



EVANGELISCHE LANDESKIRCHE
IN WÜRTTEMBERG

Kirchenbezirk Crailsheim



Schutz vor
Grenzverletzungen und Übergriffen
im Bereich der sexualisierten Gewalt

Präventionskonzept für den Kirchenbezirk Blaufelden

Inhalt

Vorwort und Leitbild.....	4
Begriffe „Um was geht es?“	5
Inhalte und Bausteine des Schutz- und Präventionskonzeptes.....	8
Qualifizierung, Sensibilisierung und Schulungen:	8
Verhaltenskodex und Selbstverpflichtungserklärung (s. Anlage 2a):	9
Einsichtnahme ins erweiterte polizeiliche Führungszeugnis (Kinder- und Jugendarbeit): ..	11
Führungszeugnis in der Praxis:	12
Anleitung zur Risikoanalyse vor Ort in Kirchengemeinden.....	13
Handlungskonzepte im Krisenfall	15
Handlungskonzepte in der Kinder- und Jugendarbeit	15
Handlungskonzepte in der Arbeit mit Erwachsenen.....	15
Allgemeine Verhaltensregeln im Krisenfall für ehrenamtlich Mitarbeitende:.....	16
Krisenplan bei einer Vermutung auf sexualisierte Gewalt	16
Krisenplan im Mitteilungsfall.....	17
Krisenplan (vermutete) Täter*innenschaft	17
Vorgehen im Krisenfall – etwas ausführlicher: Die E.R.N.S.T.-Regel	20
Anlagen.....	24
Ansprechpersonen	24
Anlage 1: Dokumentation Teilnahme an Präventionsschulung.....	25
ANLAGE 2a: Selbstverpflichtungserklärung zum Verhaltenskodex.....	26
ANLAGE 2b: Liste der unterschriebenen Selbstverpflichtungserklärungen	28
ANLAGE 3: Tipps zum Führen eines sogenannten „Vermutungstagebuches“	29
ANLAGE 4a Bescheinigung für die Gebührenbefreiung	30
ANLAGE 4b: Prüfkriterien für jede Tätigkeit für Vereinbarungen bezüglich der Einsichtnahme in ein erweitertes polizeiliches Führungszeugnis für Ehrenamtliche	31
ANLAGE 4c: Prüfschema zur Notwendigkeit der Einsichtnahme in ein erweitertes polizeiliches Führungszeugnis für neben- / ehrenamtliche Personen ¹	32

ANLAGE 4d Prüfkriterien für Vereinbarungen bezüglich der Einsichtnahme in ein erweitertes Führungszeugnis für Ehrenamtliche in der Kinder- und Jugendarbeit.....	34
ANLAGE 4f: Anschreiben an die Ehrenamtlichen über die Notwendigkeit eines erweiterten Führungszeugnisses und das weitere Vorgehen, Beispiel für ein Anschreiben	37
ANLAGE 5: § 72a SGB VIII Tätigkeitsausschluss einschlägig vorbestrafter Personen	38
ANLAGE 6: Straftaten, die zum Ausschluss führen	39
Anlage 7a Dokumentation Führungszeugnis Ehrenamtliche Kinder- und Jugendarbeit.....	41
ANLAGE 7b: Einverständniserklärung zur Weitergabe der Informationen an das Jugendwerk bzw. die Kirchengemeinde	42
ANLAGE 8: Quellen und weiterführende Materialien	43
ANLAGE 9: Interventionsplan der Landeskirche (ELKW).....	45

Vorwort und Leitbild

Als Kirche verstehen wir uns als Ort der Begegnung – Begegnung, die unter uns Menschen stattfindet und Begegnung mit Gott.

Dazu bieten wir die Räume in unseren Gemeindehäusern und Kirchen als Treffpunkt an. Ebenso das Jugendwerk und die Beratungsstellen, Kindergärten, Angebote für jedes Alter. Raum zum Leben, zum Lernen, Entwicklung und Entfaltung, Gespräch.

Wir freuen uns, dass unsere Angebote für Kinder, Jugendliche und Erwachsene angenommen werden. Sie bringen uns ihr Vertrauen entgegen. Und da wir eine lebendige, achtsame, gleichberechtigte Gemeinschaft sein wollen, verpflichten wir uns all diesen Menschen vor Grenzüberschreitungen, Übergriffen in Tat und Wort zu schützen. Dazu wurde dieses *Schutz- und Präventionskonzept* erarbeitet.

Gewalt soll keinen Raum haben. Übergriffe dürfen nicht sein – Aber wenn es geschieht, sollen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wissen, was zu tun ist. In den Anhängen haben wir Materialien zu Prävention und Intervention zusammengestellt, die in Schulungen in den Gemeinden und im Kirchenbezirk gut einzuführen sind.

Wir hoffen damit eine gute Grundlage geschaffen zu haben für die Arbeit in den Gemeinden und Einrichtungen für ein vertrauensvolles und angstfreies Zusammenleben.

Leitbild

Die Würde des Menschen ist unantastbar. Jeder Mensch hat das Recht auf körperliche, geistige und seelische Unversehrtheit. Zu diesen allgemeingültigen Menschenrechten kommt für uns Christen hinzu, dass wir uns als Geschöpf Gottes und als sein Ebenbild verstehen.

Dies verpflichtet uns zu geschwisterlichem Umgang miteinander – d.h. wir bringen einander Wertschätzung entgegen und gehen respektvoll miteinander um. Wir enthalten uns jeglicher Form von Diskriminierung und körperlicher oder auch psychischer Gewalt in Wort oder Tat. Wir sorgen dafür, dass die uns anvertrauten Personen jeglichen Alters vor Vertrauensmissbrauch und jeglichem anderen Missbrauch geschützt werden.

Wir sind uns bewusst, dass unsere kirchliche Arbeit mit Risiken für Grenzüberschreitungen verbunden ist. Die Arbeit lebt von persönlichen Beziehungen. In der Seelsorge, aber auch bei Spiel und Spaß gilt es immer aufs Neue die Balance zwischen Nähe und Distanz auszuloten.

Es bestehen ungleiche Machtverhältnisse, sowohl in hauptamtlichen/angestellten Arbeitsverhältnissen als auch im ehrenamtlichen Bereich. Diese müssen vor Ausnutzung von Macht geschützt sein.

Grenzverletzungen und Übergriffen in Wort und Tat gehen wir unverzüglich und in einem festgelegten Verfahren (s. Anlage 10) nach. Die Definitionshoheit hat bei den Geschädigten zu liegen, nicht bei Täterinnen und Tätern.

Unsere Mitarbeitende werden in Präventionsschulungen sensibilisiert. Diese finden z.B. in der Vorbereitung von Freizeiten, Anstellungen oder in Mitarbeiter*innenabende statt.

Wir wollen die Strukturen unserer Kirche und der Gemeinden für dieses Thema öffnen und aus der Tabuzone herausholen. Dies ist der beste Schutz für die uns sich anvertrauten Menschen.

Begriffe „Um was geht es?“

Wir sprechen von „**sexualisierter Gewalt**“, wenn eine Leitungs- und Autoritätsperson ihre Macht gegenüber einem Schutzbefohlenen ausnutzt, um eigene Bedürfnisse zu befriedigen.

Wir wissen, dass sexualisierte Gewalt in der Regel keine spontane Tat ist, sondern sich im „Grooming-Prozess“ (Täter*innenstrategien) allmählich anbahnt, Vertrauen ausnutzt und sich in unterschiedlicher Ausprägung von **Grenzverletzungen**, über **sexuelle Übergriffe** bis hin zu **strafrechtlich relevanten Formen von sexualisierter Gewalt** zeigt.

Uns ist bewusst, dass „geschlossene Systeme“, wie z.B. Gruppenangebote, in Kirchengemeinden oder Freizeiten des Evangelischen Jugendwerks (ejcr) ein erhöhtes Risiko bedeuten können und darum auch erhöhte Aufmerksamkeit erfordern. Dem begegnen wir mit Transparenz, offener Kommunikation, gegenseitigem Respekt, Wahrung persönlicher Grenzen und Rollenklarheit. Schutz der Persönlichkeit von Gewalt Betroffener hat absolute Priorität und bedürfen der besonderen Beachtung.

Daneben gibt es natürlich auch Grenzverletzungen und Übergriffigkeit, die nicht bewusst geplant sind. Berührungen bei Sport, Spiel, Spaß, die in früheren Zeiten in fröhlicher Unbeschwertheit und Leichtsinnigkeit „nicht so gemeint waren“, aber durchaus als sexuelle Übergriffigkeit empfunden werden können und müssen. Nicht alle kirchlichen Gruppen und Gremien sind im Wahrnehmen von Übergriffen auf der Höhe der Zeit. Da muss die Forderung nach vermehrter Sensibilität erst wachsen. „Bei uns kommt das doch nicht vor. Wir sind doch alles Christen!“ Solche Sätze zeigen, mit welcher Umsicht dieses Thema behandelt werden

muss, damit sich nun wiederum nicht die kirchlichen Mitarbeiter*innen unter einen Generalverdacht gestellt sehen. Mit allen Maßnahmen wollen wir erreichen, dass die Kirche Schutzraum bleiben kann.

Jeder Teilbereich (z.B. jede Kirchengemeinde, jede Freizeit) wird dabei dieses Schutz- und Präventionskonzept noch auf die eigenen örtlichen und situativen Gegebenheiten und sensiblen Bereiche hin präzisieren müssen (s. Anleitung zur eigenen Risikoanalyse S. 8).

