

Schutzkonzept

für den Evangelischen Kirchenbezirk Reutlingen
zur Prävention und Intervention sexualisierter Gewalt

Impressum

Evangelischer Kirchenbezirk Reutlingen
Lederstraße 81 | 72764 Reutlingen
Tel. 07121 312440
E-Mail: dekanatamt.reutlingen@elkw.de

Redaktion: Daniela Reich, Christiane Braess
Grafik Titelseite: pixabay

Die Bezirkssynode hat diesem Schutzkonzept zugestimmt
am 10. März 2023.
Letzte Aktualisierung: 05. Juli 2023.

Seine Entwicklung orientierte sich an den Bausteinen des
Rahmenschutzkonzepts zur Prävention sexualisierter Gewalt
der Evangelischen Landeskirche in Württemberg
(s. <https://www.elk-wue.de/helfen/sexualisierte-gewalt/praevention>,
zuletzt abgerufen: 11.06.2023).

An der Erarbeitung waren unter der Leitung von Daniela Reich
und Christiane Braess die folgenden Personen und Gremien
beteiligt: Anke Feucht (Kindertageseinrichtungen), Jennifer
Hölz (Bezirksjugendwerk), Johanna Fingerle und Florian Kern
(Stadtjugendwerk), Katharina Dolmetsch-Heyduck (Konfir-
mandenarbeit), Bettina Maier (Kirchenmusik), Ursula Heller
(Gemeindearbeit), Bernhard Eckert-Groß (Psychologische
Beratungsstelle), Grit Anton (Mitarbeitervertretung), Irmela
Theurer-Weigele und Nadine Engel (Evangelische Bildung /
Haus der Familie), Kirchenbezirksausschuss.

Inhaltsverzeichnis

Vorwort.....	4
1. Grundsatz.....	4
2. Begriffe: Darum geht es.....	5
3. Bestandsaufnahme und Risikoanalyse.....	6
4. Personalverantwortung.....	6
a. Bewerbungs- und Anstellungsverfahren.....	6
b. Erweitertes Führungszeugnis.....	7
c. Selbstauskunftserklärung.....	7
d. Selbstverpflichtungserklärung.....	7
e. Teamrunden, Dienstbesprechungen und PE-Gespräche.....	8
5. Leitlinien zum sicheren Umgang mit Nähe und Distanz – Verhaltenskodex.....	8
6. Schulungsangebot und Fortbildungen.....	9
7. Beteiligung und Beschwerdemöglichkeiten – offene Feedback-Kultur.....	10
a. Beteiligung.....	10
b. Beschwerdemöglichkeiten.....	10
8. Interventionsplan.....	11
9. Aufarbeitung und Rehabilitation.....	13
10. Präventionsangebote.....	13
11. Beratungs- und Ansprechstellen.....	14
ANHANG.....	15
Anlage 1: Begriffsbestimmungen im Gewaltschutzgesetz.....	16
Anlage 2: Memoskizze / Dokumentation für Risikoanalyse.....	17
Anlage 3: Mögliche Themen für Bewerbungs- und Erstgespräche.....	19
Anlage 4: Orientierungshilfe Einsichtnahme Führungszeugnis bei Ehrenamtlichen.....	20
Anlage 5: Erweitertes Führungszeugnis – Muster Anschreiben an Mitarbeitende.....	22
Anlage 6: Bestätigung zur Vorlage beim Einwohnermeldeamt.....	23
Anlage 7: Formular für Dokumentation Einsichtnahme erweitertes Führungszeugnis.....	24
Anlage 8: Selbstauskunftserklärung.....	25
Anlage 9: Landeskirchliche Selbstverpflichtungserklärung.....	26
Anlage 10: Selbstverpflichtungserklärung des Evangelischen Jugendwerks.....	27
Anlage 11: Landeskirchliche Leitlinien.....	28
Anlage 12: Musterablauf Beschwerdemanagement und Dokumentation.....	30
Anlage 13: Interventionsplan der Landeskirche.....	32

Vorwort

Wir freuen uns, Ihnen hiermit das Schutzkonzept zur Prävention und Intervention sexualisierter Gewalt für unseren Kirchenbezirk vorlegen zu können. Es stellt das Rahmenkonzept dar, an dem sich die Schutzkonzepte der Kirchengemeinden und kirchlichen Einrichtungen orientieren.

Für uns Christen ist jeder Mensch ein Geschöpf Gottes, das Gott mit liebenden Augen ansieht und das so seine Würde bekommt. Wir sehen unseren Auftrag darin, diese Menschenliebe Gottes in der Welt weiterzugeben und denen besonders beizustehen, deren Würde – wodurch auch immer – verletzt wird. An allen unseren kirchlichen Orten, von den Gemeindehäusern und Kirchen über die Kindertageseinrichtungen, das Haus der Familie und die Jugendwerke bis hin zu den diakonischen Einrichtungen und der kirchlichen Verwaltung sollen deshalb Menschen jeden Alters unbeschwert und fröhlich zusammen sein und sich unbehelligt entfalten können, ihrer Arbeit ruhig nachgehen können und seelsorgliche Begleitung finden.

Die Allgemeinen Gewaltschutzbestimmungen unserer Landeskirche formulieren es so: „Wer kirchliche Angebote wahrnimmt oder [...] in der Evangelischen Landeskirche in Württemberg mitarbeitet, ist vor allen Formen sexualisierter Gewalt zu schützen.“ (§2 Abs. 1 AGSB) Das heißt es geht beim Schutzauftrag um die kirchlichen Mitarbeitenden ebenso wie um all diejenigen, die wir mit unseren kirchlichen Angeboten erreichen.

Damit wir in unserer Kirche verlässlich einen solchen Schutzraum bieten können, braucht es einen achtsamen Blick aller auf die Menschen, mit denen wir zusammen sind und für die wir verantwortlich sind. Nur so fällt es auf, wenn jemand diese Grundlage missachtet, Grenzen verletzt und Vertrauen und Macht missbraucht. Und es braucht ein offenes Ohr und einen sensiblen Umgang mit allen, die sich deshalb an uns wenden. Um unser Bewusstsein zu schärfen, setzen sich alle Menschen im Kirchenbezirk, die in irgendeiner Weise mit und für Menschen da sind und Verantwortung tragen, regelmäßig damit auseinander. Die Standards dieses Schutzkonzepts tragen zu einer entsprechenden Haltung bei.

Herzlich danken möchte ich – auch im Namen des Kirchenbezirksausschusses – der Arbeitsgruppe, die so engagiert und umsichtig dieses Konzept erstellt hat.

Dekan Marcus Keinath
Reutlingen, im März 2023

1. Grundsatz

Unsere Arbeit und unser Zusammensein ist geprägt von dem Verständnis, dass jeder Mensch als Geschöpf Gottes einmalig ist und unversehr bleiben soll. Deshalb setzen wir uns dafür ein, dass alle in diesem Vertrauen geschützt sind und sicher leben.

Gegenseitiges Vertrauen, Respekt und Wertschätzung sind grundlegend für unseren Umgang miteinander.

Wir sind uns bewusst, dass es in der kirchlichen Arbeit Risiken für Grenzüberschreitungen und Gewalt gibt. Wir setzen uns dafür ein, die Risiken zu erkennen, zu benennen und zu minimieren.

Im Bewusstsein unserer eigenen Möglichkeiten und Grenzen wollen wir alles tun, um Schutzräume zu bieten, in denen kompetent unterstützt, beraten und gehandelt wird.

Wir pflegen eine offene Feedback-Kultur.

Wir verpflichten uns zu verbindlichen Standards in der Prävention und in der Intervention.

Auf dieser Grundlage kann Kirche ein Ort sein, der Raum für Begegnung und Freude an der Gemeinschaft bietet.

2. Begriffe: Darum geht es¹

Die Evangelische Landeskirche in Württemberg verwendet den weiten Begriff der sexualisierten Gewalt und beschränkt sich nicht auf die Straftatbestände gegen sexuelle Selbstbestimmung des Strafgesetzbuches.²

Damit wird zum Ausdruck gebracht, dass sexualisierte Gewalt immer ein Ausdruck des Machtmissbrauchs ist. Täterinnen und Täter nutzen Macht- und Autoritätsgefälle aus, um sexualisierte Gewalt auszuüben. Dies betrifft nicht nur Minderjährige, sondern auch volljährige Personen, die in Hilfe- und Abhängigkeitsstrukturen sind. Abhängigkeits- und Machtgefälle können in der emotionalen Abhängigkeit (z.B. Leitende – Kinder oder Seelsorger*in – Hilfesuchende*r) bestehen, aber auch im Altersunterschied oder der körperlich sexuellen Entwicklung.

Sexualisierte Gewalt beschreibt jedes Verhalten, das vorsätzlich in die sexuelle Selbstbestimmung eines anderen Menschen ohne Einwilligung bzw. Einwilligungsfähigkeit eingreift. Täter*innen missachten bewusst fachliche Standards (z.B. adäquate persönliche und körperliche Distanz) und gesellschaftliche Normen, nutzen intransparente Strukturen, vertrauliche Beziehungen (bspw. im Rahmen der Seelsorge, im Konfirmandenunterricht oder in der Kinder- und Jugendarbeit), Abhängigkeits- und Machtverhältnisse gezielt aus zur Befriedigung ihrer eigenen Bedürfnisse und ignorieren die Widerstände von Betroffenen.

