchenrat (Büro für Chancengleichheit)		
Ursula Kress	Ursula.Kress@elk-wue.de	0711 2149572
Dr. Ulrike Voigt	Ulrike.Voigt@elk-wue.de	0711 2149571
Koordinierungsstelle „Prävention sexualisierte Gewalt“ im OKR		
Miriam Günderoth	Miriam.Guenderoth@elk-wue.de	0711 2149605
Unabhängige Anlaufstelle & Möglichkeit der anwaltlichen Erstberatung		
Dr. jur. Karin Kellermann- Körber	rechtsanwaelte@kellermann-koerber.de	07031 749517
Oberkirchenrat: Dezernat 3 (Personaldezernat) (Achtung! Meldung erfolgt hier über die dienstvorgesetzte Person)		
Kathrin Nothacker	Kathrin.Nothacker@elk-wue.de	0711 2149306
Margund Ruoff	Margund.Ruoss@elk-wue.de	0711 2149242
Evangelisches Jugendwerk in Württemberg (ejw)		
Alma Ulmer	alma.ulmer@ejwue.de	0711 7976144
Stephanie Schwarz	stephanie.schwarz@ejwue.de	0711 9781185
Ansprechstelle im Landkreis Heilbronn		
Beratungsstelle JuMäX Rahel Croll Eva-Maria Hemer	Jumaex@landratsamt-heilbronn.de	07131 994338 07131 994400 07131 994340
Jugendamt Landkreis Heilbronn	Jugendamt@landratsamt-heilbronn.de	07131 994J406
Ansprechstellen im Hohenlohekreis		
Beratungsstelle Infokoop Elke Hammel	infokoop@albert-schweitzer- kinderdorf.de	07940 939951
Jugendamt Hohenlohekreis	Jugendamt@Hohenlohekreis.de	07940 181504

Anlage 2: Beratungs- und Notruf-Telefonliste

Landkreis Heilbronn	
JuMäX – Hilfe bei sexuellem Missbrauch	07131 994 400 (Rahel Croll) 07131 994 340 (Eva-Maria Hemer)
JederMann e.V. Fachstelle für Gewaltprävention und Intervention	07131 642 7232 0179 488 30 83
Hohenlohekreis	
Infokoop - häusliche und sexuelle Gewalt	07940 939 951
Erziehungs- und Jugendberatungsstelle Öhringen	07941 608 48 90
Jugendamt Hohenlohekreis	07940 181 504
Frauen- und Kinderschutzhaus Hohenlohekreis	07940 589 54
Bundesweit	
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
Hilfetelefon Gewalt gegen Frauen	116 016
Hilfetelefon Gewalt gegen Männer	0800 123 99 00
Nummer gegen Kummer: Kinder- und Jugendtelefon	116 111
Nummer gegen Kummer: Elterntelefon	0800 111 0 550

Anlage 3: Chats und Info-Homepages

Unabhängige „Zentrale Anlaufstelle.help“ der EKD für Betroffene von sexualisierter Gewalt	www.anlaufstelle.help
Hilfetelefon sexueller Missbrauch	www.hilfetelefon.de
JuMäX – Hilfe bei sexuellem Missbrauch	www.jumaex.de
Infokoop - häusliche und sexuelle Gewalt	www.infokoop.de
Evangelisches Jugendwerk in Württemberg	www.ejwue.de/service/praevention-sexuelle-gewalt

Anlage 4.1: Verhaltenskodex und Selbstverpflichtung (ejw)

Menschenkinder,
ihr seid
stark!

SELBSTVERPFLICHTUNG

Evangelische Jugendarbeit wird durch das Miteinander von Menschen und ihrer Beziehung zu Gott lebendig. Dieses Miteinander soll von gegenseitigem Vertrauen geprägt sein. Vertrauensvolle Beziehungen geben Mädchen und Jungen Sicherheit und stärken sie. Beziehung und Vertrauen von Kindern und Jugendlichen dürfen nicht ausgenutzt werden.

- 1** Wir stärken die uns anvertrauten Jungen und Mädchen. Wir gehen achtsam mit ihnen um und schützen sie vor Schaden, Gefahren und Gewalt.
- 2** Wir verpflichten uns, alles zu tun, dass bei uns in der evangelischen Jugendarbeit Vernachlässigung, sexuelle Gewalt und andere Formen von Gewalt verhindert werden.
- 3** Wir nehmen die individuellen Grenzempfindungen der Kinder und Jugendlichen 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 Teilnehmenden 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 jungen Menschen.
- 9** Wir achten auf Grenzüberschreitungen durch Mitarbeitende und Teilnehmende in den Gruppen, 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

(Einrichtung, Gemeinde, o. Ä. einfügen) sofort zu informieren, wenn ein Verfahren wegen Verstoßes nach den o. g. Paragraphen gegen mich eröffnet werden sollte.