Es geht nicht darum, Schutzbefohlenen den hilfreichen, einvernehmlichen, pädagogisch sinnvollen Körperkontakt zu verwehren, z.B. beim Trösten, beim Tobespiel oder beim Handhalten. Es geht vielmehr darum, in achtsamem und respektvollem Ausdruck von Körper und Sprache individuelle Nähe und Distanz zu achten, sowie klare Grenzen zu setzen.

So können auch heikle Themen offen und unverkrampft angesprochen werden. Wir möchten entsprechend unserer christlichen Grundlage für Kinder, Jugendliche und Erwachsene verlässliche Einrichtungen sein, unabhängig von Herkunft, Geschlecht, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter und der sexuellen Identität.

Prävention ist eine Haltung, keine Methode!

Prävention kann Personen davor bewahren, Opfer von sexualisierter Gewalt zu werden. Sie ermutigt und unterstützt Betroffene aus ihrer Isolation herauszutreten und sich angemessen zu wehren.

Sie kann verhindern, dass Kinder und Jugendliche selbst zu Täter*innen werden. Prävention braucht Menschen, die sich mit diesem Thema intensiv und persönlich auseinandersetzen. Als Christinnen und Christen haben wir einen klaren, biblisch fundierten Auftrag für die unantastbare Würde von Menschen einzustehen, ihnen Respekt und Achtung entgegenzubringen. Jesus hat mit seinem gesamten Leben und Handeln ein deutliches Signal gegen religiös motivierte, politische, strukturelle und hierarchische Gewalt gesetzt.

Deshalb erschöpft sich Prävention nicht nur in Programmen und Wissensvermittlung. Sie ist eine innere Haltung, die jedes Kind, jeden Jugendlichen und alle Erwachsenen wertschätzt und in ihrer Entwicklung unterstützt. Prävention von sexualisierter Gewalt muss konzeptionell verankert sein. Dies zeigt sich in allen Bereichen, in denen Mitarbeitende für ihre Aufgaben in der Kinder- und Jugendarbeit und in der Arbeit mit Erwachsenen ausgebildet werden.

Unser Schutz- und Präventionskonzept gilt für ehren-, neben- oder hauptamtlich tätige Mitarbeitende des Evangelischen Kirchenbezirkes und des Evangelischen

Bezirksjugendwerks (ejcr). Es wird den Kirchengemeinden des Kirchenbezirkes zur eigenen Umsetzung und Anpassung an die je eigene Situation an die Hand gegeben.

Die evang. Kindergärten des Kirchenbezirks erarbeiten ihre jeweils eigenen Schutzkonzepte. Auch in der stationären und ambulanten Arbeit mit alten und kranken Menschen ist das Thema „Schutzkonzept“ in Entwicklung.

„Ehrenamtlich“ bedeutet:

Die Tätigkeit wird unentgeltlich ausgeübt oder es werden nur Aufwandsentschädigungen, Auslagenersatz o.ä. gezahlt. Außerdem bedeutet „ehrenamtlich“ in diesem Zusammenhang, dass eine klare Funktion oder Aufgabe übernommen und weitgehend eigenverantwortlich wahrgenommen wird.

Was tut die Landeskirche außerdem noch zu diesem Thema?

Hier finden Sie eine Aufstellung mit Informationen zum Thema:

<https://www.elk-wue.de/news/2022/08022022-aufklaerung-und-praevention>



Inhalte und Bausteine des Schutz- und Präventionskonzeptes

Unser Schutz- und Präventionskonzept beinhaltet verschiedene **Bausteine**, die im Folgenden dargestellt sind. In den Anlagen finden sich die Dokumente und Arbeitshilfen für die konkrete Arbeit vor Ort.

Qualifizierung, Sensibilisierung und Schulungen:

Präventive Maßnahmen haben zum Ziel, die Selbstwahrnehmung zu schulen und zu vertiefen, damit haupt- und ehrenamtliche Mitarbeiter*innen sensibel und handlungsfähig werden beim Thema Grenzverletzungen, Gewalt und Kinderschutz.

Wir sorgen für entsprechende, ortsnahe Präventionsschulungen unserer Mitarbeiter*innen und sensibilisieren sie in geeigneter Form. Zudem machen wir sie mit unserem Handlungskonzept in Fällen von Grenzüberschreitungen, Übergriffen und strafrechtlich relevanten Formen von sexualisierter Gewalt vertraut, wie z.B. in der Menschenskinderschulung im ejcr. Das ejcr bietet diese Schulungen im Bereich der Kinder- und Jugendarbeit an. Die Gemeindeleitung ist verpflichtet die Teilnahme an einer Präventionsschulung zu dokumentieren. (Anlage 1). Eine Auffrischung soll alle 5 Jahre erfolgen. Der Kirchenbezirk verpflichtet sich weitere Schulungsangebote zur Verfügung zu stellen.

Seminarinhalte sind: Begriffsklärungen, eigene Rollenklarheit, grenzachtendes Verhalten (Nähe – Distanz), Täter*innenstrategien und Inhalte des Schutzkonzeptes. Je nach Zielgruppe (ejcr, Pfarrer*innen, ehrenamtlich Tätige) und nach Ergebnissen der örtlichen Risikoanalysen, werden die Inhalte variieren.

Die Hauptamtlichen qualifizieren sich weiter durch Fortbildungen über die Angebote der Landeskirche (z.B. auch Multiplikatorenschulung „hinschauen – helfen – handeln“) oder des EJW.

Verhaltenskodex und Selbstverpflichtungserklärung (s. Anlage 2a):

Die persönliche Auseinandersetzung und somit auch inhaltliche Beschäftigung mit der Selbstverpflichtungserklärung als Ausdruck unserer Haltung - z.B. im Rahmen von Mitarbeiter*innenkreisen, Teamtreffen o.ä. Zusammenkünften, ist Voraussetzung für eine wirksame Sensibilisierung. Die Verantwortlichen in den Orten auf Leitungsebene legen fest, wie sichergestellt werden kann, dass sich alle Mitarbeitenden mit der Selbstverpflichtung auseinandersetzen. In der Kinder- und Jugendarbeit kann das z.B. auch in einer Präventionsschulung geschehen.

Empfehlung zur Umsetzung und Möglichkeit zur Dokumentation:

- **Alle Mitarbeitenden ab 14 Jahren erhalten ein Exemplar der Selbstverpflichtung.**
- **Durch die Einzelunterschrift bestätigen die Mitarbeitenden ihre persönliche Auseinandersetzung mit der Selbstverpflichtung.**
- **Die unterschriebenen Erklärungen werden zur Dokumentation von den Verantwortlichen gesammelt und in einem abgeschlossenen Schrank aufbewahrt.**
- **Die Auseinandersetzung mit der Selbstverpflichtung sollte möglichst alle drei Jahre wiederholt werden, z.B. im Rahmen von Freizeitvorbereitungen oder Mitarbeiter*innenkreisen und weiteren Teamtreffen.**

Bei kurzfristigen Einsätzen in der Kinder- und Jugendarbeit kann ein erweitertes Führungszeugnis nicht immer rechtzeitig vorgelegt werden. In diesen Fällen ist eine Selbstverpflichtungserklärung einzuholen.

Eine solche Selbstverpflichtungserklärung (SV) muss, unabhängig vom Führungszeugnis, von allen Mitarbeitenden unterschrieben werden.

- **Hiermit versichern die Mitarbeitenden, dass keine Straftaten nach §72a SGB VIII vorliegen, keine Verfahren anhängig sind und über die Einleitung eines Verfahrens informiert wird (Anlage 7 Straftatbestände).**

- Möglich ist ein gemeinsames Dokument mit der Selbstverpflichtung für ejcr und Gemeinden. Sinnvoll ist hierbei je eine Ausfertigung mit der Unterschrift für den Träger und die Mitarbeitenden. (siehe ANLAGE 7b)
- Die Dauer der Gültigkeit der Selbstverpflichtungserklärung beträgt 3 Jahre.
- Die Selbstverpflichtungserklärung wird bei dem Träger in einem abgeschlossenen Schrank aufbewahrt. Das ejcr, bzw. die zuständige Kirchengemeinde, dokumentiert, dass eine Selbstverpflichtung vorliegt (s. Anlage 2b und 8).

Einsichtnahme ins erweiterte polizeiliche Führungszeugnis (Kinder- und Jugendarbeit):

Hauptamtlich Beschäftigte in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen, müssen mit dem Bewerbungsverfahren und anschließend im regelmäßigen Turnus (**alle 5 Jahre**) ein erweitertes Führungszeugnis **vorlegen**.

Die Regelungen für **Pfarrerinnen und Pfarrer** bestimmt die Landeskirche. Hier ist zu Beginn des Vikariats das Führungszeugnis vorzulegen und im Weiteren erhält die Dienstgeberin mittels einer „Mitteilung in Strafangelegenheiten“, Kenntnis über Strafermittlungen durch die Strafverfolgungsbehörden.

Zusätzlich zu unserer Selbstverpflichtungserklärung nehmen wir bei bestimmten **ehrenamtlichen Tätigkeiten in der Kinder- und Jugendarbeit Einsicht** in das erweiterte polizeiliche Führungszeugnis. (Prüfkriterien für Vorgesetzte: s. Anlage 4b). Für die Transparenz müssen die Tätigkeiten schriftlich von den Vorgesetzten anhand dieser Kriterien bewertet werden. (s. Anlage 4c und 4d). z.B. Jungschargruppe, Teeniekreis oder Jungbläserarbeit.

Wichtig: Dabei wird nicht die Person bewertet, sondern die Tätigkeit!

