

Schutzkonzept für die Kirchengemeinde Bernloch-Meidelstetten zur Prävention vor und Intervention bei sexualisierter Gewalt



I. Einleitung zum Schutzkonzept

Wir möchten, dass unsere Kirchengemeinde Bernloch-Meidelstetten ein sicherer Ort der Begegnung ist. Dafür übernehmen wir Verantwortung!

Menschen jeden Alters sind in unseren Gemeindehäusern und Kirchen, bei unseren vielfältigen Angeboten und Veranstaltungen willkommen. Kirchliches Miteinander ist lebendiges Beziehungsgeschehen. Menschen, die sich in unseren kirchlichen Werken, Einrichtungen und Gemeinden begegnen, sollen die Möglichkeit bekommen, eine Gemeinschaft zu erleben, in der sich jede und jeder sicher- und wohlfühlen kann. Es ist daher selbstverständlich, alle Personen vor Grenzüberschreitungen, Übergriffen und Gewalt in Tat und Wort zu schützen. Der Blick für Grenzbereiche, in denen Beziehungen und Vertrauen missbraucht werden können, um anderen zu schaden, ihnen Gewalt anzutun oder sie zum Schweigen zu erpressen, muss geschärft werden. Das vorliegende Schutzkonzept soll dazu beitragen.

In Gruppen und Kreisen, bei Aktivitäten und Freizeiten vertrauen uns Eltern ganz selbstverständlich ihre Kinder und Jugendlichen an. In all diesen Zusammenhängen sind wir dankbar für das große Vertrauen, das uns und unseren Mitarbeitenden entgegengebracht wird. Dieses Vertrauen stellt uns in die Verantwortung, damit sorgsam umzugehen. Um dieser Aufgabe gerecht zu werden, hat der Kirchengemeinderat im Januar 2025 das vorliegende Schutzkonzept erstellt. Er griff dabei auf die Vorgaben und Vorlagen der Arbeitsgruppe zurück, die für den Kirchenbezirk das Schutzkonzept erarbeitet hatten. Der Kirchengemeinderat hat die Risikoanalyse der Gemeindebereiche durchgeführt. Er hat das Schutzkonzept schließlich beschlossen und gibt es nun an die Mitarbeiterschaft. Damit soll der Umgang mit den Themen Nähe und Distanz sowie Macht und Abhängigkeit in den Blick geholt werden. Ein verantwortlicher und reflektierter Umgang damit soll verhindern, dass Menschen Opfer sexualisierter Gewalt im Rahmen der Kirchengemeinde werden. Darüber hinaus sollen die Mitarbeiter in diesen Bereichen die Kompetenz erlangen. Das Miteinander in allen Bereichen der Gemeindearbeit wird auf diese Weise gestärkt.

Damit die Inhalte praxisnah bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern greifbar sind, werden die zentralen Inhalte dieses Schutzkonzepts in einem **Praxisleitfaden** geführt. Hierin sind manche theoretischen und rechtliche Grundlagen zusammengefasst, dafür sind die praktischen Umsetzungen detaillierter ausgeführt.

II. Unser Leitbild

Jeder Mensch ist nach Gottes Ebenbild geschaffen. Dies verleiht uns Menschen Würde. (1. Mose 1)

Für die Würde der uns anvertrauten Menschen wollen wir uns verantwortlich einsetzen und Sorge tragen. Das tun wir, indem wir durch präventives Handeln Risiken minimieren und Sensibilisierung fördern, um mögliche innere Not und Grenzverletzungen wahrzunehmen und zu vermeiden.

Wir wollen ein sicherer Ort sein, deshalb streben wir nach einer **positiven Vertrauenskultur**. Wir verstehen uns als eine fürsorgliche Gemeinschaft.

Uns ist bewusst, dass in der Begegnung miteinander Fehler und Verletzungen passieren. Wir legen Wert auf einen **aktiven und konstruktiven Umgang mit Fehlverhalten und Beschwerden**. Für uns ist das Schutzkonzept ein fortwährender Entwicklungs- und Sensibilisierungsprozess. Wir ringen um eine Übereinstimmung zwischen unserem Handeln und dem, was wir im Schutzkonzept als Anspruch formulieren. Wir verpflichten uns zu verbindlichen Standards im Bereich der Prävention und Intervention zur Umsetzung des Schutzkonzepts.

