



Konzept der Ev. Verbundkirchengemeinde Hochdorf-Schietingen-Vollmaringen zum Schutz vor sexualisierter Gewalt und vor grenzverletzendem Verhalten mit einem Interventionsplan bei Verdachtsfällen

Präambel

Mit unserer Haltung, Sprache und Umgangsweise wirken wir jeglicher Form von körperlicher, psychischer und sexualisierter Gewalt entgegen. Zielgruppen des Schutzes sind sowohl Mitarbeitende als auch Kinder, Jugendliche und Schutzbefohlene. Wir nehmen ungleiche Machtverhältnisse bewusst wahr und gestalten diese vertrauenswürdig und verantwortungsvoll. Wir gehen sexualisierter Gewalt unverzüglich und in unserem Gewalt- und Sexu- alschutzkonzept festgelegten Verfahren nach.

Ressourcen- und Risikoanalyse

Bei der Ressourcen- und Risikoanalyse im Zeitraum von Oktober 2024 bis Mai 2025 waren folgende Arbeitsbereiche beteiligt:

Vertreter des Verbundkirchengemeinderats, Vertreter des CVJM Hochdorf e.V., Vertreter der Chor- und der Jungbläserarbeit.

Die Verbundkirchengemeinde ist Trägerin der Kindertagesstätte „Villa Kunterbunt“. Diese hat ein eigenes spezifisches Schutzkonzept erstellt. Dieses ist eigenständiger Bestandteil des Konzepts unserer Verbundkirchengemeinde und liegt seit Mai 2025 vor (Siehe Homepage www.Evang-Hochdorf.de).

Für Hochdorf hat die Verbundkirchengemeinde den CVJM Hochdorf e.V. mit der Jugendarbeit beauftragt. Dieser arbeitet selbständig im Auftrag. Dieser erstellt ein eigenes Schutzkonzept.

Folgende Ressourcen (schützende Maßnahmen und Regeln) wurden identifiziert:

Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses

Alle Mitarbeitenden und künftigen Beschäftigten haben auf Verlangen des Dienstgebers in regelmäßigen Abständen (5 Jahre) ein erweitertes Führungszeugnis zur Einsichtnahme vorzulegen.

- Hierbei handelt es sich lediglich um ein Einsichtnahmerecht. Die erweiterten Führungszeugnisse dürfen nicht in der Personalakte abgelegt werden. Es wird dokumentiert, dass das Führungszeugnis vorgelegt wurde und ob es relevante Einträge enthalten hat oder nicht.
- Bei Einträgen ist zu prüfen, ob sich diese auf die auszuübende Tätigkeit auswirken und ggf. ein Tätigkeitsverbot nach § 1 d Absatz 1 KAO oder anderen gesetzlichen Bestimmungen besteht. Wenn ein Tätigkeitsverbot besteht, kann keine Anstellung erfolgen.
- Die persönlichen Daten sind dann sofort zu löschen.
- Die Wiedervorlage des erweiterten Führungszeugnisses muss spätestens nach fünf Jahren verlangt werden.
- Die Kosten hierfür trägt der Dienstgeber.

Selbstauskunfts- und Selbstverpflichtungserklärung

Alle Beschäftigten im Bereich der KAO haben eine sogenannte Selbstauskunft zu erteilen und eine Selbstverpflichtungserklärung abzugeben.

Erweiterte Führungszeugnisse müssen vorliegen und alle fünf Jahre erneuert werden

- Es findet eine Klärung statt, für welche Arbeitsbereiche erweiterte Führungszeugnisse und Selbstauskunftserklärungen vorgelegt werden müssen. Im Grunde ist keine Person davon ausgenommen, die in ihrem Arbeitsfeld anderen Personen begegnen könnte.
- Zuständig für Mitarbeitende/Angestellte und Ehrenamtliche ist die jeweilige Kirchengemeinde bzw. der Kirchenbezirk für Mitarbeitende auf Bezirksebene.
- Zuständig für PfarrerInnen ist der Oberkirchenrat in Stuttgart.
- Die dafür entstehenden Kosten werden erstattet.

Fortbildungsgrundsätze und -angebote

Bereits im Dienst befindliche Haupt- und Ehrenamtliche werden in angemessenem Zeitraum geschult. Der/die jeweilige unmittelbare Dienstaufsicht trägt die Verantwortung.

- Fortbildungen für Haupt-, Neben- und Ehrenamtliche finden in den jeweiligen Arbeitsfeldern zielgruppenspezifisch statt.
- Die Haupt- und Nebenamtlichen des Kirchenbezirks werden auf die zentralen Schulungstermine (s.o.) hingewiesen. Diese können in Kooperation mit dem/der Präventionsbeauftragten des Kirchenbezirks angeboten werden.
- Vor Ort werden in regelmäßigen Abständen Schulungen angeboten.
- Dienstaufsichtführende achten darauf, dass regelmäßige Fortbildungen zum Thema angeboten werden, um der Fortbildungspflicht nachzukommen.

Haupt- und Nebenamtlich Beschäftigte

Rechtliche Regelungen

Es gelten das Gewaltschutzkonzept und die KAO der Württembergischen Landeskirche für **alle** Mitarbeitende, für PfarrerInnen, Angestellte, Leih- und Honorarkräfte.

Anstellungsfähigkeit im Rahmen der KAO

In der Evangelischen Landeskirche gilt bei der Anstellung von Beschäftigten das sogenannte Nulltoleranzprinzip. Die Anstellung einer/s Beschäftigten kommt nicht in Betracht, wenn sie/er wegen einer Straftat, die nach SGB VIII zum Ausschluss von Aufgaben in der Kinder- und Jugendhilfe führt, rechtskräftig verurteilt worden ist.

Meldepflicht

Zu den Instrumenten des Vorgehens bei Verdacht auf sexualisierte Gewalt ist die Meldepflicht kirchengesetzlich verankert (GSG von 25.11.2021, § 3).

Kündigungspflicht

In § 34 Absatz 5 KAO wurde normiert, dass ein wichtiger Grund zur Kündigung (im Sinne von § 626 BGB) die rechtskräftige Verurteilung wegen einer Straftat ist. Diese führt nach SGB VIII zu einem Ausschluss von Aufgaben in der Diakoniestation. Insbesondere sind die Fristen des § 626 BGB und die Besonderheiten des MVG Württemberg zu beachten. Das Gewaltschutzgesetz verpflichtet die Dienstgeber jedoch zur Umsetzung.