Name in Druckbuchstaben, ArbeitsbereichDatum, Unterschrift

Am 16. Mai 2009 beschlossen von der Delegiertenversammlung des Evangelischen Jugendwerks in Württemberg und damit bindend für alle Mitarbeitenden im Bereich der Evang. Jugendarbeit in Kirchengemeinden, CVJM, Bezirksjugendwerken und der Landesstelle.

Anlage 4.2: Verhaltenskodex und Selbstverpflichtung (allgemein)

Selbstverpflichtung

Die Arbeit in unseren Kirchengemeinden, Einrichtungen, Gruppen und Kreisen wird durch das Miteinander von Menschen und ihrer Beziehung zu Gott lebendig. Dieses Miteinander soll von gegenseitigem Vertrauen geprägt sein. Vertrauensvolle Beziehungen geben Menschen Sicherheit und stärken sie. Beziehung und Vertrauen der Menschen, die zu uns kommen, dürfen nicht ausgenutzt werden.

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 Teilnehmenden 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 in den Gruppen, 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 (Einrichtung, Gemeinde, o. Ä. einfügen) sofort zu informieren, wenn ein Verfahren wegen Verstoßes nach den o. g. Paragraphen gegen mich eröffnet werden sollte.

Name in Druckbuchstaben, Arbeitsbereich, Datum, Unterschrift

Diese Selbstverpflichtung ist weitgehend eine Übernahme der Selbstverpflichtung des Evangelischen Jugendwerks in Württemberg vom Mai 2009; der Focus auf die Kinder- und Jugendarbeit ist auf alle Bereiche ausgeweitet.

Anlage 4.3: Verhaltenskodex und Selbstverpflichtung (KAO)

Selbstverpflichtung zum Umgang mit Verletzungen gegen die sexuelle Selbstbestimmung (sexualisierte Gewalt) innerhalb der Evangelischen Landeskirche in Württemberg



Die Evangelische Landeskirche in Württemberg ist sich bewusst, dass sexualisierte Gewalt, Grenzverletzungen und Missbrauch überall geschehen, in einer Kultur des Schweigens, des Verleugerns und des Wegschauens aber „gedeihen“ können.

Wer Angebote in der Evangelischen Kirche in Württemberg wahrnimmt oder in ihr mitarbeitet ist vor allen Formen sexualisierter Gewalt zu schützen. Jede Handlung und jedes Verhalten, das die Achtung und Würde eines anderen Menschen und dessen Entwicklung verletzt, widersprechen dem Grundgedanken kirchlichen Handelns.

Verpflichtung des/der Beschäftigten

Ich,

(Nachname, Vorname)

(Geburtsdatum)

bin in der Evangelischen Landeskirche in Württemberg als

(Bezeichnung der Tätigkeit)

in

(Einrichtung, Dienstort)

tätig.

Ich verpflichte mich, alles in meinen Möglichkeiten Stehende zu tun, damit Kirche ein Schutz- und Kompetenzort für Menschen ist. Besonders in der Zeit, in der ich für Personen verantwortlich bin, trage ich dazu bei, dass sie vor sexualisierter Gewalt, körperlichem und seelischen Schaden geschützt sind.

1. Ich bin mir meiner besonderen Vertrauens- und Autoritätsstellung gegenüber den mir anvertrauten Personen bewusst und handle nachvollziehbar und ehrlich.
2. Die Leitlinien zum sicheren Umgang mit Nähe und Distanz wurden mir ausgehändigt. Ich habe sie gelesen, verstanden und werde sie als Grundlage meiner Haltung im Kontext meiner Arbeit beachten und in meinem Verantwortungsbereich regelmäßig thematisieren.
3. Ich beteilige mich aktiv bei der Entwicklung und Implementierung von Schutz- und Präventionskonzepten in meinem Verantwortungsbereich und spreche aktiv das Thema in Dienstgruppen und Teams an.
4. Mir unterstellte ehrenamtlich und hauptberuflich Mitarbeitende unterstütze ich bei der Wahrnehmung des Themas, gebe Informationen weiter und vereinbare Verantwortlichkeiten.
5. Ich informiere mich über
 - den Umgang mit sexualisierter Gewalt innerhalb der Landeskirche in Württemberg mittels der Online-Information und bespreche ggf. meine Fragen mit meiner Vorgesetzten/meinem Vorgesetzten.
 - die Verfahrenswege zur Intervention bei sexualisierter Gewalt und die entsprechenden (Erst-) Ansprechpartner für meine Dienststelle, meinen Verband oder meinen Träger.
 - Möglichkeiten der Prävention und nehme an Fortbildungsangeboten gemäß der Schulungsverpflichtung der Evangelischen Landeskirche in Württemberg teil.