III. Rechtliche Grundlagen

Zum Schutz vor sexualisierter Gewalt hat die Evangelische Landeskirche durch die 16. Synode am 25. November 2021 das Gewaltschutzgesetz (GSG) beschlossen; es trat am 1.1.2022 in Kraft. Das Gesetz beinhaltet die Grundlage kirchlichen Handelns, Begriffsdefinitionen, die verschiedenen Maßnahmenbereiche und den Geltungsbereich. Das GSG setzt die Richtlinie der EKD zum Schutz vor sexualisierter Gewalt (EKD-Gewaltschutzrichtlinie) um; diese Richtlinie wurde im Herbst 2019 verabschiedet.

1. Wie schützt das landeskirchliche Gewaltschutzgesetz vor sexualisierter Gewalt?

Das *Gesetz über Allgemeine Bestimmungen zum Schutz vor sexualisierter Gewalt* (Allgemeine Gewaltschutzbestimmungen – AGSB) schreibt Definitionen, den Geltungsbereich, die Einrichtung einer Melde- und Ansprechstelle und einer Unabhängigen Kommission sowie allgemeine Pflichten für Dienststellen vor. All das findet sich in Art. 1 des Gewaltschutzgesetzes. Für die Kirchengemeinde wichtig sind die allgemeinen Pflichten für Dienststellen, die in § 2 konkrete Maßnahmen enthalten. Sie umfassen die Bereiche Prävention, Intervention, Unterstützung und Aufarbeitung (§ 2 Abs. 3 AGSB):

- **Prävention:** Dienststellen der Landeskirche sollen jeweils für ihren Bereich Risiken analysieren, auf deren Grundlage Schutzkonzepte zum Schutz vor sexualisierter Gewalt durchführen und strukturelle Maßnahmen zur Prävention dauerhaft verankern.
- **Intervention:** In Fällen eines begründeten Verdachts auf sexualisierte Gewalt sollen die Dienststellen angemessen im Rahmen strukturierter Handlungs- und Notfallpläne intervenieren.
- **Unterstützung:** Betroffene, denen von Mitarbeitenden Unrecht durch sexualisierte Gewalt angetan wurde, sollen in angemessener Weise unterstützt werden.
- **Aufarbeitung:** Dienststellen der Landeskirche sollen Ursachen, Geschichte und Folgen sexualisierter Gewalt aufarbeiten.

2. Wichtige Begriffe und Definitionen

Die Evangelische Landeskirche in Württemberg verwendet den weiten Begriff der sexualisierten Gewalt und beschränkt sich nicht auf die Straftatbestände gegen sexuelle Selbstbestimmung des Strafgesetzbuches.¹ Damit wird zum Ausdruck gebracht, dass sexualisierte Gewalt immer ein **Ausdruck des Machtmisbrauchs** ist. Täterinnen und Täter nutzen Macht- und Autoritätsgefälle gegenüber anderen aus. Dies betrifft nicht nur Minderjährige, sondern auch volljährige Personen, die in Abhängigkeitsstrukturen sind. Solche Machtgefälle können in emotionaler Abhängigkeit (z.B. Leitende – Kinder oder Seelsorger/in – Hilfesuchende/r) bestehen, aber auch im Altersunterschied oder der körperlich sexuellen Entwicklung. Wo zur Befriedigung ihrer eigenen Bedürfnisse Widerstände von Betroffenen ignoriert und vertrauliche Beziehungen (bspw. im Rahmen der Seelsorge, im Konfirmandenunterricht oder in der Kinder- und Jugendarbeit) ausgenutzt werden, erkennen wir diesen Sachverhalt als gegeben. Ebenso wo intransparente Strukturen ausgenutzt werden, bewusst fachliche Standards (z.B. adäquate persönliche und körperliche Distanz) missachtet werden und der Selbstbestimmung eines anderen Menschen vorsätzlich oder fahrlässig nicht entsprochen wird.

Sexualisierte Gewalt ist ein Oberbegriff, der Differenzierungen notwendig macht.