Anfangsverdacht gegenüber MitarbeiterInnen

Der Schutz möglicher Opfer hat die höchste Priorität. Ein Anfangsverdacht gegenüber MitarbeiterInnen wegen des Vorwurfs sexualisierter Gewalt ist zunächst intern (Vorsitzende) zu prüfen und zu dokumentieren.

Bleibt der Verdacht nach Prüfung bestehen, sind der geschäftsführende Dekan (z.Zt. Erich Hartmann), die Ansprechperson der württembergischen Landeskirche bei sexualisierter Gewalt (Ursula.Kress@elk-wue.de; 0711 2149572). Dieser und alle weiteren Schritte sind zu dokumentieren.

Stellt sich heraus, dass sich der Anfangsverdacht einer begangenen Straftat (Nötigung, Körperverletzung, Vergewaltigung, ...) bestätigt, sollte Kontakt zur Staatsanwaltschaft oder Polizei aufgenommen und auch dort Beratung eingeholt werden.

Präventive Maßnahmen bei Stellenbesetzungsverfahren

Im Einstellungsgespräch

- Bei Einstellung wird grundsätzlich auf das Schutzkonzept hingewiesen.
- Die Regionalverwaltung überwacht die Einhaltung des Schutzkonzeptes laut KAO
- Die Selbstverpflichtungserklärung liegt beim ersten Vertrag bei.
- Ehrenamtliche erhalten die Informationen zum Schutzkonzept bei Übernahme der Aufgabe und verpflichten sich mit ihrer Unterschrift zur Einhaltung der Selbstverpflichtungserklärung. Sie legen dem Pfarramt ein erweitertes polizeiliches Führungszeugnis vor.

Schulung im ersten Dienstjahr

- Es finden regelmäßig zentrale Schulungstermine für neue Mitarbeitende/PfarrerInnen statt. Diese werden bei ihrer Einstellung darauf hingewiesen, im ersten Dienstjahr an einer Schulung teilzunehmen, soweit dies am vorherigen Dienstort nicht bereits erfolgt ist.
- Das Dekanatamt trägt die Verantwortung und Aufsicht. Die Schulungen können in Kooperation mit anderen Partnern angeboten werden.

Grundsätze im Umgang mit den bei uns Mitarbeitenden und Schutzbefohlenen

- In unseren Kirchengemeinden, Einrichtungen und Angeboten haben alle Menschen das Anrecht auf ihre persönliche Sicherheit und die Zusage, dass wir für sie sorgen.
- In unseren Kirchengemeinden, Einrichtungen und Angeboten werden alle Menschen ernst genommen, zur offenen Kommunikation ermutigt und beteiligt. Für die Einhaltung der Würde und der Rechte jedes und jeder Einzelnen setzen wir uns in unseren Arbeitszusammenhängen ein.
- Alle Teilnehmenden und Schutzbefohlenen in unseren Arbeitszusammenhängen müssen durch unser Verhalten vor jeglicher Form von körperlicher, sexualisierter und psychischer Gewalt sicher sein und sich auch so fühlen können.
- Intime Zweier-Situationen, insbesondere zwischen Mitarbeitenden und (U18) Teilnehmenden sollen nach Möglichkeit gemieden werden – offene Türen, keine abgelegenen Orte.
- In der Kirchenmusikausbildung (Einzelunterricht) werden die Erziehungsberechtigten in die Handhabe eingebunden. Auf Wunsch können sie am Unterricht teilnehmen.
- Stopp-Regeln werden in der Arbeit mit Kindern- und Jugendlichen kommuniziert.
- Unangemessener Körperkontakt ist zu vermeiden. Körperkontakt (z.B. trösten) nicht in 2er-Situation und geschlechtsadäquat.
- Mitarbeitende und Teilnehmende sollen wissen, wem sie sich sicher anvertrauen können.
- Mitarbeitende werden geschult.
- In unseren Arbeitszusammenhängen werden Menschen und insbesondere Schutzbefohlene darin gefördert, ihre Grenzen zu kennen und zu vertreten. Diese persönlichen Grenzen werden von uns geschützt. Wir wollen Menschen darin stärken, in schwierigen Situationen selbstbewusst Handwerkszeug parat zu haben. Dazu gehört, dass wir Schutzbefohlene mit Hinweisen versorgen, an wen sie sich in einer Notsituation oder bei Gewalterfahrungen wenden können und was eine Aufdeckung an Konsequenzen mit sich bringen kann. Auf diesem Weg möchten wir dazu beitragen, dass die bisher zu hohen Hürden, sich anderen Personen anzuvertrauen, gesenkt werden.
- Verhaltensänderungen wahrnehmen und Kontakt zu den Betroffenen intensivieren. Wenn wir an Schutzbefohlenen unerklärliche oder plötzliche Verhaltensänderungen wahrnehmen, sollten die jeweiligen Angehörigen (Eltern, ErzieherInnen, Verwandte) und/oder Fachpersonal (SozialarbeiterInnen, ErzieherInnen, JugendreferentInnen) in unsere Überlegungen zu den Ursachen des veränderten Verhaltens mit einbezogen werden. Auf diesem Wege möchten wir sicherstellen, dass wir Hinweise zu möglichen Gewalterfahrungen in geeigneter Weise ernst nehmen.
- Wir bieten uns den möglichen Betroffenen als Vertrauenspersonen an und machen Gesprächsangebote. Dabei verweisen wir auch auf andere Ansprechpersonen. Bei Bedarf sprechen wir die Menschen in behutsamer Weise auf unsere Vermutungen an („du hast dich verändert; ich mache mir Sorgen“). Wir machen deutlich, dass wir auch bei schwierigen Themen jederzeit ansprechbar sind.

Selbstverpflichtung der Ev. Verbundkirchengemeinde Hochdorf-Schietingen-Vollmaringen

Diese Selbstverpflichtung dient dem Schutz von Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen vor sexualisierter Gewalt. Sie gilt für alle haupt-, neben- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden des Kirchenbezirks und seiner Gemeinden.