Sexualisierte Gewalt ist ein Oberbegriff, der Differenzierungen notwendig macht. Man unterscheidet hier:

- Grenzverletzungen
- Übergriffe
- strafrechtlich relevante Gewalthandlungen

Zu **Grenzverletzungen** können einmalige oder gelegentlich auftretende unangemessene Verhaltensweisen oder pädagogisches Fehlverhalten zählen (z.B. die Missachtung persönlicher oder körperlicher Distanz, sexistische Sprache etc.). Maßstab für die Bewertung solcher Handlungen ist neben objektiven Kriterien (wie z.B. die Einhaltung professioneller Arbeitsstandards, eines Verhaltenskodex u.a.) das subjektive Erleben von Betroffenen. Unbeabsichtigte Grenzverletzungen können benannt und künftig vermieden werden, wenn Sensibilität für ein adäquates Nähe-Distanz-Verhältnis mit klaren Regeln geschaffen wird.

Ebenso kann es sich bei solchen Grenzverletzungen aber auch um die gezielte Vorbereitung von sexualisierter Gewalt handeln („Täterstrategie“). Sich langsam steigende Grenzverletzungen können unter Umständen Testhandlungen von Täter*innen sein, um herauszufinden, welche Personen(gruppen) sich nicht wehren (können) und ob das grenzverletzende Verhalten im Umfeld bemerkt und angesprochen wird.

Bei **sexualisierten Übergriffen** handelt es sich um gravierendes fachliches Fehlverhalten. Hier werden die Rechte und Grenzen des Gegenübers trotz der Hinweise Dritter oder abweisendem Verhalten des Gegenübers missachtet. Sie können die Schwelle zur Strafbarkeit überschreiten, befinden sich häufig jedoch im Graubereich. Die Übergänge von Grenzverletzungen bis hin zu sexualisierter Gewalt können fließend sein.

Die **strafrechtlich relevanten Formen sexualisierter Gewalt** an Minderjährigen und Schutzbefohlenen werden im 13. Abschnitt des Strafgesetzbuches unter den „Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung“ benannt (gem. §§174 ff. Strafgesetzbuch) und §201a Absatz 3 sowie §§232 bis 233a des Strafgesetzbuches. Dies umfasst unter anderem exhibitionistische Handlungen, die Förderung sexueller Handlungen Minderjähriger und das Ausstellen, die Herstellung, das Anbieten oder den Eigenbesitz von kinderpornografischen Materialien, sexuelle Übergriffe, sexuellen Missbrauch und Vergewaltigung.

¹ Die Begriffsdefinitionen wurden übernommen aus: Ev. Landeskirche in Württemberg (Hg.), Arbeitshilfe Leitlinien zum sicheren Umgang mit Nähe und Distanz, Stuttgart 2020, S. 33.

² Vgl. §1 des Gesetzes der Evangelischen Landeskirche in Württemberg über Allgemeine Bestimmungen zum Schutz vor sexualisierter Gewalt (**Anlage 1** im Anhang).

3. Bestandsaufnahme und Risikoanalyse

Der Evangelische Kirchenbezirk Reutlingen ist sich bewusst, dass es innerhalb der Gemeinden und Einrichtungen, die zum Kirchenbezirk gehören, Strukturen, Orte und Situationen gibt, die sexualisierte Gewalt ermöglichen oder begünstigen. Dem wollen wir entgegenwirken.

In allen Bereichen, in denen bei uns mit Kindern, Jugendlichen und schutzbedürftigen Erwachsenen gearbeitet wird, werden regelmäßig Risikoanalysen durchgeführt. Dies gilt auch für Projekte wie z. B. Freizeiten.

Risikoanalysen helfen uns, die tatbegünstigende Strukturen wahrzunehmen und Risiken zu reduzieren, und tragen zur Sensibilisierung der Mitarbeitenden bei. Dabei können u.a. folgende Fragestellungen helfen:

- Wo halten sich Kinder, Jugendliche und andere Schutzbefohlene bei uns auf?
- Wo können Menschen von (sexualisierter) Gewalt in asymmetrischen Beziehungen betroffen sein?
- Wo können tatgeneigte Personen ihre gewünschten Handlungen durchführen, bzw. Zugang bekommen?
- Was kann für eine Risikominimierung getan werden?
- Welche Präventionsmaßnahmen haben wir schon?

Sowohl Kirchengemeinden als auch Einrichtungen unterliegen Änderungsprozessen auf personaler und struktureller Ebene. Deshalb ist es sinnvoll, die Risikoanalyse in regelmäßigen Abständen wieder aufzunehmen und das Schutzkonzept kontinuierlich weiterzuentwickeln und an die jeweiligen Gegebenheiten anzupassen.

- ▶ Die Memoskizze/Dokumentation in **Anlage 2** gibt Ihnen einen ersten Überblick über die Schritte der Risikoanalyse. Hilfreiche Fragen für die Erstellung der eigenen Risikoanalyse sowie eine ausführliche Anleitung stehen online zur Verfügung unter www.kirchenbezirk-reutlingen.de

4. Personalverantwortung

Die Menschen, denen Kinder und Jugendliche sowie andere Schutzbedürftige in einem kirchlichen Kontext anvertraut werden, tragen eine wichtige Verantwortung, auch für das Vertrauen in die kirchliche Arbeit. Die Auswahl von geeigneten Mitarbeiter/innen ist daher eine sensible Aufgabe, die mit Sorgfalt und Achtsamkeit zum Schutz vor sexualisierter Gewalt gestaltet werden muss.

a. Bewerbungs- und Anstellungsverfahren

Mitarbeitende mit Arbeitsvertrag

Gegenüber an einer Mitarbeit interessierten Personen präsentieren sich der Kirchenbezirk bzw. seine Kirchengemeinden, Einrichtungen und Arbeitsbereiche als Organisation, der der Schutz vor sexualisierter Gewalt wichtig ist und von ihren Mitarbeiter/innen erwartet, dass sie dies grundsätzlich unterstützen.

Vor der Aufnahme einer beruflichen Tätigkeit wird die fachliche und persönliche Eignung einer Mitarbeiterin / eines Mitarbeitenden überprüft. Lebenslauf und Arbeitszeugnisse werden auf Unstimmigkeiten überprüft.

Im Rahmen des Anstellungsverfahrens wird der Schutz vor sexuellem Missbrauch arbeitsplatzbezogen und angemessen thematisiert. Bewerber/innen werden stets zur Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses aufgefordert. Sie erhalten die landeskirchlichen Leitlinien zum sicheren Umgang mit Nähe und Distanz sowie Informationen zu online-Kursen der Landeskirche, Ansprechpersonen der Dienststelle und Schulungen vor Ort.

Die Einarbeitungs- bzw. Probezeit wird genutzt, um die Mitarbeitenden in ihrem Umgang mit Grenzen zu erleben und ihnen eine grenzwahrende und gewaltsensible Haltung zu vermitteln. Die neuen Mitarbeitenden lernen die einrichtungsspezifischen Regelungen kennen und üben sie ein, umgekehrt sind ihre Wahrnehmungen und Fragen wichtig für die Weiterentwicklung der eigenen Organisation.

Ehrenamtlich Mitarbeitende

Viele ehrenamtliche Tätigkeiten in der Kirchengemeinde beinhalten einen Schutzauftrag für Kinder, Jugendliche und schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene. Deshalb ist auch hier auf die persönliche und fachliche Eignung der Mitarbeitenden zu achten. Motivationsgespräche bzgl. ehrenamtlicher Tätigkeit, Begleitung von Ehrenamtlichen in ihrer Tätigkeit sowie eine offene Feedback-Kultur tragen dazu bei.

- ▶ Mögliche Themen für Bewerbungs- / Erstgespräche finden Sie in **Anlage 3**. Die landeskirchliche Broschüre „Bewerbungsverfahren achtsam gestalten“ sowie die EKD-Handreichung „Die richtige Person am richtigen Platz!“ stehen online zur Verfügung unter www.kirchenbezirk-reutlingen.de.

b. Erweitertes Führungszeugnis

Alle beruflich Mitarbeitenden mit privatrechtlichen oder öffentlich-rechtlichen Beschäftigungsverhältnissen sind nach den kirchlichen Gesetzen der Evangelischen Landeskirche in Württemberg dazu verpflichtet, bei der Anstellung ein erweitertes Führungszeugnis vorzulegen.

Es gilt das sog. Nulltoleranzprinzip, d.h. eine Anstellung kommt nicht in Betracht, wenn eine rechtskräftige Verurteilung wegen einer in §72a des Achten Sozialgesetzbuches (SGB VIII) genannten Straftat vorliegt. Gleiches gilt für Praktikantinnen und Praktikanten sowie Auszubildende.³

Ehrenamtlich Tätige legen ein erweitertes Führungszeugnis vor, wenn sie einem Leitungsgremium (z.B. Kirchengemeinderat) angehören, eine Leitungsfunktion innehaben oder die Art, Intensität und Dauer des Kontakts mit Minderjährigen und Volljährigen in Abhängigkeitsverhältnissen dies erforderlich machen.

Für die Beantragung des erweiterten Führungszeugnisses erhalten die Mitarbeitenden von ihrer Kirchengemeinde, Einrichtung oder zuständigen Dienststelle bzw. der Personalabteilung in der Regionalverwaltung eine Bescheinigung.

Das erweiterte Führungszeugnis darf zum Zeitpunkt der Vorlage nicht älter als drei Monate sein. Die Wiedervorlage erfolgt bei Pfarrer/innen sowie bei allen beruflich und ehrenamtlich Mitarbeitenden, sofern sie Kontakt zu Kindern, Jugendlichen und erwachsenen Schutzbefohlenen haben, alle fünf Jahre.

Bei beruflich Mitarbeitenden wird die Wiedervorlage von der Personalabteilung der Regionalverwaltung veranlasst; bei Ehrenamtlichen von der für sie zuständigen Leitung in Kirchenbezirk, Kirchengemeinde, Einrichtung oder Arbeitsbereich.