Man unterscheidet hier: Grenzverletzungen, Übergriffe, strafrechtlich relevante Gewalthandlungen². Im Folgenden sind einige Beispiele aufgeführt, um die Begriffe greifbar zu machen.

¹ „Eine Verhaltensweise ist sexualisierte Gewalt, wenn ein unerwünschtes sexuell bestimmtes Verhalten bezieht oder bewirkt, dass die Würde der betroffenen Person verletzt wird. Sexualisierte Gewalt kann verbal, nonverbal, durch Aufforderung oder durch Tätschkeiten 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.“ (§ 1 Abs.1 GSG)

² Die Begriffsdefinitionen wurden übernommen aus: Ev. Landeskirche in Württemberg (Hg.), Arbeitshilfe Leitlinien zum sicheren Umgang mit Nähe und Distanz, Stuttgart 2020, S. 33.

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 steigernde 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.

IV. Prävention

1. Potential- und Risikoanalyse (Anlage 1: extra Dokument)

Die evangelische Kirchengemeinde Bernloch-Meidelstetten möchte in ihrem Verantwortungsbereich Bedingungen erfassen, die sexualisierte Gewalt ermöglichen oder begünstigen, um dem dann entgegenwirken zu können. Für alle Bereichen, in denen bei uns mit Kindern, Jugendlichen und schutzbedürftigen Erwachsenen gearbeitet wird, wurde eine Potential- und Risikoanalyse durchgeführt. Dies gilt auch für Projekte wie z. B. Freizeiten. Weiter wird hier aufgeführt, welche Maßnahmen daraufhin durchzuführen sind.

Da sich in der Kirchengemeinde sowohl Personen als auch Strukturen immer wieder ändern, ist es sinnvoll, die Risikoanalyse in regelmäßigen Abständen wieder aufzunehmen und das Schutzkonzept so weiterzuentwickeln und an die jeweiligen Gegebenheiten anzupassen.

2. Schulungskonzept für Prävention gegen sexualisierte Gewalt

Ziele aller präventiven Maßnahmen sind:

- Schulung und Vertiefung der Selbstwahrnehmung von haupt- und nebenamtlichen Mitarbeitenden, sowie ehrenamtlichen Mitarbeitenden für die Themen Gewalt- und Kinderschutz
- Grundsätzliche Sensibilisierung in diesem Bereich
- Sprach- und Handlungsfähigkeit in diesem Bereich

Um dies zu erreichen, veranstalten wir regelmäßig verpflichtende Präventionsschulungen aller Mitarbeitenden zur Sensibilisierung und Befähigung im Umgang mit sexualisierter Gewalt. Außerdem werden Handlungskonzepte für die Fälle von Grenzüberschreitungen bzw. Übergriffen von strafrechtlich relevanten Formen von sexualisierter Gewalt vermittelt.

Erwachsene Leitungspersonen sollen eine Basisschulung im Rahmen des Programms der EKD „Hinschauen - Helfen und Handeln“ für leitende Mitarbeitende (2,5-3 h mit 10 bis 25 Teilnehmenden), vermittelt durch ausgebildete Multiplikatoren, besuchen.

Minderjährige „Mitarbeitende“ nehmen an einer Präventionsschulung im Rahmen des Programms „Menschenkinder“ des EJW teil. Diese werden auch in geeigneten zeitlichen Abständen bei uns vor Ort oder in der Nähe durchgeführt.

Die Teilnehmenden bekommen ein Teilnahmezertifikat. Die Gemeindeleitung ist verpflichtet, alle Mitarbeitenden über Schulungen zu informieren, sie zu entsenden und die Teilnahme zu dokumentieren. Der Kirchenbezirk verpflichtet sich, Schulungsangebote und Auffrischungen zu terminieren und nach berufsspezifischen Bereichen anzubieten.

Für Neueinstellungen wird jährlich eine Basisschulung verpflichtend angeboten. Die Schulungen werden von qualifizierten Multiplikatoren/innen aus dem Kirchenbezirk Bad Urach-Münsingen durchgeführt. Geschulte Multiplikatoren unseres Kirchenbezirks sind: Albrecht Häussler, fba Metzingen, Susanne Wurster, fba Metzingen, Paula Maisch, Religionspädagogin, Katharina Grießinger, EBR.