(Ort, Datum)

(Unterschrift)

Anlage 5.1: Prüfschema zur Notwendigkeit der Einsichtnahme in ein erweitertes polizeiliches Führungszeugnis

Beschreibung der **Tätigkeit**:

Prüffragen:

Minderjährige oder erwachsene Schutzbefohlene werden bei dieser Tätigkeit beaufsichtigt, betreut, erzogen, ausgebildet oder es besteht ein vergleichbarer Kontakt?

☐ JA ☐ NEIN

Pflegebedürftige werden ambulant oder in stationären Einrichtungen versorgt?

☐ JA ☐ NEIN

Zur Zielgruppe besteht eine asymmetrische Beziehung (Machtungleichgewicht)?

☐ JA ☐ NEIN

Werden Leistungen oder andere Aufgaben der Jugendhilfe gemäß § 2 Abs. 2 oder 3 SGB VIII, wahrgenommen?

☐ JA ☐ NEIN

Werden die Aufgaben von der öffentlichen Jugendhilfe finanziert?

☐ JA ☐ NEIN

Hinweis: Wenn alle Frage mit „Nein“ beantwortet werden, muss dieses Prüfschema (s. u.) für diese Tätigkeit nicht weiter ausgefüllt werden, da die Einsichtnahme eines erweiterten Führungszeugnisses für diese neben- und ehrenamtliche Tätigkeit nicht notwendig ist.

Auswertung des folgenden Prüfschemas (Minderjährigenbereich):

- Wurde mindestens 1 Antwort aus der **Kategorie D** angekreuzt, oder wurden
- mindestens 6 aus der **Kategorie C** angekreuzt, oder
- mindestens 5 aus **Kategorie B** in Verbindung mit mindestens 3 aus Kategorie C angekreuzt,

so wird die Einsichtnahme des Führungszeugnisses unabhängig von den anderen Antworten als **dringend empfohlen**.

Unabhängig davon kann auch nach eigener Einschätzung in anderen Fällen zusätzlich auf die Einsichtnahme des Führungszeugnisses bestanden werden. Dies vor allem dann sinnvoll, wenn die neben- und ehrenamtliche Mitarbeit in mehreren Bereichen stattfindet.

Auswertung für den Bereich der erwachsenen Schutzbefohlenen:

Diskutieren Sie die Einsichtnahme des Führungszeugnisses unabhängig von den ausführenden Personen.

Prüfschema:

Die Tätigkeit...	A	B	C	D
...ermöglicht den Aufbau eines Vertrauensverhältnisses	<input type="checkbox"/> nein	<input type="checkbox"/> vielleicht	<input type="checkbox"/> gut möglich	
...beinhaltet ein Hierarchie- / Machtverhältnis	<input type="checkbox"/> nein	<input type="checkbox"/> nicht auszuschließen	<input type="checkbox"/> ja	
...berührt Risikofaktoren des Kindes / Jugendlichen / Erwachsenen (Verletzlichkeit z.B. Behinderung, Psych. Auffälligkeiten, Kleinkinder, nichtdeutschsprachig...)	<input type="checkbox"/> nein			ja
...wird in Anwesenheit / gemeinsam im Team ausgeübt	<input type="checkbox"/> ja	meistens	manchmal	nein
...findet in einer Gruppe statt	<input type="checkbox"/> ja	mit 2-3 Kindern / Jugendlichen	hin und wieder auch mit Einzelnen	nein, meistens mit Einzelpersonen
...findet mit regelmäßig wechselnden Kindern / Jugendlichen statt.	<input type="checkbox"/> ja	<input type="checkbox"/> teils, teils	<input type="checkbox"/> nein	
...findet in der Öffentlichkeit statt / Räumlichkeiten sind einsehbar	<input type="checkbox"/> ja	<input type="checkbox"/> meistens	<input type="checkbox"/> selten	<input type="checkbox"/> nein
...berührt die persönliche Sphäre des Kindes / Jugendlichen / Erwachsenen (z.B. sensible Themen, Körperkontakte im Intimbereich)	<input type="checkbox"/> nein		<input type="checkbox"/> manchmal	<input type="checkbox"/> ja
...hat folgende Zielgruppe	<input type="checkbox"/> über 15 J	<input type="checkbox"/> 10-15 J	<input type="checkbox"/> unter 10 J	
...hat folgende Häufigkeit	<input type="checkbox"/> bis zu 3-malig	<input type="checkbox"/> mehrfach (z.B. auch mehr als 3 Tage hintereinander)	<input type="checkbox"/> regelmäßig	
...hat folgenden zeitlichen Umfang	<input type="checkbox"/> bis zu 2h	<input type="checkbox"/> mehrere Stunden	<input type="checkbox"/> ganzer Tag	<input type="checkbox"/> auch über Nacht
...hat folgende Häufigkeit des Eltern-/Angehörigenkontaktes	<input type="checkbox"/> immer	<input type="checkbox"/> manchmal	<input type="checkbox"/> selten	<input type="checkbox"/> nie
...hat folgende Altersdifferenz zu den Mitarbeitenden (im Minderjährigenbereich)	<input type="checkbox"/> unter 5 Jahren	<input type="checkbox"/> 5 -15 Jahre	<input type="checkbox"/> mehr als 15 Jahre	
Summe:				