Die Einsicht wird in einem Formular dokumentiert, das datenschutzkonform aufbewahrt und bei Beendigung der Tätigkeit gelöscht wird. Das Führungszeugnis verbleibt bei den Mitarbeitenden.

- ▶ Ein Prüfschema für die Einsichtnahme ins erweiterte Führungszeugnis sowie eine Einordnung der wichtigsten ehren- und nebenamtlichen Tätigkeiten finden Sie in **Anlage 4**.
- ▶ Ein Muster für ein Anschreiben an Mitarbeitende sowie das Formular für die Beantragung des erweiterten Führungszeugnisses finden Sie in **Anlage 5 und 6**.
- ▶ Ein Formular zur Dokumentation der Einsichtnahme finden Sie in **Anlage 7**.

c. Selbstauskunftserklärung

Alle beruflich Mitarbeitenden mit privatrechtlichen oder öffentlich-rechtlichen Beschäftigungsverhältnissen haben eine sog. Selbstauskunft zu erteilen. In dieser versichern sie, dass keine Straftaten nach §72a SGB VIII vorliegen, keine Verfahren anhängig sind und über die Einleitung eines Verfahrens informiert wird.

Bei ehrenamtlich Tätigen ist das Unterschreiben einer Selbstauskunftserklärung abhängig von Art, Intensität und Dauer des Kontakts mit Minderjährigen und Volljährigen in Abhängigkeitsverhältnissen.

Sie ist zu unterschreiben

- falls eine ehrenamtliche Mitarbeit so kurzfristig entsteht, dass, obwohl erforderlich, kein erweitertes Führungszeugnis mehr vorgelegt werden kann;
- falls sie, obwohl erforderlich, kein erweitertes Führungszeugnis beantragen können (zum Beispiel, weil sie keine deutsche Staatsangehörigkeit besitzen).

- ▶ Die Vorlage für die Selbstauskunftserklärung finden Sie in **Anlage 8**.

d. Selbstverpflichtungserklärung

Alle beruflich Mitarbeitenden sind dazu verpflichtet, sich mit den Leitlinien zum sicheren Umgang mit Nähe und Distanz auseinanderzusetzen und die landeskirchliche Selbstverpflichtungserklärung zu unterzeichnen.

Ehrenamtliche unterschreiben die landeskirchliche Selbstverpflichtungserklärung, wenn sie einem Leitungsgremium (z.B. Kirchengemeinderat) angehören, eine Leitungsfunktion innehaben oder die Art, Intensität und

³ In begründeten Ausnahmefällen kann im privatrechtlichen Beschäftigungsverhältnis eine Einstellung erfolgen, wenn ein beruflich bedingter Kontakt zu Minderjährigen oder zu Volljährigen in

Abhängigkeitsverhältnissen auszuschließen ist. Vgl. §4 Arbeitsrechtsregelungsgesetz, Abs. 3.

Dauer des Kontakts mit Minderjährigen und Volljährigen in Abhängigkeitsverhältnissen dies erforderlich machen.

Die im Bereich der Evang. Jugendarbeit in Kirchengemeinden, CVJM und Jugendwerken engagierten Mitarbeitenden können stattdessen die Selbstverpflichtung des Evangelischen Jugendwerks in Württemberg unterzeichnen.

Mit der Unterzeichnung wird die Beachtung und Einhaltung der Regelungen für einen grenzachtenden Umgang bestätigt. Die Verantwortung dafür, dass die Unterzeichnung geschieht, liegt bei den zuständigen Leitungspersonen.

- ▶ Die landeskirchliche Selbstverpflichtungserklärung finden Sie in **Anlage 9**, die des Evangelischen Jugendwerks in Württemberg **Anlage 10**.

e. Teamrunden, Dienstbesprechungen und PE-Gespräche

In Teamrunden, Mitarbeitergesprächen oder Dienstbesprechungen wird eine offene Feedback-Kultur gepflegt. Es ist Raum für Themen wie die Gestaltung von Nähe und Distanz, Umgang mit Macht und asymmetrische Beziehungen. Mit beruflich Mitarbeitenden wird dies regelmäßig im Rahmen der Personalentwicklungsgespräche thematisiert.

5. Leitlinien zum sicheren Umgang mit Nähe und Distanz – Verhaltenskodex

Uns ist wichtig, dass in unserer kirchlichen Arbeit alle Menschen, insbesondere Kinder, Jugendliche und schutz- oder hilfsbedürftige Erwachsene auf Personen treffen, die ihnen mit Vertrauen, Wertschätzung und Respekt begegnen, ihre Rechte achten, eine Sensibilität für Nähe und Distanz besitzen, sich gegen Gewalt in jeglicher Form aussprechen und auf Grenzverletzungen oder Anzeichen von Missbrauch angemessen reagieren. Insbesondere gilt für alle das Abstinenz- und Abstandsgebot.

▶ Abstinenz- und Abstandsgebot

Beschäftigte haben bei ihrer beruflichen und ehrenamtlichen Tätigkeit das Nähe- und Distanzempfinden des Gegenübers zu achten (Abstandsgebot).

Sexuelle Kontakte zu Personen, die zu ihnen in einem Obhutsverhältnis, in einer Seelsorgebeziehung oder in einer vergleichbaren Vertrauensbeziehung stehen, sind ihnen untersagt. Macht- und Abhängigkeitsverhältnisse dürfen Beschäftigte nicht zur Befriedigung eigener Interessen und Bedürfnisse, für sexuelle Kontakte oder andere grenzüberschreitende Verhaltensweisen missbrauchen (Abstinenzgebot).⁴

Die Leitlinien zum sicheren Umgang mit Nähe und Distanz der Evangelischen Landeskirche in Württemberg beschreiben entsprechende Haltungen und Positionen im Blick auf die eigene Person, auf Prävention und Intervention. In unseren Kirchengemeinden, kirchlichen Einrichtungen und Arbeitsfeldern werden sie regelmäßig thematisiert⁵ und für den jeweiligen Arbeitsbereich und die Zielgruppe in einem Verhaltenskodex konkretisiert. Bei der Konkretisierung spielen auch die Ergebnisse der Risikoanalyse eine Rolle.

Die Leitlinien zum sicheren Umgang mit Nähe und Distanz bzw. daraus abgeleitete konkrete Verhaltensregeln geben Mitarbeitenden in ihrer Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen Sicherheit und Orientierung in sensiblen Situationen. Sie signalisieren zudem nach außen, dass in den Kirchengemeinden und Einrichtungen eine Kultur der Achtsamkeit gelebt wird.

- ▶ Die Leitlinien zum sicheren Umgang mit Nähe und Distanz finden Sie in **Anlage 11**. Die zugehörige Arbeitshilfe für die Beschäftigung mit den Leitlinien in Gremien und Teams steht online zur Verfügung unter www.kirchenbezirk-reutlingen.de.

⁴ Siehe §2 der Anlage 1.1.3 zur Kirchlichen Anstellungsordnung (KAO), §4 Allgemeine Gewaltschutzbestimmungen (AGSB), § 24b Kirchenbeamtenengesetz der EKD (KBG.EKD) sowie §31b Pfarrerdienstgesetz der EKD (PfdG.EKD).

⁵ Vgl. dazu die landeskirchliche „Arbeitshilfe Leitlinien zum sicheren Umgang mit Nähe und Distanz“, insbesondere die Praxisideen ab S. 18.

6. Schulungsangebot und Fortbildungen

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter benötigen ein grundlegendes Wissen zum Thema sexualisierte Gewalt, um verantwortungsbewusst mit diesem Thema umzugehen und gleichzeitig sensibel die Signale von Kindern und Jugendlichen wahrnehmen zu können.

Schulungen, Fort- und Weiterbildungen zum Thema sexualisierte Gewalt vermitteln dieses Wissen und schaffen Handlungssicherheit. Sie tragen außerdem zur Sensibilisierung bei und sind der richtige Ort, um Verunsicherungen und Fragen anzusprechen.

In Fortbildungen werden Beschäftigte und Ehrenamtliche vor allem in ihrer Rolle als Schützende angesprochen und gestärkt. So kann die weit verbreitete Sorge vor einem Generalverdacht gegen Menschen, die mit Kindern arbeiten, entkräftet werden.

Die Schulungen beinhalten u.a. folgende Themen:

- Nähe und Distanz
- Feedback-Kultur
- Partizipation
- Sexualisierte Gewalt
- Strategien von Tätern und Täterinnen
- Risikoorte und -situationen
- Maßnahmen der Prävention
- Grundlegende Maßnahmen der Intervention und Merkmale des Interventionsplans

Je nach ihren Aufgaben und ihrem Verantwortungsbereich sollen alle haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Informationen zur Prävention sexualisierter Gewalt erhalten bzw. die für sie notwendigen Kenntnisse erwerben.

Im Kirchenbezirk werden regelmäßig Schulungen für haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitende angeboten und durchgeführt. Die Kirchengemeinden und Einrichtungen entwickeln hierfür Schulungskonzepte, die an die Gegebenheiten vor Ort angepasst sind. Mögliche Referentinnen und Referenten können angefragt werden bei allen in Kapitel 11 genannten Beratungs- und Ansprechstellen. Die Multiplikatorinnen und Multiplikatoren unserer Landeskirche sind über die Homepage www.hin-schauen-helfen-handeln.de zu finden. Darüber hinaus bietet die landeskirchliche Koordinationsstelle Prävention Schulungen und Fortbildungen an.⁶

Die Dienststellenleitenden im Kirchenbezirk stellen sicher, dass die haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitenden regelmäßig an Fort- und Weiterbildungen teilnehmen.