Das Bundeskinderschutzgesetz sieht die Pflicht zur Einsichtnahme ins erweiterte polizeiliche Führungszeugnis **für Ehrenamtliche** nur bei bestimmten Tätigkeiten vor:

- Wenn Kinder oder Jugendliche beaufsichtigt, erzogen oder ausgebildet werden oder ein vergleichbarer Kontakt zu ihnen unterhalten wird.
Hier wird nach Art, Intensität und Dauer des Kontakts unterschieden.
- Laut Gesetz sind nur die Tätigkeiten gemeint, die sich (auch) an Kinder und Jugendliche, also Menschen unter 18 Jahren, richten. Ist die Aktivität / das Angebot auf eine ältere Zielgruppe ausgerichtet, fällt sie nicht unter das Bundeskinderschutzgesetz.
- Die Prüfkriterien, - Schemata (s. Anlage 4 b, c oder d,), haben empfehlenden Charakter und es kann das am besten zur Situation und den Aktivitäten oder Angeboten vor Ort Passende ausgewählt werden. Zusätzliche Prüfpunkte, die eine Einsichtnahme in jedem Fall erforderlich machen, sind:
 - Ehrenamtliche führen ein Angebot allein verantwortlich durch.
 - Ehrenamtliche übernachten mit Teilnehmenden in gleichen Räumlichkeiten (z.B. Zelt) (s. Anlage 5: Bundeskinderschutzgesetz / Gesetzestext §72a SGB, VIII Tätigkeitsausschluss einschlägig vorbestrafter Personen).

Führungszeugnis in der Praxis:



- Die Verantwortlichen informieren mit einem Anschreiben die Ehrenamtlichen über die Notwendigkeit der Einsicht in ein erweitertes Führungszeugnis und das weitere Vorgehen (s. Anlage 4e, Beispiel für ein Anschreiben).
- Die Verantwortlichen veranlassen die Beibringung des polizeilichen Führungszeugnisses unter Verwendung des entsprechenden Formulars (s. Anlage 5a: Anforderungsschreiben für das erweiterte polizeiliche Führungszeugnis / Gebührenbefreiung).
- Der / die Mitarbeitende legt dem/der Verantwortlichen bzw. der zur Einsicht beauftragten Person, das Führungszeugnis zur Einsicht vor. Nur diese Person hat Einsicht. Sie prüft die Aktualität des Führungszeugnisses. Sie prüft, ob eine Verurteilung wegen einer im §72a SGB VIII genannten Straftat vorliegt. Das Führungszeugnis wird an den Mitarbeitenden/die Mitarbeitende zurückgegeben.
- Der Vorgang wird dokumentiert: Vermerkt werden neben dem Datum der Einsichtnahme nur der Name der Person und ob ein Eintrag, der im Gesetz benannten Straftaten, vorliegt (Anlage 7a). Evtl. Einverständniserklärung zur Weitergabe der Informationen innerhalb der gemeindlichen ev. Jugendarbeit oder des EJW. (Anlage 7b)
- Nach fünf Jahren muss ein neues Führungszeugnis zur Einsicht vorgelegt werden.
- Spätestens drei Monate nach der Beendigung der ehrenamtlichen Tätigkeit werden die Informationen der Ehrenamtlichen gelöscht.
- Die Unterzeichnung der Selbstverpflichtungserklärung und gegebenenfalls die Beibringung des polizeilichen Führungszeugnisses, ist Voraussetzung für die Aufnahme der ehrenamtlichen Tätigkeit.
- Vorgehen bei Tätigkeitsausschluss einschlägig vorbestrafter Personen nach § 72a (s. Anlage 5)
- Es gelten die Regelungen des Datenschutzes (<https://www.datenschutzexperte.de/blog/datenschutz-im-alltag/dsgvo-und-fuehrungszeugnis/>).

Anleitung zur Risikoanalyse vor Ort in Kirchengemeinden

Damit das Schutz- und Präventionskonzept auch vor Ort in den Kirchengemeinden wirksam werden kann, sind bestimmte Fragen vor Ort zu klären.

Eine Risiko- und Potentialanalyse sensibilisiert alle Beteiligten und schärft den Blick, wo für Kinder, Jugendliche und Erwachsene das Risiko besteht, von (sexualisierter) Gewalt betroffen zu sein.

Die rote Broschüre der EKD "Das Risiko kennen – Vertrauen sichern" bietet eine gute Hilfe zur Erstellung einer eigenen Risikoanalyse:

https://www.elkwue.de/fileadmin/Downloads/Seelsorge/Sexualisierte_Gewalt/Praevention/02_Risikoanalyse/00_risikoanalyse.pdf



Fragestellungen sind u.a.:

- Wo halten sich Kinder, Jugendliche und Erwachsene bei uns auf?
- Wo können Menschen von Grenzverletzungen und (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?

Beispiel einer Einordnung der wichtigsten Angebote

Angebot	Zielgruppe	Erw. Führungszeugnis
Bezirksposaumentag	(Jugendliche), Erwachsene	Nein
Jugendgottesdienste, Gottesdienste generell	Jugendliche, Alle	Nein
Jungbläserwochenende	Jugendliche	Ja
Kinderbibelwochen	Kinder	Nein
Konfi Aktionen	Jugendliche	Nein

Freizeiten	Jugendliche, junge Erwachsene, Erwachsene	Ja
Vorstand, KGR und Beiräte	(Jugendliche), Erwachsene	Ja
Besuchsdienste	In der Regel Erwachsene	Ja / Nein
etc.		

Handlungskonzepte im Krisenfall

Handlungskonzepte in der Kinder- und Jugendarbeit

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

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

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

Handlungskonzepte in der Arbeit mit Erwachsenen

Die oben genannten Punkte lassen sich auch auf die übrige Gemeindearbeit übertragen.

Allgemeine Verhaltensregeln im Krisenfall für ehrenamtlich

Mitarbeitende:

- Akute Gefahrensituationen immer sofort beenden (z.B. bei Peergewalt).
- Ruhe bewahren. Nicht vorschnell, aber besonnen handeln!
- Dem Kind/Jugendlichen Glauben schenken, ihm versichern, dass es/es keine eigene Schuld hat. Signalisieren, dass über Erlebtes gesprochen werden darf. Nicht drängen! Nicht ausfragen! Keine Suggestivfragen! Zuhören. Anteilnahme zeigen. Loben für den Mut zu erzählen! Nicht verharmlosen!
- Sich selber Rat und Hilfe (auch bzgl. eigener Unsicherheiten) bei Fachleuten holen.
- An zuständige Personen melden.
- Sorgeberechtigte einbeziehen, sofern sie nicht tatverdächtig sind.
- Keine Information an den/die vermutliche/n Täter*in.
- Sorgfältige Dokumentation von Beobachtungen oder Gesprächen.
- Keine Versprechungen geben, die nicht eingehalten werden können.
- Transparentes Vorgehen gegenüber dem/der Betroffenen (altersgemäß mit einbeziehen, sicherstellen, dass Betroffene/r sich durch Folgemaßnahmen nicht ausgegrenzt oder bestraft fühlt).
- Keine eigenen Ermittlungen zum Tathergang!
- Keine automatische Strafanzeige!
- Eigene Betroffenheit und Grenzen beachten.

Krisenplan bei einer Vermutung auf sexualisierte Gewalt

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

- **Bewahre Ruhe! Und beachte die allgemeinen Verhaltensregeln (s.o.).**
 - Überlege, woher kommt die Vermutung?
 - Führe ggf. ein Vermutungstagebuch* (s. Anlage 4).
 - Erkenne und benenne deine Gefühle.
- **Nimm Kontakt mit der Ansprechperson in deinem Jugendwerk bzw. deines Kirchenbezirks auf (in der Regel Freizeitleitung, Gruppenleitung oder Pfarrer*in)**
 - Erkenne und akzeptiere deine Grenzen und Möglichkeiten.
- **Das weitere Vorgehen wird mit der Ansprechperson abgestimmt.**
 - Klärung deiner weiteren Rolle mit der Ansprechperson.

*) Ein Vermutungstagebuch hilft die eigenen Gedanken und Beobachtungen strukturiert festzuhalten. Bei Anzeigerstattung ist eine Dokumentation äußerst wichtig. Folgendes sollte darin enthalten sein: Genaue Beschreibung des Verhaltens, der Beobachtung, die zur Vermutung führt; Datum, Uhrzeit, Unterschrift der beteiligten Mitarbeitenden. (s. Anlage 3)

Krisenplan im Mitteilungsfall

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

- **Bewahre Ruhe! Und beachte die allgemeinen Verhaltensregeln (s.o.).**
 - Nimm Kontakt mit der Ansprechperson in deinem Jugendwerk bzw. deines Kirchenbezirks auf (in der Regel Freizeitleitung, Gruppenleitung oder Pfarrer*in)
 - Protokolliere Aussagen und Situationen.
 - Stimme das weitere Vorgehen mit dem/der Betroffenen und der Ansprechperson ab.
 - Vorgehen der Ansprechperson: Klärung, ob Vorstand / Vorgesetzte / Dekanat in Kenntnis gesetzt werden müssen (dies geschieht anonymisiert in Absprache mit dem Opfer).