Abschließende Einschätzung:

Einsichtnahme in ein erweitertes Führungszeugnis ist für diese Tätigkeit notwendig:			<input type="checkbox"/> JA		<input type="checkbox"/> NEIN	
Begründung:						
Datum	Beteiligte	Funktion	Datum	Beteiligte	Funktion	

Dieses Prüfschema ist eine Weiterentwicklung der Veröffentlichten Anlage 3 des Rundschreibens AZ: 46.00 Nr. 46.0-01-01-V4 vom 02.08.2016. Erstveröffentlichung war eine Anlehnung an die Anlage zur Vereinbarung nach § 72a SGB VIII des Landratsamtes Biberach, Miriam Erben, 2016

Anlage 5.2: Beispiele für ein Anschreiben

Im Folgenden gibt es verschiedene Textbausteine für Anschreiben an ehren- und hauptamtlich Mitarbeitende. Wichtig ist beim Anschreiben, dass es wertschätzend, gewinnend und verständlich für die Mitarbeitenden geschrieben ist.

Beispiel für **ehrenamtlich Mitarbeitende in der Jugendarbeit**:

Liebe/r <Name>,

du bist bei uns in der Kirchengemeinde / im evangelischen Jugendwerk [...] ehrenamtlich in der Kinder- und Jugendarbeit tätig. Darüber sind wir sehr froh und danken dir, dass du diesen Einsatz bei uns leistest und damit das Angebot der kirchlichen Kinder- und Jugendarbeit bereicherst.

Vielleicht hast du schon davon gehört, dass es das Bundeskinderschutzgesetz gibt, um Kinder- und Jugendliche im Rahmen der Kinder- und Jugendarbeit besser zu schützen. Darin gibt es im §72a SGB VIII eine Vorschrift, die wir als Kirchengemeinde / Jugendwerk umsetzen müssen. Alle Haupt- und Ehrenamtlichen, die Kinder- und Jugendliche intensiv – nach festgelegten Prüfkriterien – beaufsichtigen, betreuen, erziehen, ausbilden oder einen vergleichbaren Kontakt haben, müssen ein erweitertes polizeiliches Führungszeugnis zur Einsichtnahme vorlegen.

Dazu gehört auch [Tätigkeit einfügen].

Das Führungszeugnis muss persönlich beantragt werden, so dass wir auf deine Mithilfe angewiesen sind.

Vorgehen:

- Mit dem beigelegten Antrag incl. Gebührenbefreiung stellst du beim Bürger-büro / Rathaus den Antrag auf ein kostenloses erweitertes polizeiliches Führungszeugnis. Hierfür brauchst du einen Personalausweis oder Pass.
- Sobald du das (i. d. R. aus einer Seite bestehende grün bedruckte) Dokument hast, lässt du es bei [Name und Adresse] einsehen.
- Deine Daten werden absolut vertraulich behandelt und es wird mit niemandem über irgendwelche Einträge geredet. Die Verschwiegenheit wurde von den Vertrauenspersonen schriftlich zugesagt. Bei der Einsichtnahme geht es lediglich darum, Verurteilungen auszuschließen, die in §72a Abs. 1 S.1 SGB VIII aufgelistet sind (das sind Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung). Andere Einträge werden nicht beachtet. Dokumentiert wird nur das Datum des Führungszeugnisses und ob ein entsprechender Eintrag vorliegt. Wir machen keine Kopie und du nimmst auch das Original wieder mit.

Hinweise:

- Das Führungszeugnis darf beim Vorlegen nicht älter als drei Monate sein.
- Spätestens nach fünf Jahren fordern wir dich ggf. wieder auf, ein Führungszeugnis vorzulegen.
- Wenn du bei mehreren Einrichtungen ehrenamtlich aktiv bist oder du das planst, solltest du innerhalb der 3 Monatsfrist fragen, ob es auch dort eingesehen werden muss.

Bei Fragen kannst du dich gerne an mich wenden.

Herzlichen Dank für deine Unterstützung!

Liebe/r <Name>,

Sie sind bei uns in der Kirchengemeinde / im [Arbeitsbereich...] ehrenamtlich tätig. Darüber sind wir sehr froh und danken Ihnen für Ihren Einsatz und dafür, dass Sie unsere kirchliche Arbeit bereichern.

Wir sind als Kirche aufgefordert aktiv Stellung gegen sexualisierte Gewalt und Machtmissbrauch zu beziehen. Mit unserem Schutzkonzept beschreiben wir unsere Haltung und Maßnahmen zu Schutz aller Mitarbeitenden und Teilnehmenden unserer Angebote. Mit der Verabschiedung des kirchlichen Gesetzes zum Schutz vor sexualisierter Gewalt durch die Landessynode ist geregelt, von welchem Personenkreis die Einsichtnahme in erweiterte Führungszeugnisse erforderlich sind.