1. Umgang miteinander

- a. Ich begegne allen – insbesondere den mir anvertrauten Kindern und Jugendlichen, den Erwachsenen sowie den Mitarbeitenden – mit Respekt.
- b. Ich achte ihre persönlichen Grenzen und trage zu einem verantwortungsvollen Umgang mit Nähe und Distanz bei.
- c. Ich hinterfrage Situationen, bei denen ich das Gefühl habe, dass Grenzen verletzt werden.
- d. Ich spreche sie in unserem Mitarbeitenden-Team oder gegenüber einer Leitungsperson an und verharmlose und übertreibe dabei nicht. Sollte sich vor Ort keine geeignete Person finden, wende ich mich an die Präventionsbeauftragten des Kirchenbezirks oder an die Koordinierungsstelle „Prävention sexualisierte Gewalt“ im Büro für Chancengleichheit des Oberkirchenrats.

2. Rollen und Macht

- a. Mir ist bewusst, dass ich als Pfarrerin bzw. Pfarrer und als Mitarbeiterin bzw. Mitarbeiter meiner Kirchengemeinde, meines Arbeitsbereiches oder meines Kirchenbezirks eine Verantwortung trage und eine Vertrauensperson bin.
- b. Ich nutze meine Rolle nicht aus, um eigene Bedürfnisse zu befriedigen.
- c. Mir ist bewusst, dass ich durch meine Rolle immer auch Macht zugeschrieben bekomme. Diese übe ich verantwortlich und respektvoll aus. Insbesondere indem ich Partizipation und Beteiligung als wesentliches Ziel meiner Arbeit ermögliche.

3. Förderung und Begleitung

- a. Ich unterstütze Kinder und Jugendliche in ihrer persönlichen Entwicklung, fördere ihr Selbstbewusstsein und mache sie stark für persönliche Entscheidungen.
- b. Heranwachsende und Erwachsene begleite ich mit dem Ziel, ihre Autonomie und Selbstwirksamkeit zu stärken.
- c. Die Begleitung Einzelner erfolgt in reflektierten und für die anderen Mitarbeitenden transparenten professionellen Settings.
- d. Ich ermutige alle, sich an Menschen zu wenden, denen sie vertrauen, wenn sie sich bedrängt fühlen.

4. Sprache und Schutz

- a. Ich verzichte auf abwertende oder ausgrenzende Verhaltensweisen und Sprache.
- b. Ich schütze Kinder und Jugendliche sowie Erwachsene in meinem Tätigkeitsfeld vor körperlicher, seelischer und sexualisierter Gewalt.
- c. Ich achte auf Anzeichen von Vernachlässigung und Gewalt bei Kindern und Jugendlichen.

5. Gesetze und Notfallpläne

- a. Ich kenne und beachte die (kirchen-)gesetzlichen Vorschriften zum Schutz von Kindern und Jugendlichen.
- b. Mir ist bewusst, dass jede sexuelle Handlung mit Menschen, für die ich im Rahmen meines kirchlichen Auftrages Verantwortung trage, eine unangemessene bis hin zu einer strafbaren Handlung mit entsprechenden rechtlichen Folgen ist.
- c. Wenn ich einen Hinweis bzw. begründeten Verdacht eines unangemessenen Verhaltens und/oder eines sexuellen Übergriffes auf Schutzbefohlene habe, verhalte ich mich entsprechend des Handlungsplans des Kirchenbezirks. Dieser umfasst eine Meldepflicht im Sinne des Gesetzes und der Rechtsverordnung.
- d. Dabei stehen der Schutz und die Würdigung der sich anvertrauenden bzw. betroffenen Personen an erster Stelle.

Ort und Datum

Name des/der Mitarbeitenden

Unterschrift

Zum Umgang mit Betroffenen

Erfahrungen von sexualisierter Gewalt und das Aufdecken derselben treten in vielen verschiedenen Situationen und Formen auf. Auch die Betroffenen zeigen häufig ganz unterschiedliche Reaktionen, Bedürfnisse und Ängste. Gerade deswegen kann es keine starren Handlungsanweisungen für einen korrekten Umgang mit Betroffenen von sexualisierter Gewalt geben. Wir möchten als Kirchengemeinde aber Leitlinien und Grundgedanken festlegen, die sicherstellen, dass der Schutz von Menschen und Schutzbefohlenen in unseren Arbeitszusammenhängen an erster Stelle steht.

- Wir möchten handeln, unterstützen und helfen, statt wegzusehen, zu beschwichtigen oder zu vertuschen.
- Wir möchten eine Kultur der Sensibilisierung und Achtsamkeit entwickeln, die uns aufmerksam macht für das Leiden und die Not von Menschen, die von sexualisierter Gewalt betroffen sind.
- Um grenzüberschreitendes Verhalten und sexualisierte Gewalt möglichst zu vermeiden, sind wir bei uns selbst sowie bei KollegInnen und Ehrenamtlichen sensibel für Strukturen, die solches Verhalten befördern und ermöglichen.
- Einzelgespräche führen wir in einem angemessenen Rahmen und transparent gegenüber anderen Mitarbeitenden und KollegInnen.
- Wir klären das gegenseitige Einverständnis sowie die Angemessenheit von „vertraulichen Situationen“/ Einzelgesprächen mit den Beteiligten ab.

Als hauptamtliche oder ehrenamtliche Mitarbeitende im Kirchenbezirk und in den Kirchengemeinden sind wir häufig nahe Bezugs- und Vertrauenspersonen für unsere Zielgruppe. Unsere Arbeit ist gegründet auf intensiver Beziehungsarbeit mit den verschiedenen Menschen unserer vielfältigen Arbeitsfelder. Aufgrund dieser Beziehungs- und Vertrauensebene kann es vorkommen, dass sich Betroffene sexualisierter Gewalt gerade an uns wenden, um das Geschehene aufzudecken. Diese Kontaktaufnahme kann ganz unterschiedlich erfolgen – von indirekten, verdeckten und vorsichtigen bis hin zu direkten und offenen Hinweisen über das, was ihnen geschehen ist. Teilweise werden wir Mitarbeitende auch selbst zu Zeuginnen von Übergriffen, oder aber Dritte (z.B. FreundInnen eines/einer Betroffenen) berichten uns. Nicht zuletzt deshalb ist es notwendig, dass wir uns über einen geeigneten Umgang mit und für die Betroffenen bewusst werden. Die Aufdeckung eines Vorfalls geschieht normalerweise in Form eines Prozesses, nicht als einmaliges Ereignis.