Krisenplan (vermutete) Täter*innenschaft

„Hilfe, wir haben einen Täter oder eine Täterin im eigenen Kreis / Team!“

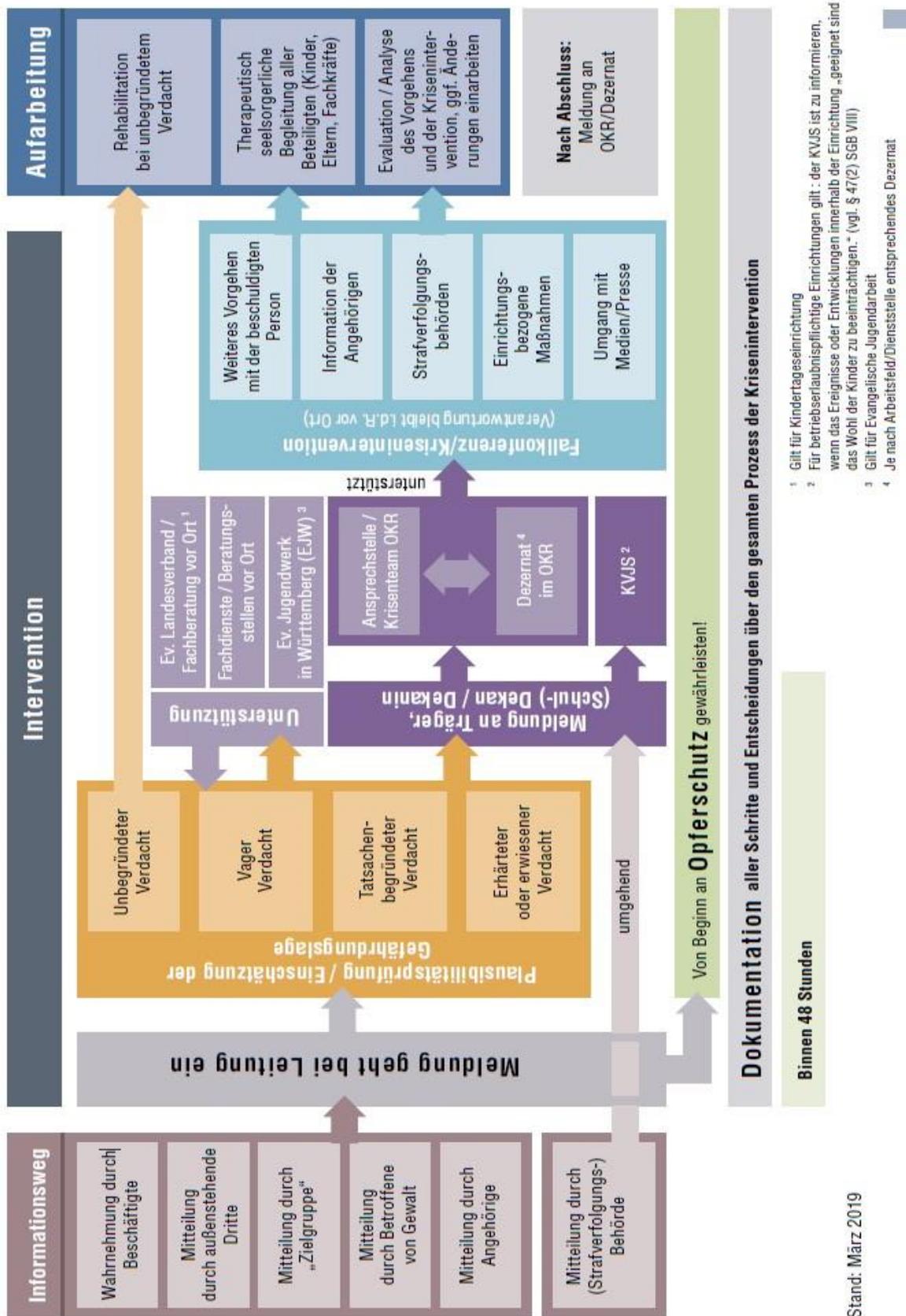
Die Landeskirche hat einen Interventionsplan herausgegeben, der in diesem Fall greift:

<https://www.elk-wue.de/helfen/sexualisierte-gewalt/intervention>. Dieser

Handlungsleitfaden für den Krisenfall bietet ein standardisiertes Vorgehen für die Ev. Landeskirche in Württemberg. Darin enthalten sind auch Hilfen zur Plausibilitätsprüfung, Verdachtsklärung, Gefährdungseinschätzung, Meldungen, Opferschutz und zur Rehabilitation.



Daraus stammt folgende Grafik zum Vorgehen:



Wichtig: Es ist, schon der unterschiedlichen Rechtslage wegen, zu differenzieren, ob es bei der (verdächtigen) Person um eine/n ehrenamtliche/n oder eine/n hauptamtliche/n Mitarbeiter*in geht!

Handelt es sich um eine/n ehrenamtliche/n Mitarbeiter*in:

- **Bewahre Ruhe! Und beachte die allgemeinen Verhaltensregeln (S.8).**
 - Überlege: Woher kommt meine Vermutung?
 - Dokumentiere deine Beobachtungen (s. Vermutungstagebuch Anlage 4).
 - Nimm Kontakt mit Ansprechperson (Freizeitleitung, Gruppenleitung, Pfarrer*in) auf.
 - Weiteres Vorgehen nach landeskirchlichem Plan (siehe oben!)
 - Mitarbeiter*in nimmt Kontakt zur Ansprechperson auf (kein Gerede unter der Mitarbeiterschaft); sollte der/die Mitarbeiter*in selbst betroffen sein, dann direkt Kontakt zum Vorstand.
 - Vorgehen der Ansprechperson:
 - Ansprechperson nimmt Kontakt mit Vorstand /Vorgesetzten auf.
 - Risikoeinschätzung mit Hilfe weiterer Ansprechperson, wenn Anhaltspunkte begründet sind.
 - Ausschluss Mitarbeiter*in aus der Kinder-, Jugend- und Gemeindegemeinschaft
 - **Wenn sich Täter*innenschaft nicht bestätigt: Rehabilitation des/r Verdächtigten.**

Handelt es sich um eine/n hauptamtliche/n Mitarbeiter*in oder Pfarrer*in:

Hier greift der landeskirchliche Interventionsplan, für Pfarrer*innen.

- Vorstand wird informiert und / bzw. Dekan*in / Oberkirchenrat wird informiert.
- Wenn sich Täter*innenschaft nicht bestätigt: Rehabilitation des/r Verdächtigten, was im Fall von Hauptamtlichen am Anstellungsort möglicherweise schwierig wird.

Vorgehen im Krisenfall – etwas ausführlicher: Die E.R.N.S.T.-Regel

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

Erkennen von Anzeichen sexualisierter Gewalt

Mögliche Hinweisgeber könnten sein:

- Starke Veränderungen im verbalen und nonverbalen Verhalten²³ (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.
 - Wissen um Täterstrategien trägt zum Erkennen bei: Beobachtung von auffälliger „Geheimniskrämerei“, Tendenz von Verantwortlichen zur Einzelzeit mit Schutzbefohlenen, ständige Grenzverletzungen durch Peers etc.

Ruhe bewahren / **R**eport (Dokumentation)

- Ruhe bewahren!
 - Zu diesem Zeitpunkt keine Konfrontation des vermuteten Täters oder der vermuteten Täterin, u.a. um Betroffene zu schützen und um ein Vernichten von Spuren zu verhindern!
 - Keine eigenen Ermittlungen zum Tathergang!

Überdenken Sie Ihre nächsten Schritte, da überstürzte und unüberlegte Handlungen die Situation verschlimmern könnten.
- Zuhören, Glauben schenken. 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 selber Hilfe holen! Sich mit einer Person des eigenen Vertrauens besprechen, ob die Wahrnehmungen geteilt werden. Die eigenen Grenzen akzeptieren: Sie können und müssen nicht alleine „retten“.
- **Report:** Gespräche, Fakten, Situation und eigene Wahrnehmungen dokumentieren (Datum, Uhrzeit, Namen der Personen, mit denen die Beobachtungen unter Beachtung der Schweigepflicht reflektiert wurden) (siehe Anlage 3)
 - 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 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: Fachberatungsstelle und/oder insoweit erfahrene Fachkraft (für den Kirchenbezirk: Psychologische Beratungsstelle; s. auch Kontakt- und Telefonliste für Krisenintervention). Standard bei Entscheidungen: 4-6-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 oder, wenn möglich, Trennung des Kontaktes zum übergriffigen Kind oder Jugendlichen. Ggf. arbeitsrechtliche Möglichkeiten gegenüber dem oder der vermuteten Täter*in ausschöpfen (Freistellung, Beurlaubung, Verdachtskündigung).
- Betroffene brauchen während des gesamten Verfahrens Beistand und Hilfe!

Täter stoppen

Bei begründetem und erhärtetem bzw. erwiesenem Verdacht:

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

Hinsehen statt wegsehen!

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

Sollte im Bereich der Evangelischen Landeskirche ein Fall von sexualisierter Gewalt bekannt werden, sind der/die Dienstvorgesetzte und / oder die Ansprechstelle zu informieren. Im Gespräch mit der Ansprechstelle findet eine Orientierung und Beratung zum weiteren Vorgehen statt.

siehe: <http://www.elk-wue.de/helfen/sexualisierte-gewalt/>



Anlagen

Ansprechpersonen

Bei Grenzverletzungen, Übergriffen, (sexualisierter) Gewalt oder fachlichem Fehlverhalten ausgehend von (ehren-, neben- und hauptamtlich) Beschäftigten

Wir haben **interne** und **externe Ansprechpersonen**, die im Krisenfall kontaktiert werden müssen. Ebenso stehen die Ansprechpersonen zur Verfügung bei Fragen, die zur Klärung eigener Unsicherheiten notwendig sind, wie auch zur Beratung und Schulung.

Die Ansprechpersonen sind durch die Einbindung in die Schulungen / Fortbildungen allen Mitarbeitenden bekannt.