⁶ <https://www.elk-wue.de/helfen/sexualisierte-gewalt/fachtagungen/>
(zuletzt abgerufen: 11.06.2023)

7. Beteiligung und Beschwerdemöglichkeiten – offene Feedback-Kultur

a. Beteiligung

Partizipation gilt als ein Schlüssel zum Kinderschutz. Unter Partizipation wird die Einbeziehung von Kindern und Jugendlichen bei allen das Zusammenleben betreffenden Ereignissen und Entscheidungsprozessen verstanden. Aktive Beteiligung durch die Verankerung verbindlicher Mitbestimmungsstrukturen ist Grundlage für die pädagogische Arbeit, die Arbeit mit den Eltern und das Miteinander im Team.

Wichtig ist eine altersgerechte Beteiligung aller. Damit Kinder und Jugendliche lernen, ihre Gefühle und Bedürfnisse zu artikulieren, müssen sie im Rahmen einer wirkungsvollen Partizipation die Möglichkeit haben, sich an Diskussions- und Entscheidungsprozessen innerhalb der Einrichtungen zu beteiligen, ihre Interessen einzubringen und Gehör zu finden. Die Erfahrung, sich erfolgreich in Beteiligungsverfahren einbringen zu können, erzeugt eine offene, vertrauensvolle Atmosphäre und erleichtert es sowohl Kindern und Jugendlichen als auch Mitarbeitenden, offen Situationen anzusprechen, in denen sie Grenzüberschreitungen erlebt oder beobachtet haben. Wenn Gefühle und Bedürfnisse als grundsätzlich berechtigt akzeptiert werden, werden Grenzüberschreitungen bewusster wahrgenommen, und die Verbalisierung fällt leichter.

Echte Partizipation ist anspruchsvoll. Sie ist ein Handlungsprinzip, das mit besonderen Anforderungen, Ambivalenzen und Unsicherheiten für Fachkräfte und Zielgruppen verbunden ist. Partizipation verlangt nach mehr als Methoden und Konzepten. Sie stellt herkömmliche Standards und Verfahren infrage, fordert alle Beteiligten täglich aufs Neue: indem sie die Fachkräfte nötigt, sich zurückzunehmen, sich auch infrage stellen zu lassen, und weil sie Kinder und Jugendliche mit Anforderungen konfrontiert, die sie in ihrer bisherigen Biografie oftmals weder kennen noch zu bewältigen gelernt haben.

Die Entscheidung für die systematische Beteiligung von Kindern und Jugendlichen an Entscheidungen, die sie betreffen, stärkt deren Position und verringert das Machtgefälle zwischen Erwachsenen und Kindern.

b. Beschwerdemöglichkeiten

Die Kirchengemeinden und Einrichtungen des Kirchenbezirks Reutlingen haben mit vielen Menschen Kontakt. Es kann immer wieder vorkommen, dass Menschen unzufrieden sind, weil Erwartungen nicht erfüllt wurden oder sie der Auffassung sind, dass Mitarbeitende nicht angemessen mit einem Anliegen umgegangen sind. In

der Arbeit mit Menschen passieren Fehler. Unser Ziel ist, diese möglichst zu korrigieren und daraus zu lernen. Darüber hinaus sind Anregungen und Vorschläge für Verbesserungen erwünscht und sollen in guter Arbeitsatmosphäre benannt und aufgegriffen werden. Die Mitarbeitenden haben daher die Aufgabe, Möglichkeiten für Rückmeldungen, Beschwerden und Verbesserungsvorschläge zu schaffen und Offenheit für solche Gespräche zu signalisieren.

Beschwerden sind nicht gleichzusetzen mit der Möglichkeit, einen anderen zu denunzieren und in der Öffentlichkeit schlecht zu machen.

Der Kirchenbezirk Reutlingen hat sich daher zum Ziel gesetzt, eine positive Beschwerdekultur zu entwickeln. Dazu gehört, dass Beschwerden ernst genommen werden und ihnen nachgegangen wird, damit es im Bedarfsfall zu einer Änderung des Ist-Zustandes kommen kann.

Beschwerden sind zu versachlichen und professionell zu bearbeiten. Systematische Beschwerdeverfahren regeln die Art und Weise des Umgangs mit Beschwerden in einer Einrichtung oder einer Gemeinde und schaffen klare und sichere Arbeitsstrukturen.

Es ist möglich, Rückmeldungen oder Beschwerden sowohl persönlich mitzuteilen als auch anonym. Eingegangene Rückmeldungen werden von den Verantwortlichen zeitnah bearbeitet, damit Betroffene wissen, dass sie mit ihren Anliegen ernst genommen werden.

Es ist wichtig, dass alle Mitarbeitenden über die internen und externen Ansprechstellen und Beschwerdewege informiert sind. Auch Eltern bzw. Sorgeberechtigte sowie Kinder, Jugendliche, schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene müssen wissen, wo und wie sie sich beschweren können.

Beschwerdemanagement ist eine der tragenden Säulen für die Umsetzung der Rechte von Kindern und Jugendlichen. Aus diesem Grund müssen Beschwerdewege niederschwellig und alltagstauglich sein. Darüber hinaus müssen Kinder lernen zu sagen, ob ihnen etwas gefällt oder nicht. Das bedeutet, dass eine offene Feedbackkultur eingeübt werden muss.

Bei Beschwerden über sexualisierte Gewalt greift der jeweilige Interventionsplan der Kirchengemeinde oder Einrichtung.

► Der Ablauf des Beschwerdeverfahrens und ein Formular zur Beschwerde-Dokumentation finden Sie in **Anlage 12**.

8. Interventionsplan

Ein Verdachtsfall von sexualisierter Gewalt stellt aus vielfältigen Gründen eine besondere Herausforderung für alle Beteiligten dar. Eine ausführliche und detaillierte Handreichung für Abläufe, beteiligte Personen, Krisenkommunikation etc. gibt der „Interventionsplan der Landeskirche“. Er unterstützt Leitungspersonen dabei, einen Vorfall angemessen zu bearbeiten, zu bewältigen und aufzuarbeiten. Ebenso dient er Mitarbeitenden zur Orientierung.

► Den Interventionsplan finden Sie in **Anlage 13**. Der zugehörige Handlungsleitfaden liegt allen Pfarrämtern vor und kann online eingesehen oder ausgedruckt werden: <https://www.elk-wue.de/helfen/sexualisierte-gewalt/intervention>.

Jede Krisenintervention ist eine individuelle Situation, die für sich betrachtet werden muss. Die Handlungsschritte im Interventionsplan sind konkret für die jeweilige Fallkonstellation zu prüfen und gegebenenfalls anzupassen. Das betrifft auch die Reihenfolge. Wichtig hierbei ist die sorgsame und umsichtige Betrachtung der Situation sowie die Dokumentation jeder Entscheidung.

Je nach Fallkonstellation sind verschiedene Vorgehen angezeigt.

a.

Die Übersicht auf **Seite 12** gibt einen Überblick über **erste Schritte bei Verdacht von Übergriffen und Missbrauch durch haupt- und ehrenamtliche Mitarbeiter/innen** der Kirche sowie im persönlichen Umfeld des Kindes oder des Jugendlichen (§8a SGBVIII).

b.

Bei **Grenzverletzungen und Übergriffen unter Gleichaltrigen** (Peergewalt) steht ein pädagogisches Vorgehen an erster Stelle:⁷

- dazwischen gehen und die Situation mit den Beteiligten klären
- eine Wiedergutmachung und/oder Entschuldigung herbeiführen (jedoch nicht erzwingen!)
- aktiv Stellung beziehen gegen sexistisches, diskriminierendes und gewalttätiges Verhalten
- den Vorfall im Leitungsteam besprechen und abwägen, ob eine Aufarbeitung in der (Teil-) Gruppe sinnvoll ist und ob Konsequenzen gezogen werden müssen
- Umgangsregeln mit der Gruppe entwickeln
- bei erheblichen Grenzverletzungen die Eltern der Betroffenen informieren

c.

Informationen **zum Vorgehen bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz** gibt die landeskirchliche Handreichung „Für einen fairen und respektvollen Umgang miteinander“.⁸

⁷ Vgl. Johannes Büchle, Alma Ulmer (Hg.): MenschensKinder, ihr seid stark! Prävention vor sexualisierter Gewalt. Arbeitshilfe für die Evangelische Kinder- und Jugendarbeit, S. 43.

⁸ https://www.elk-wue.de/fileadmin/Downloads/Helfen/Sexualisierte_Gewalt/Handreichung_Mobbing_Grenzverletzungen_sexualisierte_Gewalt_evangelische_Landeskirche_Wuerttemberg.pdf (zuletzt abgerufen: 11.06.2023)

Erste Schritte bei vermuteter sexualisierter Gewalt⁹

Im Mitteilungsfall	Bei einem vermuteten Fall	Bei vermuteter Täterschaft
„Hilfe, ich habe einen Fall. Ein Opfer hat sich mir mitgeteilt.“	„Ich habe so ein komisches Gefühl. Ich habe eine Vermutung.“	„Hilfe, ich vermute einen Täter / eine Täterin in der Gemeinde / Einrichtung / im Verein“



Ruhe bewahren!
Keine vorschnellen Handlungen.
Keine Information an die (vermutete) Tatperson oder an die Familien der Betroffenen.
Keine eigenen Ermittlungen. Keine „automatische“ Anzeige an die Polizei.



Zuhören, Glauben schenken. Diskretion zusichern und ggf. erklären, dass man sich selbst zunächst anonymisiert Hilfe holt.	Überlegen: Woher kommt meine Vermutung?
---	---



Sofort notieren: (vertrauliche Dokumentation!)
Was wurde wann von wem erzählt?
Was habe ich beobachtet?
Was sind meine Überlegungen dazu?



Betroffene schützen, sofern es möglich ist.