Wichtig im Umgang ist zunächst, dass wir als Mitarbeitende so sensibilisiert sind, dass wir Hinweise wahrnehmen können. Verhaltensauffälligkeiten vonseiten der Betroffenen können hier als Anzeichen dienen, sind aber nicht immer leicht zu erkennen – vor allem dann nicht, wenn Betroffene, beispielsweise um andere (z.B. ihre Eltern) zu schützen, bewusst schweigen. So vertrauen sich nur 30 – 50 % der Betroffenen von sexualisierter Gewalt anderen Personen an. Je größer die Scham der Betroffenen oder die Angst vor den Konsequenzen, die sie oder ihre Angehörigen zu befürchten haben, ist, desto schwieriger ist es häufig, sich anderen Menschen anzuvertrauen. In nicht wenigen Fällen geschieht dies daher erst Monate oder gar Jahre später. Diese Zahlen zeigen, wie wichtig eine Sensibilisierung der Mitarbeitenden ist, die hier als wichtige Vertrauenspersonen agieren können und sollen. In den Themenbereichen sexualisierte Gewalt und Nähe und Distanz sind entsprechende Fortbildungsangebote anzubieten und wahrzunehmen.

Darüber hinaus können Hinweise dieser Art für uns als Mitarbeitende zunächst einmal überfordernd sein. Viele Menschen reagieren beispielsweise mit Entsetzen oder Unsicherheit. Andere überfällt sogleich ein Aktionismus des sofortigen Handelns, was häufig auch eine Überforderung für die

Betroffenen selbst darstellt und selten zu guten Lösungen führt. Wieder andere können das Erzählte nicht glauben/fassen, nehmen es nicht ernst oder bezweifeln das Gehörte (bewusst oder unbewusst) durch Aussagen wie „das kann doch wohl nicht wahr sein“. Dies geschieht oft vor allem dann, wenn die Vorwürfe KollegInnen betreffen. In einem solchen Falle ist dringend zur Beratung durch eine geeignete Stelle geraten, bevor die Vermutung der betroffenen Person gegenüber selbstständig kommuniziert wird. Nur so kann gewährleistet werden, dass eine potenzielle Täterin/ein potenzieller Täter gewarnt wird. Für diese komplexen Situationen suchen wir also nach geeigneten Reaktionsweisen und nach einem angebrachten Umgang mit Betroffenen, die sich uns indirekt oder direkt anvertrauen. Rund die Hälfte aller Mädchen und Jungen machen Erfahrungen nicht-körperlicher sexualisierter Gewalt (Vorfälle im Internet mit einbezogen) sexualisierter Gewalt mit Körperkontakt. Diese Zahlen zeigen, wie hoch die Wahrscheinlichkeit ist, dass auch Menschen aus unseren Zusammenhängen betroffen sind.

Vorgehen nach der E.R.N.S.T.-Regel

Zunächst ist es wichtig, ruhig zu bleiben und starke emotionale Reaktionen zu vermeiden. Nur besonnen können wir gemeinsam mit den Betroffenen nach den richtigen Handlungsschritten suchen. Denn der Schutz der Betroffenen steht an erster Stelle. Ihn zu gewährleisten ist unser Auftrag und hat größte Priorität. Dies kommunizieren wir so auch mit den Betroffenen. Bei konkreten Vorfällen empfiehlt sich ein Vorgehen nach der sogenannten E.R.N.S.T.-Regel.

Erkennen von Anzeichen sexualisierter Gewalt

Mögliche Hinweisgeber könnten sein

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

Ruhe bewahren/Report (Dokumentation)

- Ruhe bewahren!
- Zu diesem Zeitpunkt keine Konfrontation des vermutlichen Täters oder der vermutlichen Täterin, u. a. um Betroffene zu schützen und um ein Vernichten von Spuren zu verhindern!
- Keine eigenen Ermittlungen zum Tathergang!
- Überdenken Sie Ihre nächsten Schritte, da überstürzte und unüberlegte Handlungen die Situation verschlimmern könnten.
- Zuhören, Glauben schenken. Auch widersprüchliche und Erzählungen von kleineren Grenzverletzungen ernst nehmen! „Du bist nicht schuld! Es ist gut und mutig, dass du das berichtest.“

- Versichern, dass das Gespräch vertraulich behandelt wird und nichts ohne Absprache unternommen wird. Aber auch erklären: „Ich werde mir Rat und Hilfe holen.“
- Sich selbst Hilfe holen! Sich mit einer Person des eigenen Vertrauens besprechen, ob die Wahrnehmungen geteilt werden. Die eigenen Grenzen akzeptieren. Sie können und müssen nicht allein „retten“.
- Report, Gespräche, Fakten, Situation und eigene Wahrnehmungen **dokumentieren** (Datum, Uhrzeit, Namen der Personen, mit denen die Beobachtungen unter Beachtung der Schweigepflicht reflektiert wurden)
 - Was habe ich gesehen?
 - Was habe ich gehört?
 - Was wurde mir erzählt? (Zitate)
 - Welche Gefühle hat das Kind, der oder die Jugendliche, der oder die schutzbedürftige Erwachsene?
 - Welche Gefühle habe ich?
- Die Dokumentation muss handschriftlich geführt, sicher aufbewahrt und vor unberechtigter Einsichtnahme geschützt sowie bei unbegründetem Verdacht vernichtet werden.

Netzwerk

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

Sicherheit herstellen – Opfer schützen

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

TäterIn stoppen

Bei begründetem und erhärtetem bzw. erwiesenem Verdacht

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

Sensibilität im Falle eines konkreten Hinweises / eines Verdachts / einer Aufdeckung

Wahrhaftigkeit voraussetzen

Wir gehen grundsätzlich von der Richtigkeit der Aussagen der Betroffenen aus und geben ihnen das Gefühl, dass wir sie ernst nehmen. Wir ermutigen sie, sich uns anzuvertrauen, ohne Betroffene zu Aussagen zu drängen.

Einfühlungsvermögen

Menschen, die Erfahrungen von sexualisierter Gewalt erlebt haben, sind häufig traumatisiert. Wichtig ist daher, dass wir ihnen achtsam zuhören und das Gespräch einfühlsam führen. Anstelle von Ratschlägen oder drängenden Fragen hören wir zu, machen Mut, zu berichten und glauben dem Gesagten.