Nach folgenden kirchlichen Handlungsfeldern und berufsspezifischen Bereichen orientieren sich die Schulungsangebote:

a) Kirchenmusik

Für haupt- und nebenamtliche Kirchenmusiker (Kantoren, Chorleiter, Organisten) wird auf Kirchenbezirksebene eine Schulung angeboten (ggf. in Verbindung mit einem Kirchenmusikertreffen). Ehrenamtlich Musiktreibende in den Gemeinden wurden ggf. bereits über die Schulungen in der Kinder- und Jugendarbeit geschult, oder erhalten die Schulungen bei Veranstaltungen auf Gemeindeebene.

b) Berufsgruppen: Mesner/innen; Hausmeister/innen und Raumpfleger/innen

In der Regel nehmen sie an einer Basisschulung in ihrer Gemeinde teil. Eine zentrale Basisschulung wird zusätzlich angeboten. Eine Auffrischung findet spätestens alle drei Jahre im Rahmen des jährlichen Treffens dieser Berufsgruppe statt.

c) Bereich: Kinder- und Jugendarbeit

Diesen Bereich deckt das EJW in der Person der geschulten und beauftragten Multiplikatorin des Jugendwerks ab. In unserem Kirchenbezirk hat diese Aufgabe Jugendreferentin Alina Fröschle übernommen. Das EJW bietet den örtlichen CVJMs und Kirchengemeinden Schulungen an, zu denen Mitarbeitende aus dem Bereich Kinder- und Jugend- und Kinderkircharbeit dazukommen können.

d) Assistenz der Gemeindeleitung

Beim Frühjahrstreffen der Sekretärinnen und AGLs wird ebenso eine Basisschulung angeboten.

e) Erwachsenenbildung und Seniorenarbeit

Dies wird durch die Gemeinde vor Ort, möglich auch distriktweise im Kirchenbezirk organisiert werden. Die Erwachsenenbildung Reutlingen hat eine Mitarbeiterin als Multiplikatorin geschult, die ebenso angefragt werden kann. (Frau Katharina Grießinger)

Grundsätzlich gilt: Die Kirchengemeinden können selbst entscheiden, ob und in welchem Bereich sie Basisschulungen durchführen. Je nach Anzahl der Mitarbeitenden sind nachbarschaftliche oder distriktweit verantwortete Termine zu begrüßen.

Bewerbungs- und Anstellungsverfahren: Mitarbeitende mit Arbeitsvertrag

Die Kirchengemeinde erwartet von ihren Mitarbeitern, dass sie die Maßnahmen zum Schutz vor sexualisierter Gewalt grundsätzlich unterstützen. Vor der Aufnahme einer beruflichen Tätigkeit wird die fachliche und persönliche Eignung einer Mitarbeiterin / eines Mitarbeiters 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 des Schutzkonzepts der Kirchengemeinde.

Führungszeugnis

Der Gesetzgeber fordert europaweit die Vorlage eines erweiterten polizeilichen Führungszeugnisses bei allen, die in Beruf oder Ehrenamt mit Kindern, Jugendlichen oder schutzbedürftigen Erwachsenen zu tun haben. Wer ein Führungszeugnis vorlegen muss, ist auch verpflichtet, eine Selbsterklärung zu unterschreiben, in der er/sie sich verpflichtet, die verbindlichen Werte der Kirchengemeinde umzusetzen.

- a. **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. 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.
- b. **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 oder der Personalabteilung in der Regionalverwaltung eine Bescheinigung. Damit müssen sie keine Gebühren für die Ausstellung bezahlen. 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 Schutzbefohlen haben, alle fünf Jahre.

Bei beruflich Mitarbeitenden wird die Wiedervorlage von der Personalabteilung der Regionalverwaltung veranlasst; bei Ehrenamtlichen kümmert sich das Pfarramt unserer Kirchengemeinde darum. Die Einsicht wird in einem Formular dokumentiert, das datenschutzkonform aufbewahrt und bei Beendigung der Tätigkeit gelöscht wird. Das Führungszeugnis selbst bleibt bei den Mitarbeitenden.

Wie geht das konkret?