Nächste Schritte:

- **In den Regelablauf nach dem Interventionsplan (Anlage 13) einsteigen.**
- Die Betroffenen altersgemäß in die Entscheidungen und weiteren Schritte einbeziehen.
- Leitung und Dienstvorgesetzte informieren bzw. Kontakt mit einer Ansprechperson aufnehmen und weiteres Vorgehen besprechen.
- Fachliche Beratung einholen (Klärung: Rechtslage, Beurlaubung, Strafanzeige, etc.).
- Meldepflicht beachten.
- Eigene Möglichkeiten und Grenzen erkennen und akzeptieren.

⇒ **Wichtige Kontaktdaten siehe Kapitel 11.**

⁹ Erstellt auf der Grundlage des Krisenplans des Evangelischen Jugendwerks Bezirk Reutlingen (2022) sowie des Schutzkonzepts des Evangelischen Kirchenbezirks Tübingen (2021).

9. Aufarbeitung und Rehabilitation

Neben der Prävention und Intervention sind die Aufarbeitung eines Verdachtsfalls von sexualisierter Gewalt sowie die Rehabilitation von großer Bedeutung. Beides ist eine Leitungsaufgabe.

Allen primär Betroffenen, aber auch sekundär betroffenen Personen sowie Mitarbeitenden und Bereichsleitungen unter Hinzuziehung von externen Fachkräften stehen umfassende Möglichkeiten zur Aufarbeitung zur Verfügung.

Dazu gehören die Vermittlung von Beratungs- und Seelsorgeangeboten sowie die systematische Analyse der Geschehnisse und der daraus resultierenden Handlungsabläufe. Aufgrund der Analyse werden Überlegungen zu strukturellen Veränderungen in den Blick genommen, und wo sie zum verbesserten Schutz sinnvoll sind, umgesetzt.

Ein unbegründeter Verdacht hat schwerwiegende Auswirkungen für die falsch verdächtige Person und die Zusammenarbeit in dem betroffenen Team. Ziel der Rehabilitation ist die Wiederherstellung einer Vertrauensbasis unter den Mitarbeitenden und der Arbeitsfähigkeit der falsch beschuldigten Person im Hinblick auf die ihnen anvertrauten Kinder und Jugendlichen.

Die Durchführung der Rehabilitation von Mitarbeitenden bei einem nicht bestätigten Verdacht ist explizite und alleinige Aufgabe der zuständigen dienstvorgesetzten Person und des Trägers und erfordert große Sorgfalt sowohl in Richtung der beschuldigten Person als auch der übrigen Beteiligten. Nähere Informationen sind dem landeskirchlichen Interventionsplan zu entnehmen (S. 28-30 und S. 57).

10. Präventionsangebote

Prävention ist eine Haltung und keine Methode.¹⁰ Prävention kann Kinder, Jugendliche und schutzbedürftige Erwachsene davor schützen, Opfer von Vernachlässigung und sexueller Gewalt zu werden. Sie ermutigt und unterstützt Betroffene, sich aus ihrer Isolation zu trauen und sich angemessen zu wehren. Sie kann verhindern, dass Jungen und Mädchen selbst zu Tätern werden. Prävention umfasst alle vorbeugenden Maßnahmen, die dazu dienen, Kindern und Jugendlichen einen Schutzraum zu bieten.

Präventive Maßnahmen haben zum Ziel die Selbstwahrnehmung zu schulen und zu vertiefen, damit haupt- und ehrenamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sensibel und handlungsfähig werden beim Thema sexuelle Gewalt und Kinderschutz. Die in diesem Schutzkonzept beschriebenen Standards tragen dazu bei.

Darüber hinaus geht es bei Präventionsangeboten darum, Kinder, Jugendliche und schutzbedürftige Erwachsene stark zu machen gegen sexualisierte Gewalt.

- Welche präventiven Maßnahmen, Projekte, Aktionen sind für die Zielgruppe hilfreich?
- Was stärkt die Zielgruppe in Bezug auf sexualisierte Gewalt?
- Wie können Informationen altersentsprechend vermittelt werden?
- (Wie) werden Erziehungsberechtigte oder Mitarbeiter/innen beteiligt?

Hierzu gehört auch ein sexualpädagogisches Konzept für den Bereich der Bildung und Erziehung von Minderjährigen, welches die Haltung und pädagogischen Interventionen im Blick auf die Entwicklung einer selbstbestimmten Persönlichkeit (inklusive der sexuellen Identität) beschreibt.

Dieser Bereich ist zielgruppenspezifisch zu beschreiben, also Aufgabe der jeweiligen Handlungsfelder, Einrichtungen bzw. Kirchengemeinden.

¹⁰ Formuliert auf der Grundlage des Schutzkonzepts des Evangelischen Jugendwerks Bezirk Tuttlingen.

11. Beratungs- und Ansprechstellen

Kontakt- und Telefonliste für Krisenintervention

Bei Grenzverletzungen, Übergriffen, (sexualisierter) Gewalt oder fachlichem Fehlverhalten ausgehend von (ehren-, neben- und hauptamtlich) Beschäftigten sind zunächst zuständig die Dienstvorgesetzten bzw. Trägerverantwortlichen bzw., sofern die Leitung betroffen ist, die nächsthöhere Ebene.

Nachfolgend finden Sie die **Kontakt- und Telefonliste für Krisenintervention** im Evangelischen Kirchenbezirk Reutlingen.

Leitung Kirchenbezirk

Dekan Marcus Keinath, Tel. 07121 3124-42,
marcus.keinath@elkw.de

Dienstvorgesetzte/r / Träger / Personalverantwortliche/r und Stellvertretung in der eignen Kirchengemeinde bzw. Einrichtung

Ansprechpersonen für Prävention sexualisierter Gewalt im Kirchenbezirk

Pfarrerin Christiane Braess, Tel. 07121 1688484,
christiane.braess@elkw.de

Pfarrerin Daniela Reich, Tel. 07121 312443,
daniela.reich@elkw.de

Für den Bereich Kinder- und Jugendarbeit:
Jennifer Hölz, Tel. 07121 949960,
jennifer.hoelz@ejr.de

Für den Bereich Kindertageseinrichtungen:
Anke Feucht, Tel. 07121 312434,
anke.feucht@elk-wue.de

Insofern erfahrene Fachkraft (extern) – zur fachlichen Beratung

Familien- und Jugendberatung Reutlingen,
Charlottenstraße 25, 72764 Reutlingen,
Tel. 07121 94790-60
familienberatung.reutlingen@kreis-reutlingen.de
Ansprechperson: Helmut Paß

Psychologische Beratungsstelle
Tübinger Straße 61-63, 72762 Reutlingen,
Tel. 07121 17051
psychologische-beratungsstelle@diakonie-reutlingen.de
Ansprechperson: Bernhard Eckert-Groß

Fachberatungsstellen

Familien- und Jugendberatung Reutlingen,
Charlottenstraße 25, 72764 Reutlingen,
Tel. 07121 94790-60
familienberatung.reutlingen@kreis-reutlingen.de
Ansprechperson: Helmut Paß

Wirbelwind e. V.
Kaiserstraße 4, 72764 Reutlingen,
Tel. 07121 284927
mail@wirbelwind-reutlingen.de

Unabhängige zentrale Ansprechstelle

Dr. Karin Kellermann-Körper, Tel. 07021 749517,
rechtsanwaelte@kellermann-koerber.de

Anlaufstelle.help, Tel. 0800 5040112,
zentrale@anlaufstelle.help
unabhängige Information für Betroffene sexualisierter Gewalt in der evangelischen Kirche und Diakonie

Ansprechstelle der Landeskirche

Ursula Kress, Tel. 0711 2149-572,
ursula.kress@elk-wue.de

Krisenteam der Landeskirche

Ursula Kress, Tel. 0711 2149-572,
ursula.kress@elk-wue.de

Dan Peter, Tel. 0711 22276-58,
presse@elk-wue.de

Dr. Winfried Klein, Tel. 0711 2149-695,
winfried.klein@elk-wue.de

Meldestelle der Landeskirche¹¹

N. N.

Für Evangelische Jugendarbeit und CVJM

Alma Ulmer, Tel. 0711 9781 288,
alma.ulmer@ejwue.de

Johannes Buechle, Tel. 0711 9781 288,
johannes.buechle@ejwue.de

Für betriebserlaubnispflichtige Einrichtungen: KVJS

Sekretariat: Tel. 0711 6375-0,
info@kvjs.de

Gebietszuständige Person:
Janine Flöter, Tel. 0711 6375-593,
janine.floeter@kvjs.de

Ansprechperson Kinderschutz:
Rita Brückner, Tel. 0711 5375-475,
rita.brueckner@kvjs.de

(Stand: März 2023)

ANHANG

Die folgenden Anlagen sowie ergänzende Materialien finden Sie online als Download und in der aktuellsten Version auf der Homepage des Kirchenbezirks:

www.kirchenbezirk-reutlingen.de



In diesem Schutzkonzept wird an verschiedenen Stellen auf Gesetze und Rechtsverordnungen verwiesen. Diese finden Sie in der jeweils geltenden Fassung online:

Bundesrecht
www.gesetze-im-internet.de

Recht der Evangelischen Landeskirche in Württemberg
www.kirchenrecht-wuerttemberg.de

¹¹ Siehe aktuell unter: <https://www.elk-wue.de/helfen/sexualisierte-gewalt/intervention>

Anlage 1: Begriffsbestimmungen im Gewaltschutzgesetz

§1 Abs. 1. bis 4 Allgemeine Gewaltschutzbestimmungen (AGSB)

(1) Eine Verhaltensweise ist sexualisierte Gewalt, wenn ein unerwünschtes sexuell bestimmtes Verhalten bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betroffenen Person verletzt wird. Sexualisierte Gewalt kann verbal, nonverbal, durch Aufforderung oder durch Tätlichkeiten geschehen. Sie kann auch in Form des Unterlassens geschehen, wenn die Täterin oder der Täter für deren Abwendung einzustehen hat. Sexualisierte Gewalt ist immer bei Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung nach dem 13. Abschnitt des Strafgesetzbuches und § 201a Absatz 3 oder §§ 232 bis 233a des Strafgesetzbuches in der jeweils geltenden Fassung gegeben.