In der Gesprächssituation kann sich eine Retraumatisierung ereignen, in der die Betroffenen auf einmal die erlebte Situation erneut durchleben. Um sie hier herauszuholen, ist es wichtig, Sicherheit zu vermitteln und die Aufmerksamkeit auf anderes zu lenken. Konkret konnte zum Beispiel helfen, ein Glas Wasser anzubieten oder nicht in die Situation nachzufragen, sondern das Gespräch auf einen anderen Punkt im Raum zu lenken.

Anerkennen und Entlasten

Im Gespräch mit den Betroffenen denken wir daran, welche große Hürde es war, sich uns anzuvertrauen. Daher ist es wichtig, dass wir den Mut der Betroffenen anerkennen und sie von möglichen Schuldgefühlen gegen sich selbst entlasten.

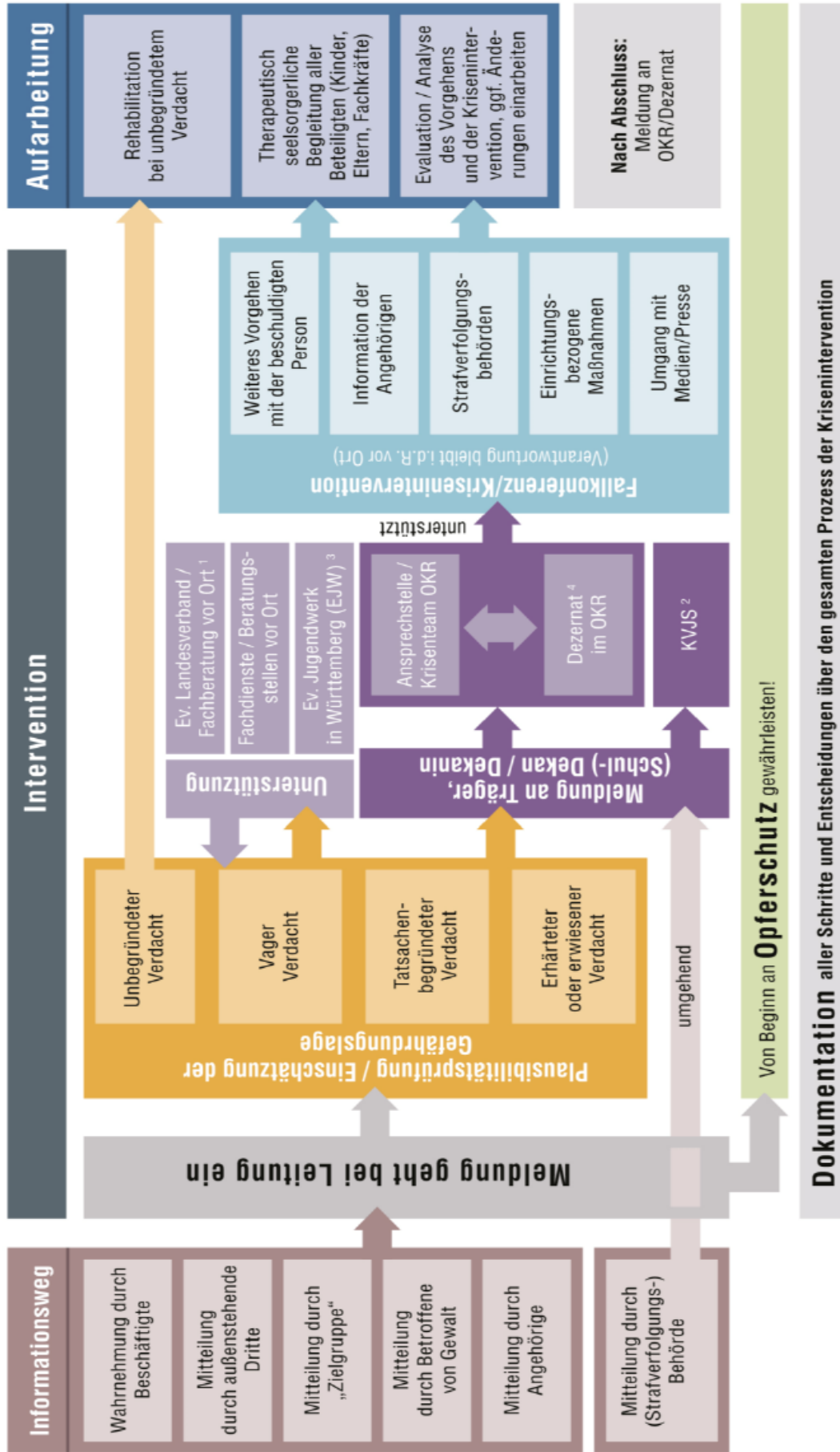
Vertraulichkeit

Wir versichern den Betroffenen, dass wir sie in alle weiteren Schritte mit einbeziehen werden und nicht über ihren Kopf hinweg aktiv werden. Gleichzeitig erklären wir aber auch, dass es notwendig ist, Hilfe und Rat zu holen sowie die entsprechenden Leitungspersonen einzubeziehen, um ihnen in geeigneter Form Hilfe und Schutz gewährleisten zu können. Zu diesem Zwecke versorgen wir die Betroffenen mit ausreichend Informationen zu professionellen Fach- und Beratungsstellen und organisieren bzw. begleiten sie bei Bedarf zu den entsprechenden Stellen.