Die Tätigkeit [...] fällt unter diese Regel.

Im Mitarbeitendenkreis/Team wurden Sie über den Umgang mit sexualisierter Gewalt informiert und sensibilisiert.

Das Führungszeugnis muss persönlich beantragt werden, so dass wir auf Ihre Mithilfe angewiesen sind.

Vorgehen:

- Mit dem beigelegten Antrag incl. Gebührenbefreiung stellen Sie beim Bürgerbüro / Rathaus den Antrag auf ein kostenloses erweitertes polizeiliches Führungszeugnis. Hierfür brauchen Sie Ihren Personalausweis oder Pass.
- Alternativ können Sie das erweiterte Führungszeugnis auch online über:
<https://www.fuehrungszeugnis.bund.de> beantragen. Dafür ist allerdings ein Personalausweis mit freigeschalteter Online-Ausweisfunktion notwendig.
- Sobald Sie das Dokument haben, bitten wir um eine Einsichtnahme bei [Name und Adresse].
- Ihre Daten werden absolut vertraulich behandelt und es wird mit niemandem über irgendwelche Einträge geredet. Die Verschwiegenheit wurde von den Vertrauenspersonen schriftlich zugesagt. Bei der Einsichtnahme geht es lediglich darum, Verurteilungen von Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung auszuschließen. Andere Einträge werden nicht beachtet. Dokumentiert wird nur das Datum des Führungszeugnisses und ob ein entsprechender Eintrag vorliegt. Wir machen keine Kopie.

Hinweise:

- Das Führungszeugnis darf beim Vorlegen nicht älter als drei Monate sein.
- Wenn Sie bei mehreren Einrichtungen ehrenamtlich aktiv sind oder das planst, können Sie innerhalb der 3 Monatsfrist das Führungszeugnis auch an mehreren Stellen vorzeigen.

Bei Fragen wenden Sie sich gerne an [...]

Herzlichen Dank für Ihre Unterstützung!

Bespiel für **erwachsene Ehrenamtliche**

Anlage 5.3: Anforderungsschreiben für das erweiterte polizeiliche Führungszeugnis

Hiermit bestätige/n ich/wir

Auffordernde Person/Behörde/Firma/Institution/Verein etc.

Anschrift: (Straße, Haus-Nr., PLZ, Ort;)

dass Frau/Herr

Vorname Name Geburtsdatum

Anschrift: (Straße, Haus-Nr., PLZ, Ort;)

ein erweitertes Führungszeugnis gemäß § 30 a Abs. 1 des
Bundeszentralregistergesetzes zur Ausübung einer beruflichen oder ehrenamtlichen

- ☐ Tätigkeit im Bereich **Kinder- und Jugendhilfe** gem. § 72 a des Achten Sozialgesetzbuches
- ☐ Tätigkeit, die der Beaufsichtigung, Betreuung, Erziehung oder Ausbildung **Minderjähriger** dient,
- ☐ Tätigkeit, die in einer **vergleichbaren Weise** geeignet ist, Kontakt zu Minderjährigen aufzunehmen,
- ☐ Tätigkeit mit **erwachsenen Schutzbefohlenen** nach § 75 Abs. 2 SGB XII, Artikel 11 Bundesteilhabegesetz,
- ☐ Tätigkeit in der **Pflege**, bei der Pflegebedürftige nach § 14 SGB XI ambulant oder in stationären Einrichtungen versorgt werden gem. § 75 Abs. 2 SGB XII iVm § 4 Abs. 3 Arbeitsrechtsregelungsgesetz,
- ☐ Tätigkeit mit einer Vorlagepflicht nach einer sonstigen **gesetzlichen Regelung** (§ 4 Abs. 3 Arbeitsrechtsregelungsgesetz)

vorlegen muss.

- _____
☐ Die Tätigkeit erfolgt ehrenamtlich und wir beantragen eine Gebührenbefreiung.

Datum, Unterschrift der auffordernden Stelle

Anlage 5.4: Dokumentation der Einsichtnahme in erweiterte polizeiliche Führungszeugnisse

Unterschrift der Einsichtnehmenden Person	
Datum der Wieder-vorlage	
Beginn der Tätigkeit	
Kein Eintrag wegen einer in § 72a Abs 1 SGB VIII genannten Straftat	
Datum des Führungszeugnisses	
Datum der Einsichtnahme	
Name, Vorname der neben- oder ehrenamtlich tätigen Person	

Anlage 5.5: Einverständniserklärung zur Einsichtnahme in das erweiterte polizeiliche Führungszeugnis

Vorname

Name

Straße, Hausnummer

PLZ

Ort

Geburtsdatum

Für meine ehrenamtliche Tätigkeit bei der Kirchengemeinde / beim Jugendwerk muss ich ein erweitertes polizeiliches Führungszeugnis vorlegen.