Interne Ansprechpersonen (Kirche)		
Name/Funktion	E-Mail	Telefon
Dienstvorgesetzte		
Dekanin Friederike Wagner	friederike.wagner@elkw.de	07951/947010
Pfarrer Matthias Hammer (Dekanstellvertreter)	matthias.hammer@elkw.de	07955/2345
Ansprechpersonen im Kirchenbezirk und Arbeitsfeld		
PfarrerIn Carolin Mayer	carolin.mayer@elkw.de	07953/886-32
Jugendreferentin Jutta Giersberg	jutta.giersberg@elkw.de	07953/886-20
Erziehungs- und Jugendberatungsstelle/ Psychologische Beratungsstelle		
Sarah Knispel	info@pbs-crailsheim.de	07951/96199 20
Krisenteam der Landeskirche		
Ursula Kress	ursula.kress@elk-wue.de	0711/2149-572
Unabhängige Anlaufstelle der evangelischen Kirche und Diakonie		
Zentrale Anlaufstelle HELP!	zentrale@anlaufstelle.help www.anlaufstelle.help	0800 5040 112
Notruftelefon Ev. Landesjugendwerk in Württemberg		
Johannes Büchle Alma Ulmer	https://www.ejwue.de/service/p-raevention-sexuelle-gewalt/	0711/9781288
Externe Beratungsstellen im Landkreis		
Fachberatungsstelle gegen sexualisierte Gewalt an Mädchen, Jungen und jungen Erwachsenen	fachberatungsstelle@lrasha.de	0791 755 6262
Fachberatungsstelle gegen Häusliche und sexualisierte Gewalt	beratung-gegen-gewalt@lrasha.de	0791 755 6161
Anonyme und kostenlose Beratungsstellen		
Hilfe-Telefon Sexueller Missbrauch	beratung@hilfetelefon-missbrauch.de	0800 2255530

ANLAGE 2a: Selbstverpflichtungserklärung zum Verhaltenskodex

Evangelische Kinder-, Jugend- und Gemeindearbeit wird durch das Miteinander von Menschen und ihrer Beziehung zu Gott lebendig. Dieses Miteinander soll von gegenseitigem Vertrauen geprägt sein. Vertrauensvolle Beziehungen geben Menschen Sicherheit und stärken sie. Beziehungen und Vertrauen dürfen nicht ausgenutzt werden.

1. Ich stärke die mir anvertrauten Menschen. Ich gehe achtsam mit ihnen um und schütze sie vor Schaden, Gefahren und Gewalt.
2. Ich verpflichte mich, alles zu tun, dass bei uns in der kirchlichen Arbeit Grenzverletzungen, sexualisierte Gewalt und andere Formen von Gewalt verhindert werden.
3. Ich nehme die individuellen Grenzempfindungen der Kinder, Jugendlichen und Erwachsenen wahr und respektiere sie.
4. Ich greife ein bei Anzeichen von sexistischem, diskriminierendem, rassistischem und gewalttätigem Verhalten in verbaler und nonverbaler Form.
5. Ich verzichte auf abwertendes Verhalten. Ich achte darauf, dass wertschätzender und respektvoller Umgang untereinander gepflegt wird.
6. Ich respektiere die Intimsphäre und die persönliche Schamgrenze von Teilnehmenden und Mitarbeitenden. Bei der Auswahl von Spielen, Methoden und Aktionen achte ich darauf, dass persönliche Grenzen nicht verletzt werden.
7. Ich lebe einen verantwortungsvollen Umgang mit Nähe und Distanz.
8. Ich missbrauche meine Rolle nicht für sexuelle Kontakte zu den mir anvertrauten Menschen.
9. Ich achte auf Grenzüberschreitungen durch Mitarbeitende und Teilnehmende in den Gruppen, bei Angeboten und Aktivitäten. Ich vertusche sie nicht und reagiere angemessen darauf.
10. Ich suche kompetente Hilfe, wenn ich eine Form von sexualisierter Gewalt vermute.

In Anlehnung an www.ihr-seid-stark.de

Diesem Verhaltenskodex stimme ich mit der folgenden Selbstverpflichtungserklärung zu:

Hiermit versichere ich, dass ich nicht wegen einer Straftat nach den §§ 171, 174 bis 174c, 176 bis 180a, 181a, 182 bis 184g, 184i, 201a Abs.3, 225, 232 bis 233a, 234, 235 oder 236 des Strafgesetzbuches (StGB) verurteilt worden bin und auch keine entsprechenden Verfahren gegen mich anhängig sind.

Im Rahmen dieser Erklärung verpflichte ich mich dazu, den Träger über die Einleitung eines entsprechenden Verfahrens zu informieren.

Ich habe die Verhaltensregeln für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur Verhinderung von Gewalt zur Kenntnis genommen und werde mich daranhalten. Bei Hinweisen auf schwerwiegende Probleme und dem Verdacht, dass das Wohl eines Kindes, Jugendlichen oder Erwachsenen gefährdet ist, habe ich das Recht, meine Verschwiegenheit zu brechen.

Vorname: _____

Nachname: _____

Straße: _____

Ort: _____

Geb.-Datum: _____

Ort, Datum, Unterschrift: _____

Zur Kenntnis genommen für _____ am _____

Unterschrift: _____

ANLAGE 3: Tipps zum Führen eines sogenannten „Vermutungstagebuches“

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

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

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

Vorschlag für einen Eintrag ins „Vermutungstagebuch“:

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

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

Datenschutz

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

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

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

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

Wir sind keine Detektive!

ANLAGE 4a Bescheinigung für die Gebührenbefreiung

Beantragung eines erweiterten Führungszeugnisses gemäß § 30a Bundeszentralregistergesetz

Bestätigung des Vereins/Verbandes/der Kirchengemeinde

Frau/Herrgeb. am..... wohnhaft in
..... ist für den/die/das
.....

(Vereins- bzw. Verbandsname, Kirchengemeinde, Anschrift, Vereins-Register-Nr.)

.....tätig.

(oder: wird ab dem.....eine Tätigkeit aufnehmen) und benötigt für seine/ihre
Tätigkeit in der Kinder- und Jugendhilfe gemäß den Vorgaben des § 72a SGB VIII ein
erweitertes Führungszeugnis gemäß § 30a Abs. 1 Bundeszentralregistergesetz
(BZRG).

Die Tätigkeit erfolgt ehrenamtlich und wir beantragen eine Gebührenbefreiung.

Ort, Datum

Stempel/Unterschrift des Vorstands oder entsprechend beauftragter Personen des Trägers

ANLAGE 4b: Prüfkriterien für jede Tätigkeit für Vereinbarungen bezüglich der Einsichtnahme in ein erweitertes polizeiliches Führungszeugnis für Ehrenamtliche

Das Bundeskinderschutzgesetz sieht die Pflicht zur Einsichtnahme ins Führungszeugnis grundsätzlich nur bei bestimmten Tätigkeiten vor: Wenn Kinder oder Jugendliche beaufsichtigt, betreut, erzogen oder ausgebildet werden oder ein vergleichbarer Kontakt zu ihnen unterhalten wird. Hier wird nach Art, Intensität und Dauer des Kontakts unterschieden. Laut Gesetz sind nur die Tätigkeiten gemeint, die sich (auch) an Kinder und Jugendliche, also Menschen unter 18 Jahren, richten. Ist die Aktivität / das Angebot auf eine ältere Zielgruppe ausgerichtet, fällt sie nicht unter das Bundeskinderschutzgesetz.

Über die Selbstverpflichtung hinaus verpflichten wir uns, dass wir uns von Mitarbeiter*innen unter bestimmten Voraussetzungen ein erweitertes polizeiliches Führungszeugnis zur Einsicht vorlegen lassen. Das **Mindestalter beträgt 16 Jahre**.

Wie bei der Selbstverpflichtungserklärung gilt für das „Erweiterte polizeiliche Führungszeugnis“, dass dieses vor Antritt der Mitarbeit bei einer Aktivität / einem Angebot oder als Voraussetzung für seelsorgerische Tätigkeiten sowie Einzelbetreuung vorgelegt werden muss.

Grundsätzlich gilt:

1. Vorlegen muss ein erweitertes polizeiliches Führungszeugnis, wer als Mitarbeiter*in auf einer Veranstaltung mit mehr als drei Übernachtungen mitgeht, Mitglied eines Leitungsgremiums wie z.B. BAK oder KGR, seelsorgerlich tätig ist, Einzelbetreuung wahrnimmt (z.B. Einzelunterricht Posaunenarbeit, Mentoring, Coaching).
2. **Fünf Jahre** nach Vorlage des erweiterten polizeilichen Führungszeugnisses bedarf es einer **erneuten Vorlage**, sofern die Art der Mitarbeit dies dann erfordert.
3. Das erweiterte Führungszeugnis darf bei Vorlage nicht älter als drei Monate sein (Ausstellungsdatum ist entscheidend).

Durch Vorlage des Formulars (Anlage 4a → Anforderungsschreiben + Bescheinigung Gebührenbefreiung) kann ein Führungszeugnis kostenlos auf dem jeweiligen Bürgeramt beantragt werden. In der Regel dauert die Zusendung des Führungszeugnisses 2-6 Wochen. Diesen Zeitraum unbedingt beachten!

Wir empfehlen für Mitarbeitende des ejcr, das erweiterte Führungszeugnis bei bestehender Mitarbeiterschaft innerhalb der eigenen Kirchengemeinde entsprechend auch dem/r zuständigen Pfarrer*in vorzulegen.

Die Einsichtnahme ins Führungszeugnis nimmt ein Mitglied des BAK/KGR oder eine hauptamtlich angestellte Person des ejcr bzw. der Kirchengemeinde vor, nach Möglichkeit im Vieraugenprinzip. Dokumentiert wird lediglich, dass das Zeugnis eingesehen wurde, wann ein erneutes Vorlegen notwendig ist und ob ein Eintrag vorliegt oder nicht.