Zeitnahe Dokumentation

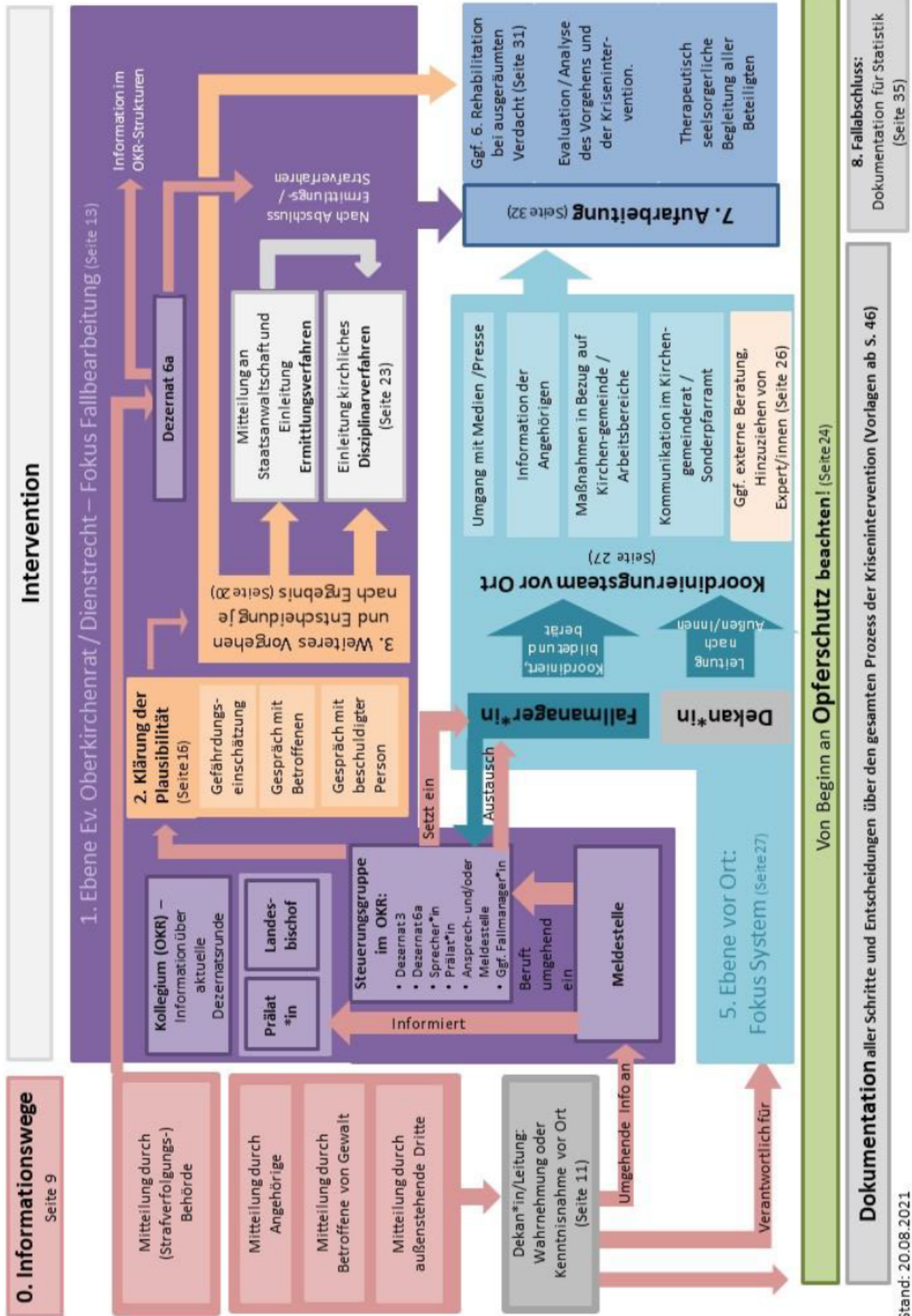
Die Vermutung oder der Fall sollte genau dokumentiert werden, um den Betroffenen einen sachlich korrekten Umgang mit dem Geschehenen zu gewährleisten. Das Aufdecken hat häufig eine unvorhersehbare Dynamik zur Folge. Wir machen dabei den Betroffenen gegenüber deutlich, dass eine Dokumentation ihrem Schutz dient, um einer späteren Verunsicherung oder Orientierungslosigkeit vorzubeugen.

Handlungsplan der Intervention



¹ Gilt für Kindertageseinrichtung
² Für betriebsverlaufsabhängige Einrichtungen gilt: der KVJS ist zu informieren, wenn das Ereignis oder Entwicklungen innerhalb der Einrichtung „geeignet sind das Wohl der Kinder zu beeinträchtigen.“ (vgl. § 47(2) SGB VIII)
³ Gilt für Evangelische Jugendarbeit
⁴ Je nach Arbeitsfeld/Dienststelle entsprechendes Dezernat

Bei Pfarrerinnen und Pfarrern



Umgang mit Beschuldigten

Im Falle einer Vermutung gegen Mitarbeitende ermutigen wir ausdrücklich dazu, die Beratungsstellen in Anspruch zu nehmen und sich zu beraten. Wir raten dringend davon ab, Vermutungen gegenüber einem potenziellen Täter bzw. einer Täterin selbstständig und ohne vorherige Beratung zu äußern.

Alle Beobachtungen sollten genau, mit Datum und Uhrzeit notiert und sicher verwahrt werden. Wir wissen, dass nicht jede Meldung und jede Beobachtung zu einem Fall wird. Uns ist es wichtig, der beschuldigten Person eine dem dienst- und arbeitsrechtlichen Verfahren ferne Begleitung zur Seite zu stellen. Diese kann z.B. seelsorgerlich ausgebildet sein.

Falls die beschuldigte Person niemand Externen benennen kann,

- der ihr oder ihm nah ist,
- der vertraulich mit einbezogen werden kann,
- der die Institution kennt,

– und der die beschuldigte Person begleiten kann,

wird die Anlaufstelle im Oberkirchenrat kontaktiert, um eine solche Person aus dem ReferentInnen-Pool, der von der entsprechenden Stelle im OKR unterhalten wird, zu finden.

Vor der Freistellung eines/einer hauptamtlichen Mitarbeitenden muss eine Plausibilitätsprüfung durchgeführt werden.

Klar ist, dass eine Freistellung oder eine vorläufige Suspendierung den Grundsatz der Unschuldsvermutung nicht in Frage stellt. In einem geordneten Verfahren hat jede/r eine Rolle. Es ist gewährleistet, dass auch der oder die Beschuldigte vertreten wird.

Wenn es einen sachlich guten Grund für eine Freistellung gibt, wird dieses Instrument genutzt. Allen Mitarbeitenden ist klar, dass dies kein leichtfertiger Schritt ist; er muss mit größter Sorgfalt kommuniziert werden. Es ist klarzustellen, dass eine Freistellung keine Verurteilung bedeutet, sondern als Zeit zur Klärung des Sachverhaltes zu verstehen ist.

Bei der Vermutung einer Straftat kooperieren die Leitungsverantwortlichen (Dekanatamt, Vorsitzende der KGR-Gremien und Arbeitsbereichsleitung, Leitungen der Dienste und Werke) eng mit der Öffentlichkeitsarbeit der Landeskirche und erarbeiten ggf. Sprachregelungen. Diese werden den im Verfahren Beteiligten zur Verfügung gestellt.