Mit diesem Schreiben erkläre ich mich damit einverstanden, dass dieses Führungszeugnis durch die Kirchengemeinde / das Jugendwerk eingesehen wird. Die Kirchengemeinde / das Jugendwerk wird neben meinen Daten und dem Anlass der Einsichtnahme lediglich den Umstand, dass Einsicht in das Führungszeugnis genommen wurde, das Datum der Einsichtnahme sowie das Ausstellungsdatum des Führungszeugnisses speichern. Sollte aufgrund der Vorlage ein Ausschlussgrund für die ehrenamtliche Tätigkeit vorliegen, wird auch dies gespeichert (vgl. § 72a (5) StGB VIII). Die Leitung der Kirchengemeinde / des Jugendwerks erhält in diesem Fall lediglich die Information, dass ein Ausschlussgrund für meine Tätigkeit vorliegt. Die Daten werden auf Wunsch bei Beendigung der ehrenamtlichen Tätigkeit, jedoch spätestens 5 Jahre nach Vorlage des Führungszeugnisses gelöscht.

Ort, Datum

Unterschrift

Anlage 6.1: Ressourcen- und Risikoanalyse

Bei der Ressourcen- und Risikoanalyse im Zeitraum _____ waren folgende Arbeitsbereiche beteiligt:

[Aufzählung]

Die Zielgruppe(n) unserer Angebote wurden wie folgt beteiligt:

[Aufzählung]

Die Ergebnisse dienen der (Weiter-)Entwicklung unseres Schutzkonzeptes. Besonders haben wir für die Entwicklung von Schutzmaßnahmen zur Prävention sexualisierter Gewalt in den Blick genommen¹:

[Aufzählung, Beschreibung]

Optional, wenn zutreffend: Die [Kirchengemeinde/Einrichtung] ist Trägerin folgender (betriebserlaubnispflichtiger²) Einrichtungen für Kinder, Jugendliche, schutzbedürftige Erwachsene:

[Aufzählung]

Diese Einrichtungen haben ein eigenes Konzept erstellt/erstellen ein eigenes spezifisches Schutzkonzept. Dieses ist eigenständiger Bestandteil des Konzepts unserer Kirchengemeinde/Kirchenbezirk³ und liegt seit _____ vor/wird am _____ vorgelegt.

Zum Zeitpunkt der Risikoanalyse hatten wir folgende Ressourcen (schützende Maßnahmen und Regeln) in unserem bestehenden Schutzkonzept, bzw. identifiziert:

Präventionsmaßnahme (Baustein)	Ablageort/Seite	Beschlossen am	Beschlossen von

Weitere notwendige Präventionsmaßnahmen haben wir wie folgt identifiziert und (weiter-)entwickelt:

¹ Beschreibung der Zielgruppe und deren Risiken (Lebensgeschichtlich, Bezogen auf das Alter/Abhängigkeiten, Bedürftigkeit)

² Kindertageseinrichtungen, z.B. müssen für die Erteilung einer Betriebserlaubnis durch den überörtlichen Träger der Jugendhilfe ein umfassendes Schutzkonzept vorlegen, vgl. § 45 SGB VIII

³ Achten Sie darauf, dass keine inhaltlichen Widersprüche bestehen.

Präventionsmaßnahme (Baustein)	Ablageort/Seite	Beschlossen am	Beschlossen von

Am Ende der Schutzkonzepterstellung wurde der ausgewertete Fragebogen noch einmal überprüft.
Maßnahmen und Handlungsschritte, die sich aus der Analyse ergeben haben, aber keinem Baustein zugeordnet werden konnten:

Maßnahme	Verantwortliche*r	Umzusetzen bis

Diese Risikoanalyse wird im Rahmen der Überprüfung des Schutzkonzeptes im Jahr _____ wiederholt.
Verantwortlich für die Initiierung der Überprüfung ist _____



Maßnahmenplanung zur Entwicklung des spezifischen Schutzkonzeptes

Entsprechend der Einschätzung und des Ergebnisses aus Schritt 2 der Risikoanalyse kann nun ein konkreter und verbindlicher Maßnahmenplan erstellt werden.

Risiken können nicht immer zur Gänze ausgeräumt werden. Die Erarbeitung des Maßnahmenplans orientiert sich daher an folgenden Möglichkeiten Risiken zu behandeln:

- Minimieren des Risikos, indem Maßnahmen erarbeitet und umgesetzt werden, die entweder den Schaden oder die Eintrittswahrscheinlichkeit verringern.
- Eliminieren des Risikos, indem man das Eintreten des Vorfalles komplett vermeidet.
- Akzeptieren und regelmäßige Überwachung des Risikos.