Für Mitarbeitende aus dem Ausland gilt es in jedem Fall, eine Selbstverpflichtungserklärung unterschrieben vorzulegen.

ANLAGE 4c: Prüfschema zur Notwendigkeit der Einsichtnahme in ein erweitertes polizeiliches Führungszeugnis für neben- / ehrenamtliche Personen¹

Beschreibung der Tätigkeit:

.....

Prüffragen:

Werden bei dieser Tätigkeit Kinder oder Jugendliche beaufsichtigt, betreut, erzogen, ausgebildet oder besteht ein vergleichbarer Kontakt?

JA

NEIN

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

JA

NEIN

Werden die Aufgaben von der öffentlichen Jugendhilfe finanziert?

JA

NEIN

*Hinweis: Wenn eine Frage mit „Nein“ beantwortet wird, muss das Prüfschema für diese Tätigkeit nicht weiter ausgefüllt werden, da die Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses für neben- und ehrenamtliche Mitarbeiter*innen, die diese Tätigkeit verrichten, nicht notwendig ist.*

Prüfschema:

Die Tätigkeit...	A	B	C	D
...ermöglicht den Aufbau eines Vertrauensverhältnisses	nein	Vielleicht	gut möglich	
...beinhaltet ein Hierarchie-/ Machtverhältnis	nein	nicht auszuschließen	ja	
...berührt Risikofaktoren des Kindes/Jugendlichen (Verletzlichkeit z.B. Behinderung, psych. Auffälligkeiten, Kleinkinder, nicht-deutschsprachig...)	nein			ja
...wird in Anwesenheit/ gemeinsam mit anderen Betreuungspersonen ausgeübt	ja	Meistens	manchmal	nein
...findet mit Gruppen statt	ja	mit 2-3 Kindern/Jugendlichen	hin und wieder auch mit Einzelnen	nein, meistens mit Einzelpersonen
...findet mit regelmäßig wechselnden Kindern/Jugendlichen statt	ja	teils, teils	nein	

¹ Quelle: Anlage zur Vereinbarung nach § 72a SGB VIII des Landratsamtes Biberach, Miriam Erben

...findet in der Öffentlichkeit statt/Räumlichkeiten sind einsehbar	ja	Meistens	selten	nein
...berührt die persönliche Sphäre des Kindes/Jugendlichen (z. B. sensible Themen, Körperkontakte)	nein		manchmal	ja
...hat folgende Zielgruppe	über 15 J.	10-15 J.	unter 10 J.	
...hat folgende Häufigkeit	bis zu 3 mal	mehrfach (z.B. auch mehr als 3 Tage hintereinander)	regelmäßig	
...hat folgenden zeitlichen Umfang	bis zu 2 h	mehrere Stunden	ganzer Tag	auch über Nacht
...hat folgende Häufigkeit des Elternkontaktes	immer	Manchmal	selten	nie
...hat folgende Altersdifferenz	unter 5 Jahren	5-15 Jahre	mehr als 15 Jahre	
Summe:				

Abschließende Einschätzung:

Einsichtnahme in ein erweitertes Führungszeugnis ist notwendig:	<input type="checkbox"/> JA	<input type="checkbox"/> NEIN
Begründung:		

Datum Unterschrift Funktion Datum Unterschrift Funktio

Auswertung:

Wurde

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

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

Unabhängig davon kann auch nach eigener Einschätzung in anderen Fällen zusätzlich auf die Einsichtnahme des Führungszeugnisses bestanden werden.

ANLAGE 4d Prüfkriterien für Vereinbarungen bezüglich der Einsichtnahme in ein erweitertes Führungszeugnis für Ehrenamtliche in der Kinder- und Jugendarbeit

Das Bundeskinderschutzgesetz sieht die Pflicht zur Einsichtnahme ins Führungszeugnis grundsätzlich nur bei bestimmten Tätigkeiten vor: wenn Kinder / Jugendliche beaufsichtigt, betreut, erzogen oder ausgebildet werden oder ein vergleichbarer Kontakt zu ihnen unterhalten wird. Hier wird nach Art, Intensität und Dauer des Kontakts unterschieden. Laut Gesetz sind nur die Tätigkeiten gemeint, die sich (auch) an Kinder und Jugendliche, also Menschen unter 18 Jahren, richten. Ist das Angebot / die Aktivität auf eine ältere Zielgruppe ausgerichtet, fällt sie nicht unter das Bundeskinderschutzgesetz. Die nachfolgende Auflistung hat empfehlenden Charakter. Grundsätzlich gehen wir davon aus, dass Prävention, Sensibilisierung, Kenntnisse durch Schulungen mit den Schwerpunkten Nähe und Distanz (z.B. „Menschenskinder, ihr seid stark“), Auseinandersetzung mit einer Selbstverpflichtung zum Umgang mit sexualisierter Gewalt zum Standard innerhalb der evangelischen Kinder- und Jugendarbeit gehören.



Zusätzliche Prüfpunkte, die eine Einsichtnahme in jedem Fall erforderlich machen:

- Ehrenamtliche führen ein Angebot eine Aktivität allein verantwortlich durch
- Ehrenamtliche übernachten mit Teilnehmenden in gleichen Räumlichkeiten (z.B. Zelt)

Hinweis: Grundsätzlich gehen wir davon aus, dass die Einsicht in ein Führungszeugnis **erst ab einem Alter von 16 Jahren sinnvoll** ist. Begründung: Vor 16 ist in der Regel keine Eintragung möglich (Strafmündigkeit ab 14 + Zeit des Strafverfahrens).

Grundsätzlich gilt: Prävention, Sensibilisierung, Kenntnisse durch Schulungen mit den Schwerpunkten Nähe und Distanz (z.B. „Menschenskinder, ihr seid stark“), Auseinandersetzung mit einer Selbstverpflichtung zum Umgang mit sexualisierter Gewalt ist Bestandteil der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen in Württemberg.

Aktivität / Tätigkeit	Beschreibung der Tätigkeiten	Einsichtnahme in erw. Führungszeugnis	Begründung
Regelmäßige Gruppenangebote für Kinder / Jugendliche (z.B. Jungschar, Jungbläser)	Mitarbeiterteam; Treffen, die entweder wöchentlich oder in einem längeren Abstand regelmäßig in einem öffentlich zugänglichen Raum stattfinden	Nein*	Im Team, öffentlicher Raum, nicht privat, in der Gruppe, Altersunterschied in der Regel gering
Regelmäßiges Angebot der offenen Arbeit (Schülercafés, offene Treffs...)	Thekendienst, Essensausgabe, Angebote im Bereich Spiel, Sport, Kreativität,	Nein*	Öffentlicher, einsehbarer Raum, im Team, nicht privat, Kontakt in der Regel vom TN bestimmt, geringe Hierarchie, häufige Besucherwechsel
Veranstaltungen unter drei Übernachtungen	Betreuungstätigkeit im Rahmen von Angeboten mit Übernachtungen	Abwägung im Einzelfall*	Mögliche Kriterien können sein: Selbstverpflichtungserklärung: Im Team, Gruppenunterkunft, über kurze Zeit kein besonderes Macht-+Hierarchieverhältnis, hohes Maß an gegenseitiger Kontrolle Führungszeugnis: Kontakt über die Maßnahme hinaus (z.B. Wochenendfreizeit mit einer bestehenden Gruppe) Leitungsaufgabe, hoher Altersunterschied
Veranstaltungen ab drei Übernachtungen	Leitungs- und Betreuungstätigkeit im Rahmen von Ferienfreizeiten mit gemeinsamen Übernachtungen. Neben der Mitarbeit in einem Leitungsteam werden weitere Tätigkeiten ausgeführt, die ebenfalls ein besonderes Vertrauensverhältnis zu Kindern / Jugendlichen begünstigen. Dies können zB Lager-köche* innen sein.	Ja*	Dauerhafter Kontakt zu Kindern/ Jugendlichen während Freizeit, der Aufbau von bes. Vertrauensverhältnis begünstigt.
Mehrtägige Aktionen ohne gemeinsame Übernachtung (wie zB Ferienaktion, Ferienspiele, Stadtranderholung, Waldheime)	Ehrenamtliche Mitarbeit in Programm und päd. Bereich Ehrenamtliche Leitung	Nein* Ja*	Im Team, öffentlich zugänglicher Raum, keine Übernachtung, keine Einzelbetreuung, geringer Altersabstand Leitungsfunktion, bestehendes Macht- und Hierarchieverhältnis auch gegenüber den Mitarbeitenden, verantwortlich für Intervention und Prävention
Projektbezogene Arbeit (z.B. Tagesveranstaltung,	Unterschiedliche Projekte innerhalb der evangelischen Arbeit	Nein	Beschränkung auf einen kurzen Zeitraum, kein besonderes Hierarchie- und Machtverhältnis

Altpapiersammlungen)	mit Kindern und Jugendlichen		
Regelmäßige Veranstaltungen mit keiner festen Gruppe wie z.B. Jugendgottesdienste	Jugendgottesdienste, Konzertreihen u.ä.	Nein*	Nur punktuelle Angebote, Beschränkung auf einen kurzen Zeitraum, kein besonderes Hierarchie- und Machtverhältnis, kein Betreuungsangebot
Einzelbetreuung	Seelsorge, Mentoring, Einzelförderung (Musik, Hausaufgabenhilfe,...)	Ja*	Einzelkontakt, intime Themen, großes Vertrauensverhältnis, oft in abgeschlossenen Räumen, hohes Hierarchie- und Machtverhältnis
Administrative Tätigkeiten (z.B. Material-, Zeltwart, Kassenwart)	Reine Verwaltungs- oder organisator. Tätigkeit	Nein	Diese Tätigkeiten erfordern kein Vertrauensverhältnis, da diese Art von Kontakt zu Kindern und Jugendlichen weder von Intensität noch von Dauer ist.
Vorstands- und BAK-Tätigkeiten	Verantwortliche (Leitungs-) Aufgaben innerhalb der ev. Arbeit mit Kindern / Jugendlichen	Ja*	An unterschiedlichen Stellen tätig, Macht, Entscheidungsträger, Vorbildfunktion

*Grundsätzlich gilt: Die Auseinandersetzung in einer Präventionsschulung mit den Themen, Nähe und Distanz und der Selbstverpflichtung ist Bestandteil unserer Arbeit.