Rehabilitation bei einer unbegründeten Vermutung sexualisierter Gewalt

Sollten sich die Vermutungen nicht erhärten, wird noch in der Zeit der Abwesenheit begonnen, Rehabilitierungsmaßnahmen einzuleiten. Je nach Einzelfall und Umfang der ausgeräumten Tatvorwürfe ist zu klären, wie ein Rehabilitationsverfahren wirksam und den Vorwürfen gerecht umgesetzt werden kann.

Begriffsdefinitionen¹

Sexualisierte Gewalt

In Deutschland – wie in den meisten Ländern der Welt – fehlt ein einheitliches Verständnis darüber, was sexualisierte Gewalt eigentlich ist und was unter diesen Begriff fällt. Das spiegelt sich unter anderem darin wider, dass in unterschiedlichen Kontexten unterschiedliche Begrifflichkeiten verwendet werden. Die Rede ist etwa von „sexualisierter Gewalt“, „sexuellem Missbrauch“, „sexueller Gewalt“ oder „sexueller Ausbeutung“.

Der häufig verwendete Begriff „sexuelle Gewalt“ (gegenüber Kindern, Jugendlichen und schutzbedürftigen Erwachsenen) bezeichnet nach gängiger Definition „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 wesentlich zustimmen kann. Die Missbrauchenden nutzen ihre Macht- und Autoritätsposition aus, um ihre eigenen Bedürfnisse zu befriedigen.“² Häufig geht dies mit der Erpressung zur Geheimhaltung einher, die das Kind oder den schutzbedürftigen Erwachsenen in machtunterlegener Position zu Sprachlosigkeit, Wehrlosigkeit und Hilflosigkeit verurteilen soll.

Die Evangelische Kirche in Deutschland und die Diakonie Deutschland lehnen sich an diese Definition an, sprechen jedoch von sexualisierter Gewalt. Diese Begrifflichkeit zeigt am deutlichsten auf, dass Sexualität instrumentalisiert wird, um Gewalt und Macht auszuüben.

Den Begriff sexueller Missbrauch lehnen viele betroffene Menschen ab. Denn „Missbrauch“ legt nahe, dass auch ein positiver „Gebrauch“ möglich wäre. Gebrauch kann aber prinzipiell nur von Sachen oder Situationen gemacht werden – unter keinen Umständen von Menschen. Gerade wenn es um juristische Zusammenhänge geht, kann aber nicht auf den Begriff Missbrauch verzichtet werden, so dass auch hier der Begriff sexueller Missbrauch verwendet wird.

Strafrechtlich relevante Formen sexueller Gewalt

Strafrechtlich relevante Formen sexualisierter Gewalt sind: sexuelle Nötigung, exhibitionistische Handlungen, sexueller Missbrauch von Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen, Vergewaltigung, die Förderung sexueller Handlungen Minderjähriger, Prostitution von Kindern, das Herstellen und Ausstellen, der Handel und 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 Voyeurismus
- Beim gemeinsamen Anschauen von Pornografie beziehungsweise beim Versenden pornografischen Bildmaterials per E-Mail oder Messengerdienste 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 oder nonverbaler Kommentierung der körperlichen Entwicklung der Geschlechtsmerkmale eines Kindes oder einer bzw. eines Jugendlichen
- Beim Beobachten von Kindern, Jugendlichen und schutzbedürftigen Erwachsenen beim Baden bzw. Duschen
- Bei Gebrauch sexualisierter Sprache, Belästigung von Kindern, Jugendlichen und schutzbedürftigen Erwachsenen in Chaträumen im Internet (Cyber-Grooming)

¹ Die Begriffsdefinitionen wurden übernommen aus: Schulungsmaterialien für die Präventionsarbeit von „hinschauen-helfen-handeln – Eine Initiative der evangelischen Landeskirchen und der Diakonie gegen sexualisierte Gewalt“.

² Deegener, Gunther* Kindesmissbrauch. Erkennen – helfen – vorbeugen, Weinheim, Basel, 2010.

- Bei der Aufforderung an Kinder, Jugendliche und schutzbedürftige Erwachsene, 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

Grenzverletzungen

Grenzverletzungen treten einmalig oder gelegentlich im pädagogischen und im pflegerischen Kontext auf und können als fachliche oder persönliche Verfehlung der Mitarbeitenden charakterisiert werden. Das unangemessene Verhalten, das eine Grenzverletzung ausmacht, kann durch einen Mangel an eindeutigen Normen und Regeln in einer Organisation wie durch fehlende Sensibilität des Mitarbeitenden hervorgerufen werden. Meist geschehen Grenzverletzungen unbeabsichtigt. Im Gegensatz dazu gehen pädokriminelle TäterInnen nach sogenannten Grooming-Prozessen vor. Dies sind gezielte Strategien mit dem Ziel des sexuellen Missbrauchs, das heißt einer strafbaren Handlung. In einem solchen Anbahnungsvorgehen werden Grenzverletzungen dazu verwendet, um zu testen, ob sich Kinder, Jugendliche und schutzbedürftige Erwachsene dagegen wehren und die Grenzverletzungen zum Beispiel an Erziehungsberechtigte oder andere Vertrauenspersonen melden. In diesem Kontext ist es wichtig, den Unterschied zu kennen und diesen auch wahrnehmen zu können. Im Gegensatz zu sexuellem Missbrauch können Grenzverletzungen entschuldigt werden oder geschehen aus Achtlosigkeit. Sexualisierte Gewalt hingegen geschieht immer mit Absicht.

Beispiele für Grenzverletzungen sind:

- Verletzung des Rechts auf Intimität bei der Körperpflege
- Das Ansprechen von Mädchen und Jungen mit besonderen Kosenamen
- Die Missachtung einer (fachlich) adäquaten körperlichen Distanz (grenzüberschreitende, zu intime körperliche Nähe und Berührungen im alltäglichen Umgang)
- Verletzung des Rechts auf das eigene Bild durch Veröffentlichung von Bildmaterial via Messengerdienste (zum Beispiel WhatsApp), andere soziale Internetplattformen oder E-Mail.