Anlage 6.2: Maßnahmenplanung

Identifiziertes Risiko bzw. Ziel	Maßnahme	Zuständig	Zeitkorridor	Bemerkungen	erledigt
					<input type="checkbox"/>
					<input type="checkbox"/>
					<input type="checkbox"/>
					<input type="checkbox"/>
					<input type="checkbox"/>
					<input type="checkbox"/>
					<input type="checkbox"/>

Anlage 7.1: Hinweise zum Führen eines Vermutungstagebuches

Nicht immer sind Situationen und Erzählungen zu grenzverletzendem Verhalten eindeutig einem psychischen, physischen oder einem sexualisierten Missbrauch im Sinne des Gesetzes zuzuordnen. Grenzverletzungen haben viele Gesichter. Häufig ist es schwierig, Beobachtungen, Erzählungen und Andeutungen einzuordnen.

Es kann sein, dass ein mulmiges Gefühl oder ein vager Verdacht einen beunruhigt.

Hier kann es sehr hilfreich sein, das, was man beobachtet oder gehört hat und was auf eine strafrechtlich relevante Form von sexualisierter Gewalt / einen sexuellen Übergriff / eine Grenzverletzung schließen lassen könnte, zu notieren (möglichst in wörtlicher Rede). Es empfiehlt sich, dabei genaue Angaben zu machen und Datum, Uhrzeit, Situation und verdächtige Beobachtungen möglichst konkret aufzuschreiben. Dies hilft einem, selbst klarer zu sehen. Zudem kann diese Dokumentation im Ernstfall wichtig für die Glaubwürdigkeit des Opfers sein. Ein sog. „Vermutungstagebuch“ kann Jede/r führen:

Vorschlag für einen Eintrag ins Vermutungstagebuch:

- Wer hat etwas beobachtet?
- Was wurde beobachtet? Was genau erschien seltsam, beunruhigend, verdächtig?
- Wann (Datum, Uhrzeit)? Wer ist involviert?
- Wie war die Gesamtsituation?
- Mit wem wurde bisher darüber gesprochen?

Bei allen Aufzeichnungen muss unbedingt zwischen objektiven Fakten und subjektiven Eindrücken getrennt werden!

Datenschutz

Das Vermutungstagebuch enthält vertrauliche Informationen und sollte gut unter Verschluss vor Dritten gehalten werden, besonders, wenn Namen genannt werden. Das Tagebuch soll aufgrund von Datenschutz handschriftlich geführt werden.

Bitte immer anonymisieren! Der Name der von den Vorfällen berichtenden Person sollte dokumentiert werden, die Namen der von ihr beschuldigten Person(en) und der Betroffenen müssen aus Datenschutzgründen anonymisiert werden.

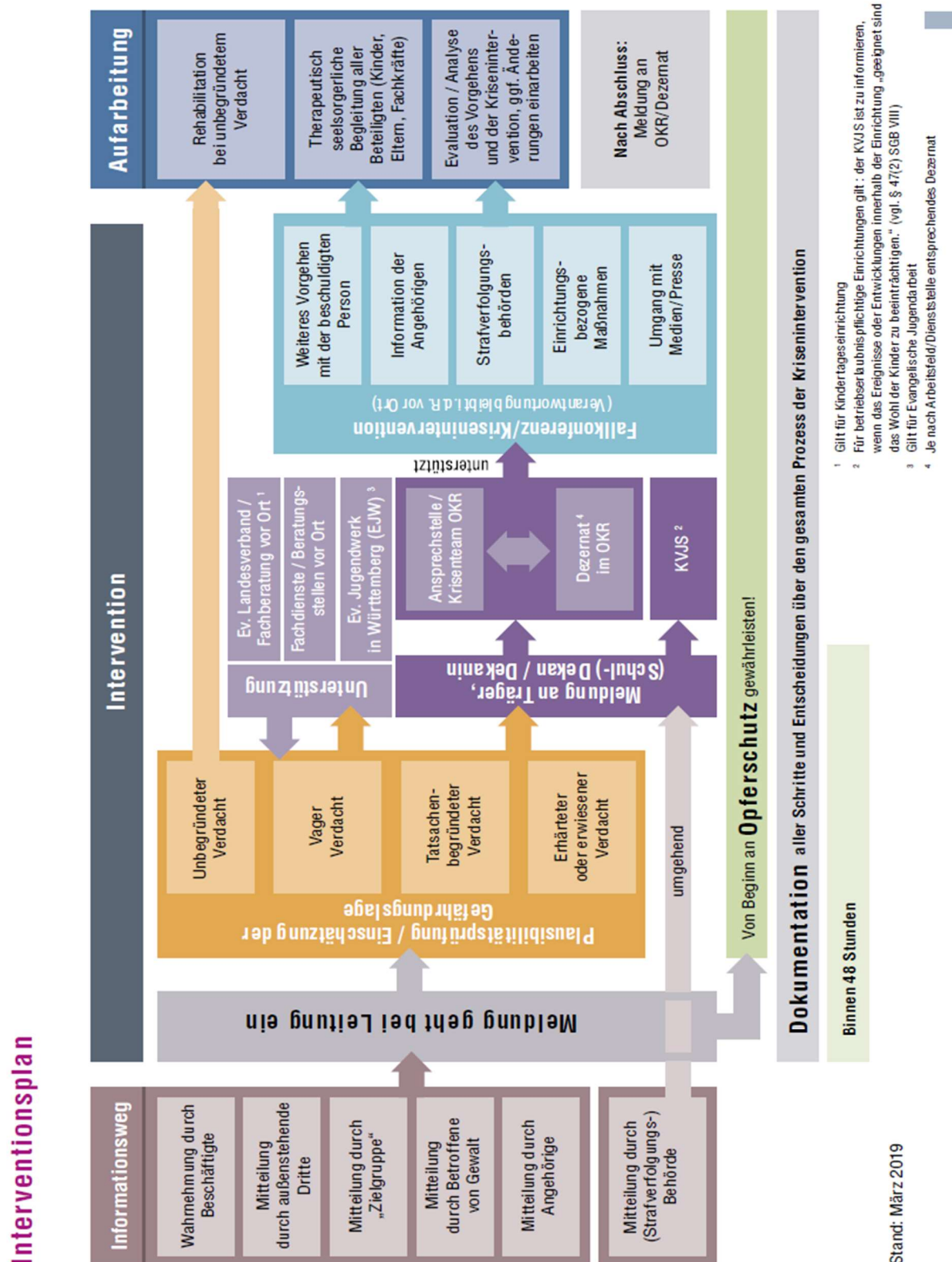
Nur um einen Verdacht abzuklären, oder wenn sich ein Verdacht konkretisiert und weitere Schritte unternommen werden sollen, kann es – soweit nötig, anonymisiert – entsprechenden Personen (z.B. Mitarbeiter*innen einer Beratungsstelle, Vertretern des Vorstands / der Leitung etc.) gezeigt werden.