1. Das erweiterte polizeiliche Führungszeugnis erhält man auf dem Rathaus der Gemeinde, in der man gemeldet ist.
2. Alle, die ehrenamtlich in der Gemeinde mitarbeiten, bekommen das Führungszeugnis kostenlos, wenn sie eine Bescheinigung der Kirchengemeinde für die Mitarbeit vorlegen.
3. Die Bescheinigungen werden nach den Basiskursen und den Gemeinde-Kursen „Grundsensibilisierung“ oder im Gemeindepfarramt ausgestellt.
4. Das Führungszeugnis muss bei einer unserer AGL („Assistenz der Gemeindeleitung“, Barbara Friedl und Emese Muerth) oder bei Pfr. Mergenthaler vorgelegt werden. Alle drei haben sich zur Verschwiegenheit verpflichtet. Das Führungszeugnis wird nur eingesehen und sofort wieder zurückgegeben. Es darf dabei nicht älter als 3 Monate sein.
5. Dabei wird auch die Selbstverpflichtung unterschrieben.
6. Nach 5 Jahren ist ein neues Führungszeugnis vorzulegen.

Selbstverpflichtungserklärung

Während das Führungszeugnis auf das Vergangene blickt, schaut die Selbstverpflichtungserklärung auf die künftigen Aufgaben und Tätigkeiten. Die aktuell gültige Version ist in Anhang 2 dieses Konzeptes zu finden.

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, oder eine Leitungsfunktion innehaben, deren Art bzw. Intensität der Abhängigkeitsverhältnisse (vgl. §4 Arbeitsrechtsregelungsgesetz, Abs. 3. 8 Dauer des Kontakts mit Minderjährigen und Volljährigen in Abhängigkeitsverhältnissen) dies erforderlich macht. Die im Bereich der Kinder- und Jugendarbeit in unserer Kirchengemeinde 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 Selbstverpflichtungserklärung ist auch zu unterzeichnen, wenn eigentlich die Vorlage eines Führungszeugnisses erforderlich wäre, aber eine ehrenamtliche Mitarbeit so kurzfristig entsteht, dass kein erweitertes Führungszeugnis mehr vorgelegt werden kann, oder auch falls Mitarbeiter grundsätzlich kein erweitertes Führungszeugnis beantragen können (zum Beispiel, weil sie keine deutsche Staatsangehörigkeit besitzen).

3. Verhaltenskodex

Im Verhaltenskodex formulieren wir, wie wir konkret in der Praxis des kirchengemeindlichen Angebots umsetzen wollen, diese vertrauensvolle Kultur zu leben. **Die hier formulierten Verhaltensregeln wollen wir weniger als Regelwerk, sondern vielmehr aus Ausdruck unserer Haltung verstanden wissen.** Wir lassen uns an dem hier formulierten Anspruch messen und nehmen wahr und auch ernst, wenn es Beschwerden über die Nichteinhaltung gibt.

Im Praxis-Leitfaden wird unter den folgenden Gesichtspunkten ausführlich beschrieben, wie dies in der Praxis umgesetzt werden soll.

Umgang mit Nähe und Distanz

Umgang mit Sprache, Wortwahl und Kleidung

Umgang mit und Nutzung von Medien und sozialen Netzwerken

Umgang bei Veranstaltungen mit Übernachtung / Wahrung der Intimsphäre

Umgang mit Geschenken und Vergünstigungen

Umgang mit Disziplinierungsmaßnahmen

V. Intervention

Interventionsplan

Wenn doch etwas passiert, ist es wichtig, zu wissen, was zu tun ist. Wenn Mitarbeiter die Vermutung haben, eine Person ist von sexualisierter Gewalt betroffen oder sie davon erfahren, dass eine Person von sexualisierter Gewalt betroffen ist, kann das folgende Handlungskonzept helfen.

Handlungskonzept im Krisenfall

VORGEHEN IM KRISENFALL – DIE E.R.N.S.T.-REGEL

Bei Vorfällen und Vermutungen empfiehlt sich ein Vorgehen nach der so genannten E.R.N.S.T.-Regel:

- **Erkennen** von Anzeichen sexueller Gewalt
- **Ruhe bewahren**
- **Nachfragen** und Netzwerken
- **Sicherheit herstellen** und Opfer schützen
- **Täter stoppen**

Zu ERKENNEN VON ANZEICHEN SEXUALISIERTER GEWALT

Betroffene von (sexualisierter) Gewalt zeigen keine allgemein erkennbaren Anzeichen. Jedoch sollte neben anderen Ursachen auch die Möglichkeit von sexualisierter Gewalt in Betracht gezogen werden. Zu achten ist insbesondere auf ...