(2) Gegenüber Minderjährigen kann sexuell bestimmtes Verhalten im Sinne des Absatzes 1 insbesondere unerwünscht sein, wenn eine körperliche, seelische, geistige, sprachliche oder strukturelle Unterlegenheit und damit eine gegenüber der Täterin oder dem Täter fehlende Fähigkeit zur sexuellen Selbstbestimmung gegeben ist. Bei Kindern, das heißt bei Personen unter 14 Jahren, ist das sexuell bestimmte Verhalten stets als unerwünscht anzusehen.

(3) Gegenüber Volljährigen kann sexuell bestimmtes Verhalten im Sinne des Absatzes 1 insbesondere unerwünscht sein, wenn die Person auf Grund ihres körperlichen oder psychischen Zustands in der Bildung oder Äußerung des Willens erheblich eingeschränkt ist.

(4) Die Begriffsbestimmungen für sexualisierte Gewalt und unerwünschtes sexuell bestimmtes Verhalten nach Absätzen 1 bis 3 gelten für alle landeskirchlichen Rechtsnormen, welche diese Begriffe verwenden, soweit keine abweichenden Bestimmungen getroffen wurden.



Memoskizze/Dokumentation für Risikoanalyse

Name der Kirchengemeinde/Einrichtung

Überarbeitetes Dokument, Quelle: Kirchenamt der EKD 2014

Wer aus der Kirchengemeinde/Arbeitsfeld muss noch in die Analyse einbezogen werden?		Datum der Risikoanalyse:	
1. Schritt	2. Schritt	3. Schritt	4. Schritt
<p>Identifizieren Sie das Risiko möglicher sexualisierter Gewalt, indem Sie zunächst alle Felder der Gemeindearbeit betrachten</p> <ul style="list-style-type: none"> Wandern Sie gedanklich durch alle Arbeitsfelder Ihrer Kirchengemeinde. Fragen Sie die in diesem Bereich tätigen Personen, auch ehrenamtlich Mitarbeitende Betrachten Sie die Felder der Gemeindearbeit nicht personen-, sondern situationsbezogen. 	<p>Benennen Sie die Umstände, in denen Kinder und Jugendliche im Rahmen der Gemeindearbeit sexualisierter Gewalt ausgesetzt sein könnten und nehmen Sie eine Risikoeinschätzung vor.</p> <ul style="list-style-type: none"> Wer arbeitet im Rahmen der Gemeindearbeit mit Kindern und Jugendlichen zusammen oder hat Kontakt zu ihnen? Gibt es Gelegenheiten, die einen sexuellen Übergriff möglich machen könnten? 	<p>3.1. Stellen Sie fest, welche Maßnahmen Sie zur Vermeidung sexualisierter Gewalt bereits vorgenommen haben. (Potentiale)</p> <ul style="list-style-type: none"> Stellen Sie fest, was die Kirchengemeinde bereits getan hat. 	<p>Schreiben Ihre Ergebnisse auf und setzen Sie sie um. Sollten Sie diese Memoskizze nutzen, haben Sie Ihre Ergebnisse im 3. Schritt unter 3.1. und 3.2. bereits festgehalten. Sie müssen Sie jetzt nur noch operationalisieren.</p> <ul style="list-style-type: none"> Setzen Sie Prioritäten. Beginnen Sie dort, wo das Risiko am größten ist und die Folgen am gravierendsten. Wer macht es? Bis wann wird es gemacht? Erledigung erfolgt!
	<p>3.2. Überlegen Sie, welche Vorsorgemaßnahmen zur Minimierung des Risikos sexueller Übergriffe notwendig sind. Anregung kann Ihnen der Präventionsleitfaden „Grenzen achten – sicheren Ort geben“ geben.</p> <ul style="list-style-type: none"> Stellen Sie fest, wo noch welcher Handlungsbedarf besteht. Welche organisatorischen Änderungen könnten Sie vornehmen? Welche präventiven Maßnahmen sollten Sie ergreifen? 		

Anlage 3: Mögliche Themen für Bewerbungs- und Erstgespräche

Um deutlich zu machen, dass uns der Schutz vor sexualisierter Gewalt wichtig ist und wir die Mitarbeit dabei erwarten, können im Bewerbungs-/Erstgespräch vor Tätigkeitsbeginn folgende Themen angesprochen werden:

- Präventionsstandards wie die Unterzeichnung der landeskirchlichen Selbstverpflichtungserklärung, die Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses und die Teilnahme an einer Präventionsschulung
- Haltung des Kirchenbezirks, seiner Kirchengemeinden, Einrichtungen und Arbeitsbereiche zum Kinderschutz
- respektvoller und wertschätzender Umgang
- angemessenes Verhalten gegenüber Kindern, Jugendlichen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen
- professioneller Umgang mit Nähe und Distanz, z.B. anhand von Beispielen für Grenzsituationen aus dem jeweiligen Betätigungsfeld
- Umgang mit Fehlverhalten, Macht und Autorität, asymmetrischen Beziehungen und sexualisierter Gewalt im beruflichen Kontext
- Konsequenzen bei Nichteinhaltung von Regeln (z. B. Gespräch mit der Leitung, Teilnahme an einer Schulung, Aussetzen der Tätigkeit für eine bestimmte Zeit, Abmahnung, als letzte Stufe Entlassung.)
- etc.

Siehe dazu auch die landeskirchliche Broschüre „Bewerbungsverfahren achtsam gestalten“ sowie die EKD-Handreichung zur Personalauswahl „Die richtige Person am richtigen Platz!“. Sie stehen Ihnen online zur Verfügung unter www.kirchenbezirk-reutlingen.de.

Anlage 4: Orientierungshilfe Einsichtnahme Führungszeugnis bei Ehrenamtlichen

Sofern bei einer ehren- bzw. nebenamtlichen Tätigkeit Kontakt zu Kindern, jugendlichen oder schutzbedürftigen Erwachsenen besteht, entscheidet die Art, Intensität und Dauer des Kontakts über die Notwendigkeit der Einsichtnahme in ein erweitertes Führungszeugnis.

Prüfschema¹²:

Die Tätigkeit ...	A	B	C	D
...ermöglicht den Aufbau eines Vertrauensverhältnisses	nein	vielleicht	gut möglich	
...beinhaltet eine Hierarchie / Machtverhältnis	nein	nicht auszuschließen	ja	
...berührt Risikofaktoren des Kindes / Jugendlichen / schutzbedürftigen Erwachsenen (Verletzlichkeit z. B. Behinderung, psych. Auffälligkeiten, Kleinkinder, Sprache, ...)	nein			ja
...wird in Anwesenheit / gemeinsam mit anderen Betreuern ausgeübt	ja	meistens	manchmal	nein
...findet mit Gruppen statt	ja	mit 2-3 Personen	Hin und wieder auch mit Einzelnen	nein, meistens mit Einzelnen
...findet mit regelmäßig wechselnden Kindern / Jugendlichen / schutzbedürftigen Erwachsenen statt	ja	teils, teils	nein	
...findet in der Öffentlichkeit statt / Räumlichkeiten sind einsehbar	ja	meistens	selten	nein
...berührt die persönliche Sphäre des Kindes / Jugendlichen / schutzbedürftigen Erwachsenen (z.B. sensible Themen, Körperkontakt, ...)	nein		manchmal	ja
...hat folgende Zielgruppe	über 15 J.	10-15 J.	unter 10 J.	
...hat folgende Häufigkeit	bis zu 3mal	mehrfach (z.B. auch mehr als 3 Tage hintereinander)	regelmäßig	
...hat folgenden zeitlichen Umfang	bis zu 2 Std.	mehrere Std.	Ganzer Tag	auch über Nacht
...hat folgende Häufigkeit des Elternkontaktes	immer	manchmal	selten	nie
...hat folgende Altersdifferenz	unter 5 J.	5-15 J.	mehr als 15 J.	
SUMME				

Auswertung des Prüfschemas: Wurde/n

- mindestens 1 Antwort aus der **Kategorie D** angekreuzt, oder
- mindestens 6 aus der **Kategorie C** angekreuzt, oder
- mindestens 5 aus **Kategorie B** und mindestens 3 aus **Kategorie C** angekreuzt,

angekreuzt, so wird die Einsichtnahme des Führungszeugnisses unabhängig von den anderen Antworten **dringend empfohlen**. Unabhängig davon kann auch nach eigener Einschätzung auf die Einsichtnahme des Führungszeugnisses bestanden werden.

¹² Quelle: Anlage zur Vereinbarung nach §72a SGB VIII des Landratsamts Biberach, Miriam Erben.