ANLAGE 4f: Anschreiben an die Ehrenamtlichen über die Notwendigkeit eines erweiterten Führungszeugnisses und das weitere Vorgehen, Beispiel für ein Anschreiben

An Mitarbeiter*in XXXX

Ort, Datum

Erweitertes polizeiliches Führungszeugnis für Ehrenamtliche

Liebe/r <Name>,

du bist bei uns in der Kirchengemeinde .../ im EJW ehrenamtlich in der Kinder- und Jugendarbeit tätig. Darüber sind wir sehr froh und danken dir, dass du diesen Einsatz bei uns leistest und damit das Angebot der kirchlichen Kinder- und Jugendarbeit bereicherst. Vielleicht hast du schon davon gehört, dass es ein neues Bundeskinderschutzgesetz (§ 72a SGB VIII) gibt, um Kinder- und Jugendliche im Rahmen der Kinder- und Jugendarbeit besser zu schützen. Wir als Kirchengemeinde / Jugendwerk müssen zukünftig ein erweitertes polizeiliches Führungszeugnis einsehen von allen Ehrenamtlichen, die Kinder- und Jugendliche intensiv – nach festgelegten Prüfkriterien - beaufsichtigen, betreuen, erziehen, ausbilden oder einen vergleichbaren Kontakt haben.

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

Vorgehen:

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

Hinweise:

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

Bei Fragen kannst du dich gerne an mich wenden. Herzlichen Dank für deine Unterstützung!

ANLAGE 5: § 72a SGB VIII Tätigkeitsausschluss einschlägig vorbestrafter Personen

(1) Die Träger der öffentlichen Jugendhilfe dürfen für die Wahrnehmung der Aufgaben in der Kinder- und Jugendhilfe keine Person beschäftigen oder vermitteln, die rechtskräftig wegen einer Straftat nach den §§ 171, 174 bis 174c, 176 bis 180a, 181a, 182 bis 184f, 225, 232 bis 233a, 234, 235 oder 236 des Strafgesetzbuchs verurteilt worden ist. Zu diesem Zweck sollen sie sich bei der Einstellung oder Vermittlung und in regelmäßigen Abständen von den betroffenen Personen ein Führungszeugnis nach § 30 Absatz 5 und § 30a Absatz 1 des Bundeszentralregistergesetzes vorlegen lassen.

(2) Die Träger der öffentlichen Jugendhilfe sollen durch Vereinbarungen mit den Trägern der freien Jugendhilfe sicherstellen, dass diese keine Person, die wegen einer Straftat nach Absatz 1 Satz 1 rechtskräftig verurteilt worden ist, beschäftigen.

(3) Die Träger der öffentlichen Jugendhilfe sollen sicherstellen, dass unter ihrer Verantwortung keine neben- oder ehrenamtlich tätige Person, die wegen einer Straftat nach Absatz 1 Satz 1 rechtskräftig verurteilt worden ist, in Wahrnehmung von Aufgaben der Kinder- und Jugendhilfe Kinder oder Jugendliche beaufsichtigt, betreut, erzieht oder ausbildet oder einen vergleichbaren Kontakt hat. Hierzu sollen die Träger der öffentlichen Jugendhilfe über die Tätigkeiten entscheiden, die von den in Satz 1 genannten Personen auf Grund von Art, Intensität und Dauer des Kontakts dieser Personen mit Kindern und Jugendlichen nur nach Einsichtnahme in das Führungszeugnis nach Absatz 1 Satz 2 wahrgenommen werden dürfen.

(4) Die Träger der öffentlichen Jugendhilfe sollen durch Vereinbarungen mit den Trägern der freien Jugendhilfe sowie mit Vereinen im Sinne des § 54 sicherstellen, dass unter deren Verantwortung keine neben- oder ehrenamtlich tätige Person, die wegen einer Straftat nach Absatz 1 Satz 1 rechtskräftig verurteilt worden ist, in Wahrnehmung von Aufgaben der Kinder- und Jugendhilfe Kinder oder Jugendliche beaufsichtigt, betreut, erzieht oder ausbildet oder einen vergleichbaren Kontakt hat. Hierzu sollen die Träger der öffentlichen Jugendhilfe mit den Trägern der freien Jugendhilfe Vereinbarungen über die Tätigkeiten schließen, die von den in Satz 1 genannten Personen auf Grund von Art, Intensität und Dauer des Kontakts dieser Personen mit Kindern und Jugendlichen nur nach Einsichtnahme in das Führungszeugnis nach Absatz 1 Satz 2 wahrgenommen werden dürfen.

(5) Träger der öffentlichen und freien Jugendhilfe dürfen von den nach den Absätzen 3 und 4 eingesehenen Daten nur den Umstand, dass Einsicht in ein Führungszeugnis genommen wurde, das Datum des Führungszeugnisses und die Information erheben, ob die das Führungszeugnis betreffende Person wegen einer Straftat nach Absatz 1 Satz 1 rechtskräftig verurteilt worden ist. Die Träger der öffentlichen und freien Jugendhilfe dürfen diese erhobenen Daten nur speichern, verändern und nutzen, soweit dies zum Ausschluss der Personen von der Tätigkeit, die Anlass zu der Einsichtnahme in das Führungszeugnis gewesen ist, erforderlich ist. Die Daten sind vor dem Zugriff Unbefugter zu schützen. Sie sind unverzüglich zu löschen, wenn im Anschluss an die Einsichtnahme keine Tätigkeit nach Absatz 3 Satz 2 oder Absatz 4 Satz 2 wahrgenommen wird. Andernfalls sind die Daten spätestens drei Monate nach der Beendigung einer solchen Tätigkeit zu löschen.

Fassung aufgrund des Gesetzes zur Stärkung eines aktiven Schutzes von Kindern und Jugendlichen

(Bundeskinderschutzgesetz) vom 22.12.2011 (BGBl. I S. 2975) m.W.v. 01.01.2012.

ANLAGE 6: Straftaten, die zum Ausschluss führen

§ 72a Abs. 1 SGB VIII erfasst folgende Straftatbestände des StGB:

- § 171 Verletzung der Fürsorge- oder Erziehungspflicht
- § 174 Sexueller Missbrauch von Schutzbefohlenen
 - § 174a Sexueller Missbrauch von Gefangenen, behördlich Verwahrten oder Kranken und Hilfsbedürftigen in Einrichtungen
 - § 174b Sexueller Missbrauch unter Ausnutzung einer Amtsstellung
 - § 174c Sexueller Missbrauch unter Ausnutzung eines Beratungs-, oder Behandlungs- oder Betreuungsverhältnisses
- § 176 Sexueller Missbrauch von Kindern
 - § 176a Sexueller Missbrauch von Kindern ohne Körperkontakt mit dem Kind
 - § 176b Vorbereitung des sexuellen Missbrauchs von Kindern
 - § 176c Schwerer sexueller Missbrauch von Kindern
 - § 176d Sexueller Missbrauch von Kindern mit Todesfolge
 - § 176e Verbreitung und Besitz von Anleitungen zu sexuellem Missbrauch von Kindern
- § 177 Sexueller Übergriff; sexuelle Nötigung; Vergewaltigung
- § 178 Sexueller Übergriff, sexuelle Nötigung und Vergewaltigung mit Todesfolge
- § 180 Förderung sexueller Handlungen Minderjähriger
 - § 180a Ausbeutung von Prostituierten
- § 181a Zuhälterei
- § 182 Sexueller Missbrauch von Jugendlichen
- § 183 Exhibitionistische Handlungen
 - § 183a Erregung öffentlichen Ärgernisses
- § 184 Verbreitung pornografischer Inhalte
 - § 184a Verbreitung gewalt- und tierpornografischer Inhalte
 - § 184b Verbreitung, Erwerb und Besitz kinderpornografischer Inhalte
 - § 184c Verbreitung, Erwerb und Besitz jugendpornografischer Inhalte
 - § 184e Veranstaltung u. Besuch kinder- und jugendpornographischer Darbietungen
 - § 184f Ausübung der verbotenen Prostitution
 - § 184g Jugendgefährdende Prostitution
 - § 184i Sexuelle Belästigung
 - § 184j Straftaten aus Gruppen

- § 184k Verletzung des Intimbereichs durch Bildaufnahmen
- § 184l Inverkehrbringen, Erwerb u. Besitz von Sexpuppen mit kindlichem Erscheinungsbild
- § 201a (3) Verletzung des höchstpersönlichen Lebensbereichs und von Persönlichkeitsrechten durch Bildaufnahmen
- § 225 Misshandlung von Schutzbefohlenen
- § 232 Menschenhandel
- § 233 Ausbeutung der Arbeitskraft
- § 233a Ausbeutung unter Ausnutzung einer Freiheitsberaubung
- § 234 Menschenraub
- § 235 Entziehung Minderjähriger
- § 236 Kinderhandel

Letzte Änderung 31.05.2022

ANLAGE 7b: Einverständniserklärung zur Weitergabe der Informationen an das Jugendwerk bzw. die Kirchengemeinde

Adresse

Absender:

Name:

Geburtsdatum:

Straße/ Haus -Nr.:

PLZ/Ort:

Genehmigung zur Weitergabe der Informationen

Ich erkläre mich damit einverstanden, dass bis zu einer erneuten Vorlage (nach 5 Jahren) die Informationen über die Einsichtnahme in mein erweitertes polizeiliches Führungszeugnis innerhalb der Kirchengemeinde / des Jugendwerks (Bezirk und Land), sofern ich dort eine ehrenamtliche Tätigkeit aufnehmen möchte, an die jeweiligen hauptberuflichen Mitarbeitenden weitergegeben werden dürfen. Hierfür gebe ich dort an, wo ich mein erweitertes polizeiliches Führungszeugnis zum ersten Mal vorgelegt habe und die Information abgefragt werden kann.