Das Grenzempfinden der Kinder, Jugendlichen und schutzbedürftigen Erwachsenen ist grundsätzlich zu respektieren. Darüber hinaus kommt Erwachsenen auch entwicklungspsychologisch eine besondere Verantwortung zu. Die zu achtende Grenze hängt nämlich insofern nicht nur vom Empfinden des Kindes ab, weil es in seine Grenzen bzw. in die Fähigkeit, sie zu formulieren, auch erst hineinwachsen muss. Deshalb kann es sein, dass diese Grenzempfindungen zum Teil (noch) nicht artikuliert werden können. Kinder brauchen dementsprechend diesen Schutz auch unabhängig von ihren Empfindungen. Selbst wenn sich ein Kind „anbieten“ sollte, gilt das. Das wird deutlich, wenn man es mit einem Boxkampf vergleicht. Wenn ein Kind zu einem Erwachsenen sagt: „Komm, wir boxen!“, dann ist klar, dass es ungeachtet dieser Äußerung keinen Kampf zu erwachsenen Bedingungen wollen und führen kann, dass es dies aber nicht einzuschätzen vermag. Es gibt TäterInnen, die „sanft und zärtlich“ vorgehen und davon überzeugt sind, dass das dem Kind nicht schaden könne. Dies trifft nicht zu.

Sexuelle Übergriffe

Daneben spricht man von sexuellen Übergriffen, die Ausdruck eines unzureichenden Respekts gegenüber Mädchen und Jungen sowie grundlegender fachlicher Mängel und/oder eine gezielte Vorbereitung eines sexuellen Missbrauchs/Machtmissbrauchs sind.³

Sexuelle Übergriffe geschehen im Gegensatz zu Grenzverletzungen niemals zufällig oder unbeabsichtigt. Die übergriffige Person missachtet bewusst gesellschaftliche Normen und Regeln sowie fachliche Standards. Widerstände des Opfers werden übergangen.

Weitere Informationen

www.elk-wue.de/helfen/sexualisierte-gewalt

„Nicht dass sexualisierte Gewalt durch Machtmissbrauch geschieht, ist für die Institution eine Katastrophe, sondern das persönliche und/oder institutionelle Ignorieren, Bagatellisieren oder Minimalisieren von Taten und Tatfolgen.“

Umgang mit digitalen Medien

Im Umgang mit digitalen Medien gilt, dass wir uns auch online grenzwahrend und grenzsensibel verhalten. Fakt ist, dass Kinder und Jugendliche in der digitalen Welt aufwachsen und sich in dieser selbstverständlich bewegen. Auch dort laufen sie Gefahr, sexualisierter Gewalt zu begegnen oder sie zu erleben.

Besonderen Fokus legen wir auf folgende Punkte:

Veröffentlichung von Fotos von Kindern und Jugendlichen

Gerne dürfen auf Veranstaltungen, Freizeiten und Aktivitäten Fotos von Erwachsenen, Kinder und Jugendlichen gemacht werden. Wir berücksichtigen dabei, dass wir die schriftliche Einwilligung von den Kindern und Jugendlichen und deren erwachsenen Sorgeberechtigten, nicht nur bei der Veröffentlichung der Fotos, im Voraus einholen. Bei der Veröffentlichung von Fotos ist darauf zu achten, dass Kinder nicht in exponierter Weise (z.B. in Badebekleidung, beim Umziehen oder Duschen) gezeigt werden.

Benutzung von sozialen Medien und Messenger-Diensten

Wir ermutigen zur Nutzung von Messenger-Diensten, die eine Ende-zu-Ende Verschlüsselung bieten und datensensibel agieren. Wir achten darauf, dass bei der Nutzung von Messengerdiensten kein Kind oder Jugendlicher ausgeschlossen wird.

³ Enders, Ursula: Grenzen achten. Schutz vor sexuellem Missbrauch in Institutionen. Ein Handbuch für die Praxis, Köln, 2012.

Wir ermutigen TeamerInnen und Jugendliche, grenzwahrend und sensibel mit ihren Daten und denen anderer Menschen umzugehen.

TeamerInnen müssen sich an eine hauptamtlich verantwortliche Person wenden, wenn sie bemerken, dass in den Messenger-Diensten Mobbing, Cybergrooming, Übergriffe oder sexualisierter Gewalt stattfinden.

Der Umgang mit digitalen Medien und die Prävention von sexualisierter Gewalt in digitalen Medien wird in allen JuLeiCa-Schulungen zu einem festen Baustein. Es werden Fort- und Weiterbildungen zu dem Thema angeboten.

Weiterführende Links zu diesen Themen

Der Beauftragte für den Datenschutz der Evangelischen Kirche in Deutschland hat im Oktober 2018 diese Stellungnahme zum Einsatz von Messenger-Diensten veröffentlicht:

https://datenschutz.ekd.de/portfolio_category/stellungnahme/

Als Sexting wird die private Kommunikation über sexuelle Themen per mobiles Messaging bezeichnet. Die Bezeichnung setzt sich aus den englischen Wörtern Sex und Texting zusammen und beinhaltet auch den Versand von nackten Selbstaufnahmen per Smartphone.

Flyer zum Thema Sexting: Der Miniflyer der Fachberatungsstelle PETZE informiert ältere Kinder und Jugendliche altersgemäß über das wichtige Thema und gibt Sicherheitstipps:

https://www.petze-institut.de/wp-content/uploads/2015/07/Sexting_Kinderflyer_1.6.pdf

Eltern und pädagogische Fachkräfte erhalten in diesem Flyer Informationen zu Medienkompetenz, Intimität, Rechten und Grenzen:

https://www.petze-institut.de/wp-content/uploads/2015/07/Sexting_Elternflyer_1.6.pdf

Informationen im Netz für die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen

Auf diesen **Webportalen** haben Sie Zugang zu Materialien und Angeboten, die Sie in Ihrer Arbeit mit Kindern und Jugendlichen zum Thema „Schutz vor sexualisierter Gewalt mittels digitaler Medien“ nutzen können:

www.wissen-hilft-schutzen.de

www.klicksafe.de

Die **Gesellschaft für Medienpädagogik und Kommunikationskultur** in der Bundesrepublik Deutschland e.V. (GMK) setzt sich als bundesweiter Fachverband der Bildung, Kultur und Medien für die Forderung von Medienpädagogik und Medienkompetenz ein. Unter diesem Link findet sich vieles rund um die Themen kreativ und kritisch mit Medien leben – Medienkompetenz fordern:

www.gmk-net.de

Hilfe für Kinder und Jugendliche bei Problemen in Netz wird auf diesen Webportalen geboten:

www.save-me-online.de

www.hast-du-stress.de

www.nummergegenkummer.de

www.hilfeportal-missbrauch.de