Einordnung der wichtigsten ehren- und nebenamtlichen Tätigkeiten im Überblick

Tätigkeit	Erweitertes Führungszeugnis		Bemerkung
Leitungsgremien (Vorstand/Vorsitz, KGR, BAK, Beirat, ...)	ja		an unterschiedlichen Stellen tätig, Macht, Entscheidungsträger, Vorbildfunktion
Leitung von Angeboten, Aktionen, Veranstaltungen, Freizeiten etc.	ja		Leitungsfunktion, Macht- und Hierarchieverhältnis auch ggb. Mitarbeitenden, verantwortlich für Prävention und Intervention
Einzelbetreuung / -kontakt Seelsorge, Mentoring, Beratung, Einzelförderung (z.B. Musik, Hausaufgaben, ...), Besuchsdienst, Kirchenasyl	ja		Einzelkontakt, evtl. intime Themen, großes Vertrauensverhältnis, oft in abgeschlossenen Räumen, hohes Hierarchie- und Machtverhältnis
Mitarbeitende bei regelmäßig stattfindenden Angeboten / Gruppen für Kinder und Jugendliche bzw. schutzbedürftige Erwachsene	ja		durch regelmäßigen Kontakt kann ein besonderes Vertrauensverhältnis aufgebaut werden; präventiv, weil regelmäßige Gruppen oft auch Angebote mit Übernachtung durchführen
Mitarbeitende bei projektbezogenen Angeboten, Tagesveranstaltungen (z.B. Konfi-Aktion, Kinderbibeltag, Kinder-Programm beim Gemeindefest)		nein	kurzer Zeitraum, teilw. wechselnde Gruppenzusammensetzung
Mitarbeitende bei mehrtägigen Aktionen ohne Übernachtung mit gleichbleibenden Gruppen (z.B. Kinderferientage)	ja		intensiver, andauernder Kontakt zu Kindern, Jugendlichen und schutzbedürftigen Erwachsenen, der den Aufbau eines besonderen Vertrauensverhältnisses begünstigt
Mitarbeitende bei Angeboten / Veranstaltungen mit wechselnden Teilnehmenden (z.B. Jugendgottesdienst, Bezirksposaumentag, Bastelangebot Gemeindefest)		nein	punktueller Angebote, Beschränkung auf einen kurzen Zeitraum, kein Betreuungsangebot
Mitarbeitende bei Veranstaltungen mit Übernachtung	ja		intensiver, andauernder Kontakt zu Kindern, Jugendlichen und schutzbedürftigen Erwachsenen, der den Aufbau eines besonderen Vertrauensverhältnisses begünstigt
Mitarbeitende bei Aktionen mit Zugang zu Umkleieräumen, Duschen o.ä.	ja		erhöhte Intensität des Kontakts aufgrund der Zugangsmöglichkeit:
Tätigkeiten ohne / mit indirektem Kontakt zu Teilnehmenden (z.B. Küchendienst, Kulissenbau, Raumvorbereitung, Handwerkliches, Standbetreuung bei Gemeindefest ...)		nein	keine Aufsichts- oder Betreuungsfunktion, Arbeit im Team, wenig Zeit für Kontakt mit Teilnehmenden
administrative Tätigkeiten (z.B. Material- oder Kassenwart)		nein	Tätigkeiten fördern kein besonderes Vertrauensverhältnis, sofern der Kontakt weder von Intensität noch von Dauer ist
...			
...			

Anlage 5: Erweitertes Führungszeugnis – Muster Anschreiben an Mitarbeitende

Prävention vor sexualisierter Gewalt in unserer Kirchengemeinde: Erweitertes Führungszeugnis für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unserer Kirchengemeinde!

Wir schätzen Ihren Einsatz sehr, den Sie im Ehrenamt oder im Beruf für unsere Kirchengemeinde erbringen! Wir freuen uns darüber, dass Sie Zeit, Ideen und Kreativität einbringen. Davon lebt unsere Kirchengemeinde. Sie haben unsere Unterstützung und unser Vertrauen.

Nun werden Sie von uns gebeten, ein erweitertes Führungszeugnis vorzulegen. Vielleicht fragen Sie nach dem Sinn, und danach, ob wir Ihnen wirklich vertrauen. Vielleicht empfinden Sie dies auch als bürokratische Hürde, wo Sie mit Herz bei der Sache sein wollen.

Wir möchten Ihnen gerne erläutern, warum es in unserer Landeskirche die Vorgabe gibt, von allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in leitender Funktion, von allen angestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und von allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die regelmäßig mit Kindern und Jugendlichen zu tun haben, die Vorlage eines erweiterten polizeilichen Führungszeugnisses zu verlangen.

Uns sind als Kirchengemeinde Kinder und Jugendliche anvertraut, die wir gerne mit vielfältigen Angeboten dabei unterstützen wollen, einen eigenständigen Weg im Leben und Glauben zu finden. Kinder und Jugendliche und ihre Eltern sollen uns vertrauen können. Deshalb wollen wir im Rahmen unserer Möglichkeiten und nach den staatlichen Vorgaben dafür sorgen, unseren Teil dazu beizutragen, dass Kinder und Jugendliche vor sexuellem Missbrauch geschützt werden.

Da eine Kirchengemeinde auch vom Austausch und Miteinander der Generationen lebt, ist der Schutz vor Missbrauch breit zu etablieren. Hierfür haben wir ein Schutzkonzept erarbeitet. Dazu gehören regelmäßige Schulungen zur Prävention, eine Selbstverpflichtung zu entsprechendem Handeln und die Vorlage des erweiterten polizeilichen Führungszeugnisses für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in leitenden und sensiblen Bereichen sowie die Benennung einer Ansprechperson für das Thema Missbrauch.

Die Vorlage des erweiterten Führungszeugnisses ist ein Baustein unseres Schutzkonzeptes.

Das Führungszeugnis muss von Ihnen persönlich bei der Meldebehörde Ihres Wohnortes beantragt werden. Sie benötigen hierfür Ihren Personalausweis oder Reisepass sowie die beiliegende Bestätigung. Für ehrenamtlich Tätige ist das erweiterte Führungszeugnis gebührenfrei.

Sobald Ihnen das erweiterte Führungszeugnis zugestellt wurde, legen Sie es _____ zur Einsichtnahme vor. _____ hat sich schriftlich zu Verschwiegenheit verpflichtet. Dokumentiert wird das Datum des Führungszeugnisses und ob eine Verurteilung nach §72a SGB VIII vorliegt. Andere Einträge werden nicht beachtet. Im Anschluss an die Einsicht erhalten Sie das Führungszeugnis zurück.

Herzlichen Dank für Ihre Mithilfe und für Ihr Engagement!

Ihre

Vorsitzende/r

Pfarrer/in

Anlage 6: Bestätigung zur Vorlage beim Einwohnermeldeamt

Aufforderung zur Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses (§30a Abs. 2 BZRG)

Hiermit bestätige/n ich/wir

Auffordemde Kirchengemeinde / Einrichtung / Verein

Anschrift: (PLZ, Ort; Straße, Hs-Nr.)

dass Frau/Herr

Name, Vorname

Geburtsdatum

Anschrift: (PLZ, Ort; Straße, Hs-Nr.)

gemäß §30a Abs. 1 des Bundeszentralregistergesetzes zur Ausübung einer

- Tätigkeit, die der Prüfung der persönlichen Eignung nach §72a des Achten Sozialgesetzbuches bedarf,
- beruflichen Tätigkeit, die der Beaufsichtigung, Betreuung, Erziehung oder Ausbildung Minderjähriger dient,
- beruflichen Tätigkeit, die in einer vergleichbaren Weise geeignet ist, Kontakt zu Minderjährigen aufzunehmen,
- ehrenamtlichen Tätigkeit, die der Beaufsichtigung, Betreuung, Erziehung oder Ausbildung Minderjähriger dient,
- ehrenamtlichen Tätigkeit, die in einer vergleichbaren Weise geeignet ist, Kontakt zu Minderjährigen aufzunehmen,

ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen muss.

- Die Tätigkeit erfolgt ehrenamtlich und wir beantragen eine Gebührenbefreiung.

Datum,

Unterschrift

Stempel

Anlage 7: Formular für Dokumentation Einsichtnahme erweitertes Führungszeugnis

Dokumentation Einsichtnahme

bezüglich der Einsichtnahme in ein erweitertes Führungszeugnis bei haupt-, neben- oder ehrenamtlich tätigen Personen (gemäß §3 der Anlage 1.1.3 zur KAO)

Vor- und Nachname	
Datum der Einsichtnahme	
Datum des Führungszeugnisses	
Liegt ein Eintrag vor?	<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein
Liegt ein Tätigkeitsausschluss gemäß §1d Absatz 1 KAO vor?	<input type="checkbox"/> ja nach §72 a Abs. 1 SGB VIII <input type="checkbox"/> ja nach §75 Abs. 2 SGB XII, Artikel BTHG <input type="checkbox"/> ja nach §14 SGB XI <input type="checkbox"/> nein
Beginn der Tätigkeit	
Datum der Wiedervorlage	
Vor- und Nachname der Einsicht nehmenden Person	

Unterschrift der Einsicht nehmenden Person

Anlage 8: Selbstauskunftserklärung

Selbstauskunftserklärung



EVANGELISCHE LANDESKIRCHE
IN WÜRTTEMBERG

Ich,

_____ geboren am _____
Nachname, Vorname Geburtsdatum

wohnhaft in

Straße, Wohnort

versichere, dass ich **nicht** wegen einer Straftat gegen die sexuelle Selbstbestimmung nach dem 13. Abschnitt des Strafgesetzbuches und §201a Absatz 3 oder §§232 bis 233a des Strafgesetzbuches in der jeweils geltenden Fassung rechtskräftig verurteilt worden bin und auch insoweit keine Kenntnis von der Einleitung eines Ermittlungsverfahrens gegen mich habe.

Ort und Datum

Unterschrift

Anlage 9: Landeskirchliche Selbstverpflichtungserklärung

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 Verleugnens 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)

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, Arbeitsbereich

Datum, 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 11: Landeskirchliche Leitlinien

Leitlinien zum sicheren Umgang mit Nähe und Distanz



Einleitende Bemerkung

Das Thema „Sexualisierte Gewalt“ stellt uns, die wir im Raum der Kirche tätig sind, vor eine gewaltige Herausforderung. Wir wissen inzwischen, dass sexualisierte Gewalt, Grenzverletzungen und Missbrauch überall geschehen, in einer Kultur des Schweigens und des Verleugnens aber „gedeihen“ können.