- ... starke Veränderungen im verbalen und nonverbalen Verhalten (wie zum Beispiel auffallende Freudlosigkeit, Aggressivität, stark sexualisierte Sprache oder sexualisiertes Verhalten, extremer Rückzug oder starkes Sicherheitsbedürfnis)
- ... erkennbare Verletzungen, die auf sexualisierte Gewalt hindeuten,
- ... Mitteilung durch andere oder Betroffene.

Die Mitteilung kann auch zufällig und möglicherweise in anderem Zusammenhang geschehen.

Die Mitteilung kann sich auch auf Geschehnisse beziehen, die schon lange zurückliegen. Dies ändert nichts an der Notwendigkeit, sich damit zu befassen.

Wissen um Täterstrategien trägt zum Erkennen bei, wie zum Beispiel:

- Beobachtung von auffälliger „Geheimniskrämerei“,
- Tendenz von Verantwortlichen zur Einzelzeit mit Schutzbefohlenen,
- ständige Grenzverletzungen durch Peers etc.

Zu RUHE BEWAHREN / REPORT (DOKUMENTATION)

- Zu diesem Zeitpunkt soll keine Konfrontation des vermuteten Täters oder der vermuteten Täterin gesucht werden, u.a. um Betroffene zu schützen und um ein Vernichten von Spuren zu verhindern!
- Es sollen keine eigenen Ermittlungen zum Tathergang angestellt werden! Überdenken Sie Ihre nächsten Schritte, da überstürzte und unüberlegte Handlungen die Situation verschlimmern könnten.
- Es ist wichtig, zuzuhören, den möglicherweise Betroffenen Glauben zu schenken. Auch widersprüchliche Aussagen und Erzählungen von kleineren Grenzverletzungen sind ernst zu nehmen!
- Zuspruch an Betroffene kann helfen: „Du bist nicht schuld!“ „Es ist gut und mutig, dass du das berichtest.“ Auch das Versichern, dass das Gespräch vertraulich behandelt wird und nichts ohne Absprache unternommen wird. Ebenso aber auch erklären: „Ich werde mir Rat und Hilfe holen.“
- Sich mit einer Person des eigenen Vertrauens besprechen, ob die Wahrnehmungen geteilt werden. Die eigenen Grenzen akzeptieren: Sie können und müssen nicht allein „retten“.
- Report: Gespräche, Fakten, Situation und eigene Wahrnehmungen dokumentieren (Datum, Uhrzeit, Namen der Personen, mit denen die Beobachtungen unter Beachtung der Schweigepflicht reflektiert wurden).

Leitfragen zur Dokumentation:

- 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?
- Welchen Eindruck, welche Gefühle zur Situation habe ich?

Die Dokumentation muss handschriftlich geführt, sicher aufbewahrt und vor unberechtigter Einsichtnahme geschützt, sowie bei unbegründetem Verdacht vernichtet werden.

Zu NACHFRAGEN

Der/die Betroffene wird altersgemäß einbezogen. Es werden keine Entscheidungen ohne ihn/sie getroffen und keine weiteren Schritte ohne Absprache und Einverständnis unternommen.

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.

Unbedingt 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 ist das **4-6-Augenprinzip**. Das bedeutet, dass immer eine gemeinsame Risikoabschätzung erstellt wird, erst dann ggf. Strafanzeige gestellt und die Polizei hinzugezogen wird.

Zu SICHERHEIT HERSTELLEN: OPFER SCHÜTZEN

Opferschutz hat von Anfang an Priorität! Spätestens jetzt sollten Situationen verhindert werden, in denen geschilderte Ereignisse vorkommen könnten. Schützen Sie das betroffene Kind/ die betroffene Person durch Beobachtung ihrerseits oder, wenn möglich, Trennung des Kontaktes zum übergriffigen Kind oder Jugendlichen oder Erwachsenen. Ggf. sind arbeitsrechtliche Möglichkeiten gegenüber dem oder der vermuteten Täter/in auszuschöpfen (Freistellung, Beurlaubung, Verdachtskündigung). Betroffene brauchen während des gesamten Verfahrens Beistand und Hilfe!