Es muss unbedingt darauf geachtet werden, dass der Verdacht nicht „die Runde macht“, um das weitere fachliche Vorgehen nicht zu gefährden!

Wir sind keine Detektive!

Anlage 7.2: Kriseninterventionsplan

aus: Handlungsleitfaden Interventionsplan (s. S. 37), S. 7



9. Quellen und weiterführendes Material

Evangelische Landeskirche in Württemberg

(zum download unter: www.elk-wue.de/helfen/sexualisierte-gewalt/arbeitshilfen-1)

- Bewerbungsverfahren achtsam gestalten. Zur Vermeidung von sexualisierter Gewalt und Machtmissbrauch in kirchlichen Arbeitsfeldern, Oktober 2018, digitale Ausgabe
- 2021 Arbeitshilfe Leitlinien zum sicheren Umgang mit Nähe und Distanz, Dezember 2020
- Für einen fairen und respektvollen Umgang miteinander. Handreichung zum Umgang mit sozialen Konflikten, Mobbing, Grenzverletzungen und sexualisierter Gewalt am Arbeitsplatz, Januar 2020
- Handlungsleitfaden Interventionsplan bei Grenzverletzungen, Übergriffen, (sexualisierter) Gewalt oder fachlichem Fehlverhalten gegenüber Schutzbefohlenen innerhalb der Evangelischen Landeskirche in Württemberg, März 2019
- Professionelle Nähe und Distanz Handlungsanweisungen zur Vermeidung von Grenzverletzungen, übergriffigem Verhalten und sexualisierter Gewalt im Alltag von Pfarrerinnen und Pfarrern, September 2018

EKD / Diakonie

(zum download unter: www.elk-wue.de/helfen/sexualisierte-gewalt/arbeitshilfen-1)

- UNSAGBARES SAGBAR MACHEN. Anregungen zur Bewältigung von Missbrauchserfahrungen insbesondere in evangelischen Kirchengemeinden, April 2014
- Grenzen achten – sicheren Ort geben. Prävention und Intervention. Arbeitshilfe für Kirche und Diakonie bei sexualisierter Gewalt, Mai 2014
- DAS RISIKO KENNEN – VERTRAUEN SICHERN. Kinder und Jugendliche vor sexualisierter Gewalt schützen: Risikoanalyse in der Arbeit von Kirchengemeinden, April 2014
- Hinschauen – Helfen – Handeln. Hinweise für den Umgang mit Verletzungen der sexuellen Selbstbestimmung durch beruflich und ehrenamtlich Mitarbeitende im kirchlichen Dienst, Juli 2012

ejw

- Menschenkinder, ihr seid stark! Prävention vor sexualisierter Gewalt. Arbeitshilfe für die Evangelische Kinder- und Jugendarbeit, 3. neu überarbeitete Auflage