Asymmetrische Beziehungen sind in besonderer Weise gefährdet. Umso wichtiger ist, dass Kinder, Jugendliche und hilfesuchende Erwachsene im Raum der Kirche Schutz- und Kompetenzorte finden und auf Menschen treffen, die auf Anzeichen und Hinweise auf Missbrauch oder Grenzverletzungen professionell reagieren und sich mit dem Schutzauftrag ausführlich beschäftigt haben.

Im Ordinationsversprechen unserer Landeskirche heißt es:

„Ich will in meinem Teil dafür Sorge tragen, dass die Kirche in Verkündigung, Lehre und Leben auf den Grund des Evangeliums gebaut werde, und will darauf Acht haben, dass falscher Lehre, der Unordnung und dem Ärgernis in der Kirche gewehrt werde.“¹³

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

Im Blick auf die eigene Person

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

¹³ Dieser Teil ist für alle Mitarbeitenden im kirchlichen Dienst verpflichtend, seien sie Pfarrer/innen, privatrechtlich Angestellte oder Ehrenamtliche.

Im Blick auf Prävention

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

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

Im Blick auf Intervention

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

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

Verantwortung der Landeskirche

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

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

Beschlossen von der Kirchenleitung am 23.06.2020

Anlage 12: Musterablauf Beschwerdemanagement und Dokumentation

Allgemeine Beschwerden haben folgenden Ablauf:

1. Die Leitung einer Einrichtung des Kirchenbezirks bzw. einer Gemeinde oder deren Stellvertretung nehmen mögliche Beschwerden schriftlich, telefonisch oder in einem persönlichen Gespräch entgegen, ohne persönlich oder inhaltlich zum Vorwurf Stellung zu nehmen und erläutert den Verfahrensweg. Mitarbeitende, gegenüber denen Beschwerden ausgesprochen werden, informieren hierüber unverzüglich die Leitung.
2. Bei telefonischer oder persönlicher Beschwerde bündelt die Leitung gegenüber dem Beschwerdeführer bzw. der Beschwerdeführerin den genauen Wortlaut der Beschwerde, um diese angemessen zu erfassen. Sie erklärt dem Beschwerdeführer oder der Beschwerdeführerin, dass sie mit der betreffenden Mitarbeiterin oder dem betreffenden Mitarbeiter darüber sprechen wird und bietet dem Beschwerdeführer bzw. der Beschwerdeführerin Rückmeldung darüber an.
3. Die Leitung informiert zeitnah die entsprechende Mitarbeiterin bzw. den Mitarbeiter über die Beschwerde, hört sich deren bzw. dessen Sicht an und bespricht mit dem Mitarbeiter bzw. der Mitarbeiterin das weitere Vorgehen.
4. Bei eventuellen dienstrechtlichen Konsequenzen, Beschwerden von besonderer Bedeutung und schriftlichen Dienstaufsichtsbeschwerden sind die MAV und der Trägervertreter zu informieren und ggf. im weiteren Verlauf zu beteiligen.
5. Die Leitung gibt bei entsprechendem Wunsch in einem angemessenen Zeitraum Rückmeldung an den Beschwerdeführer bzw. die Beschwerdeführerin.
6. Die Leitung gibt eine abschließende Rückmeldung an den entsprechenden Mitarbeiter bzw. die entsprechende Mitarbeiterin.
7. Eine Überprüfung auf Veränderung erfolgt nach einem angemessenen Zeitraum.

SCHRITT	VERANTWORTLICH	VORGEHENSWEISE
Beschwerde annehmen. Nachfragen: Worum geht es? Was soll weiter geschehen?	Erste Person, die die Beschwerde entgegengenommen hat.	Dokumentieren
Zuständigkeit klären	Weiterleitung an die Person, die die Beschwerde annimmt.	Dokumentation – Weitergabe und Unterschrift
Beschwerde bearbeiten: - Überprüfung der Beschwerde - Evtl. Rücksprache mit den Beschwerdemeldenden	Beschwerde annehmende Person	Dokumentation
Evtl. Weitergabe der Beschwerde	Personen mit Leitungsverantwortung der betreffenden Einrichtung oder deren Vorgesetzte.	Dokumentation – Weitergabe und Unterschrift
Beschwerdebearbeitung	Beschwerde bearbeitende Person	Dokumentation
Rücksprache Leitung mit Mitarbeitenden	Leitung	Dokumentation
Lösungsmittelteilung an die Beschwerdemeldenden	Beschwerde bearbeitende Person	Dokumentation
Absprachen weiteres Vorgehen	Beschwerde bearbeitende Person	Dokumentation
Evtl. weitere Beschwerdebearbeitung oder Abschluss	Beschwerde bearbeitende Person	Bei Abschluss für Evaluationszwecke dokumentieren
Jährliche Überprüfung des Beschwerdeverfahrens und seine Wirksamkeit	Fachteam / Leitung	Jahresbesprechung

Muster für eine Beschwerde-Dokumentation

Wer hat sich beschwert:

Name:
Kontaktdaten:

Die Beschwerde wurde angenommen:

<input type="checkbox"/> mündlich <input type="checkbox"/> telefonisch <input type="checkbox"/> schriftlich/elektronisch
am: von:

Art / Inhalt der Beschwerde:

--

Weitergeleitet:

am: an: Unterschrift:

Bearbeitet

am: von:

Ergebnis / Vereinbarung:

--

Info / Rückmeldung an:

<input type="checkbox"/> Beschwerdeführer/in:
<input type="checkbox"/> Intern: <input type="checkbox"/> Extern:

Reaktion Beschwerdeführer/in

--

Wiedervorlage

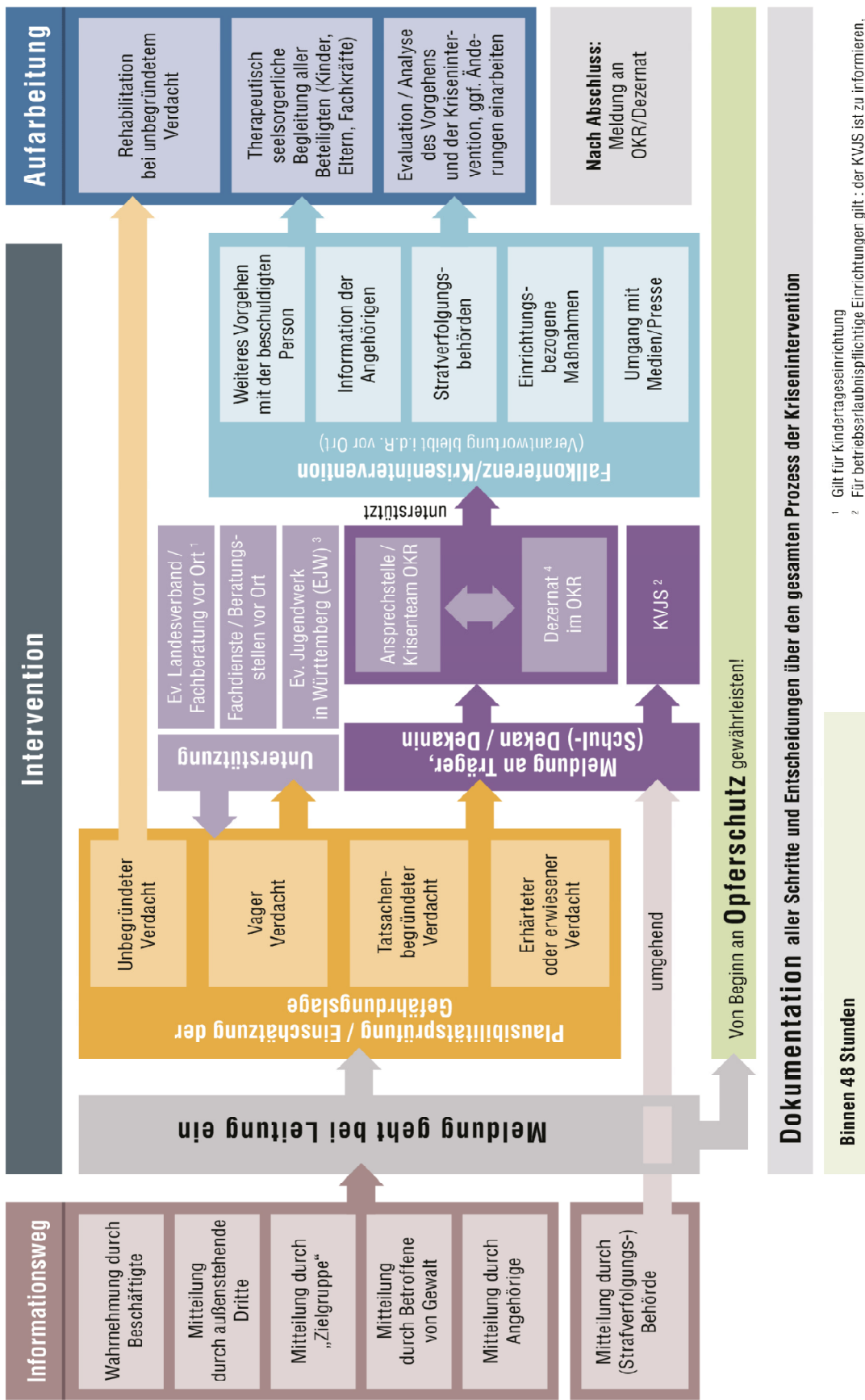
am: verantwortlich:
--

Datenschutzrechtliche Vernichtung

am:

Anlage 13: Interventionsplan der Landeskirche

Interventionsplan



1 Gilt für Kindertageseinrichtung
 2 Für betriebsunabhängige 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

Stand: März 2019