Ort, Datum _____ Unterschrift _____

ANLAGE 8: Quellen und weiterführende Materialien

Verwendetes Material:

- Konzeption zur Grenzachtung und Prävention von sexualisierter Gewalt in der Jugendarbeit, Evang. Jugendwerk Ravensburg https://www.ejw-bezirkut.de/wp-content/uploads/2017/04/Stand-16.03.17_mitAnhang_Pr%C3%A4ventions-Schutzkonzept-Evangelischen-Kirchenbezirks-Tuttlingen.pdf
- Arbeitshilfe: Empfehlungen für die Bezirks- und Ortsebene für den Bereich „Prävention vor sexualisierter Gewalt“ in der evangelischen Arbeit mit Kindern und Jugendlichen in Württemberg, erarbeitet vom Evangelischen Jugendwerk Württemberg
- Tipps zum Führen eines Vermutungstagebuchs: https://www.bjr.de/service/suche.html?tx_web2pdf_pi1%5Bargument%5D=printPage&tx_web2pdf_pi1%5Baction%5D=&tx_web2pdf_pi1%5Bcontroller%5D=Pdf&chash=a7095d95d2c3f5202b2009261d4d99d5
- <https://www.hinschauen-helfen-handeln.de/>, Eine Initiative der evang. Landeskirchen und der Diakonie gegen sexualisierte Gewalt
- Professionelle Nähe und Distanz, Handlungsanweisungen zur Vermeidung von Grenzverletzungen, übergriffigem Verhalten und sexualisierter Gewalt im Alltag von Pfarrer*innen, Evang. Landeskirche in Württemberg, Sept. 2018
- https://www.diakonie-wuerttemberg.de/fileadmin/Diakonie/Arbeitsbereiche_Ab/JugendundFamilie_JuF/JuF_Kinderschutz_Selbstverpflichtung.pdf
- Schutzkonzepte der Kirchenbezirke Weikersheim, Tübingen, Schwäbisch Hall

Leitfäden und Arbeitshilfen der EKD / Diakonie / Evang. Landeskirche in Württemberg:

Handlungsleitfaden Interventionsplan bei Grenzverletzungen, Übergriffen, (sexualisierter) Gewalt oder fachlichem Fehlverhalten gegenüber Schutzbefohlenen innerhalb der Evangelischen Landeskirche in Württemberg, März 2019, 1. Auflage,
www.elk-wue.de/helfen/sexualisierte-gewalt

<https://www.elk-wue.de/helfen/sexualisierte-gewalt/intervention> (Handlungsleitfaden für den Krisenfall mit standardisiertem Vorgehen in der Ev. Landeskirche in Württemberg)

„Das Risiko kennen – Vertrauen sichern“

Risikoanalyse in der Arbeit von Kirchengemeinden:

[https://www.elk-](https://www.elk-wue.de/fileadmin/Downloads/Seelsorge/Sexualisierte_Gewalt/Praevention/02_Risikoanalyse/00_risikoanalyse.pdf)

[wue.de/fileadmin/Downloads/Seelsorge/Sexualisierte_Gewalt/Praevention/02_Risikoanalyse/00_risikoanalyse.pdf](https://www.elk-wue.de/fileadmin/Downloads/Seelsorge/Sexualisierte_Gewalt/Praevention/02_Risikoanalyse/00_risikoanalyse.pdf)

„Auf Grenzen achten-sicheren Ort geben“

Arbeitshilfe zur Prävention und Intervention

<https://www.elk->

[wue.de/fileadmin/Downloads/Seelsorge/Sexualisierte_Gewalt/Praevention/03_Praev
entionskonzepte/praevention_missbrauch_grenzen_achten.pdf](https://www.elk-wue.de/fileadmin/Downloads/Seelsorge/Sexualisierte_Gewalt/Praevention/03_Praev
entionskonzepte/praevention_missbrauch_grenzen_achten.pdf)

„Menschenskinder, ihr seid stark!“

**Prävention vor sexueller Gewalt in der evangelischen Arbeit mit Kindern und
Jugendlichen**

https://www.ejwue.de/fileadmin/ejwue/upload/Menschenskinder_stark2012-4.pdf

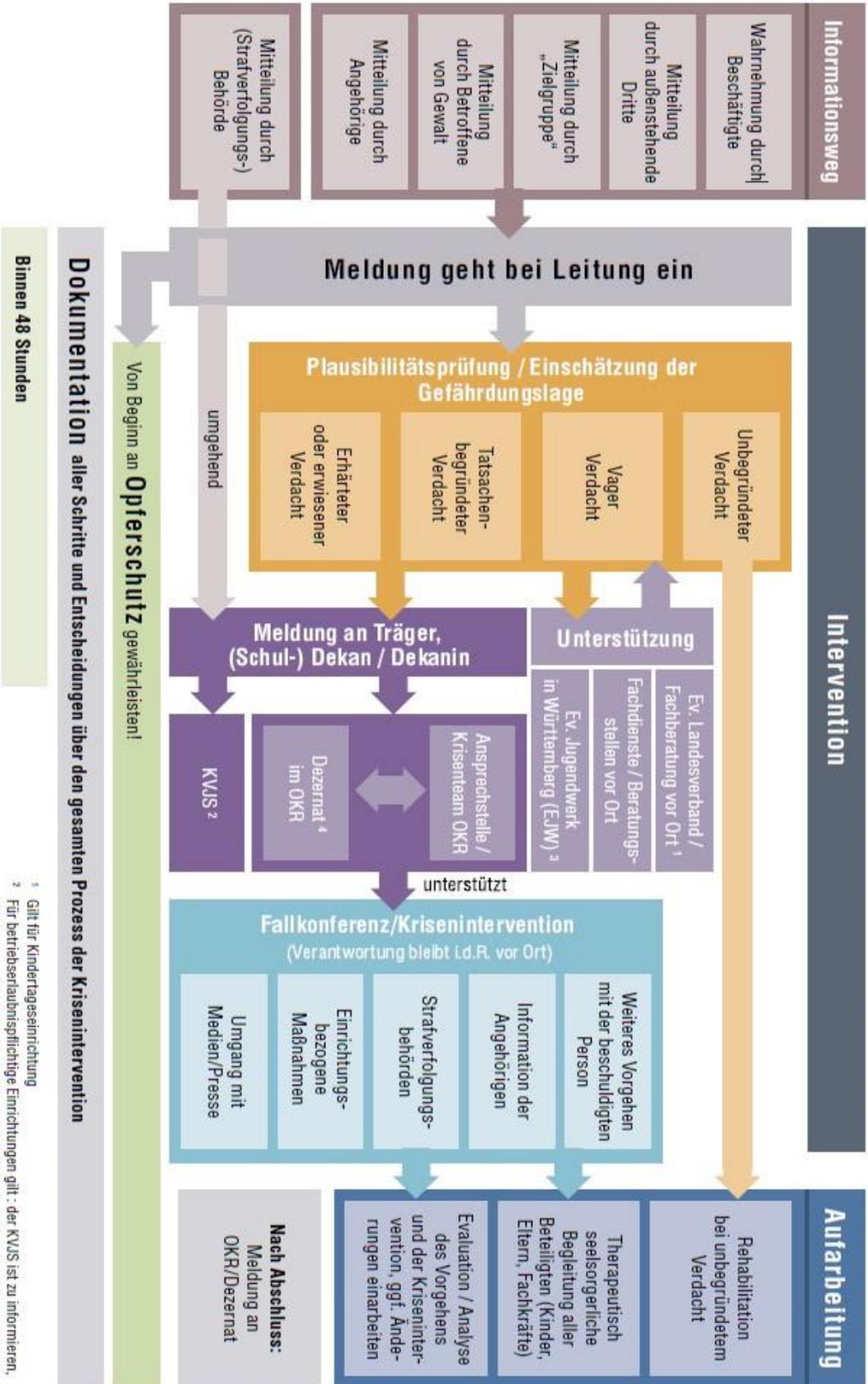
„Unsagbares sagbar machen“

**Anregung zur Bewältigung von Missbrauchserfahrungen insbesondere in evangelischen
Kirchengemeinden**

[https://www.ekd.de/ekd_de/ds_doc/unsagbares_sagbar_machen_2014\(1\).pdf](https://www.ekd.de/ekd_de/ds_doc/unsagbares_sagbar_machen_2014(1).pdf)

ANLAGE 9: Interventionsplan der Landeskirche (ELKW)

Stand: März 2019



¹ Gilt für Kindertageseinrichtung
² Für betriebsvertrauenspflichtige 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