Zu TÄTER STOPPEN

Bei begründetem und erhärtetem bzw. erwiesenem Verdacht gegen eine Leitungskraft sind die Ansprechperson auf höherer Ebene zu informieren.

In jedem Fall soll der oder die beschuldigte Mitarbeitende angehört werden. Der Zeitpunkt für ein Gespräch muss genau abgewogen werden. Mindestens zwei Fachkräfte sollten anwesend sein.

Am besten wird vorher bereits juristische Unterstützung hinzugezogen, mit der möglichen und angemessenen arbeitsrechtlichen und/oder strafrechtlichen Schritte und die Möglichkeit/Notwendigkeit einer Strafanzeige besprochen werden.

Interventionsplan und Handlungsleitfaden bei Verdacht: HINSEHEN STATT WEGSEHEN!

Trotz aller Präventionsmaßnahmen kann es durch Mitarbeiter/innen in der Evangelischen Landeskirche in Württemberg Verfehlungen geben und es kann sexualisierte Gewalt vorkommen. Es ist nicht einfach, sich einzustehen, 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 betroffenen Kinder, Jugendlichen und Erwachsenen! Die Auseinandersetzung und aktive Aufarbeitung eines solchen Vorfalls zeichnen die Qualität und Vertrauenswürdigkeit der Gemeinde aus. Sollte im Bereich der Evangelischen Landeskirche ein Fall von sexualisierter Gewalt bekannt werden, sind, wie oben bei der E.R.N.S.T. Regel beschrieben der/die Dienstvorgesetzte und/oder die Ansprechstelle zu informieren. Im Gespräch mit der Ansprechstelle findet eine Orientierung und Beratung zum weiteren Vorgehen statt.

Wir orientieren uns am Handlungsleitfaden: Interventionsplanung der Landeskirche: https://www.elk-wue.de/fileadmin/Downloads/Seelsorge/Sexualisierte_Gewalt/Intervention/Interventionsplan_2019/2019_Web_InterventionsplanA4.pdf

Der Handlungsleitfaden Interventionsplan bietet ein standardisiertes Vorgehen in Verdachtsfällen für die Evangelische Landeskirche in Württemberg. Die Grafik im Interventionsplan S. 7 stellt den Ablauf der Intervention auf einen Blick dar.

Die Fallverantwortung hat in der Regel die dienstvorgesetzte Person. Nach dem Eingang einer Verdachtsmeldung oder der Information der Strafverfolgungsbehörden über Ermittlungen gegenüber haupt- oder ehrenamtlichen Beschäftigten ist umgehend die kirchenbezirkliche Ansprechstelle bzw. das Kriseninterventionsteam zu informieren und einzubeziehen, ggf. auch das zuständige Dezernat im Oberkirchenrat. Das Kriseninterventionsteam setzt sich zusammen aus dem/der Dekan/in des jeweiligen Kirchenbezirks bzw. dessen / deren Stellvertretung, der Ansprechperson im Kirchenbezirk und der / dem internen Kinderschutzbeauftragten. Liegen nach einer ersten Plausibilitätsprüfung Verdachtsmomente vor, sind eine externe insoweit erfahrene Fachkraft bzw. eine Fachberatungsstelle hinzuzurufen. Alle weiteren Schritte sind im Handlungsleitfaden Interventionsplan geschildert, dem Regelablauf ist zu folgen. Der ausführliche Handlungsleitfaden Interventionsplan ist in der jeweils aktuellen Fassung fester Bestandteil des vorgelegten Schutzkonzeptes. Alle Verdachtsfälle werden dokumentiert. Die Dokumente werden vorschriftsgemäß und dem Datenschutz genügend verschlossen verwahrt und keineswegs digital gespeichert.

Handlungsplan (Grafik)



¹ Gilt für Kindertageseinrichtungen

² Gilt für Evangelische Jugendarbeit

³ Beratung in der Situation

Stand: April 2025

Ansprechstellen in der Kirchengemeinde:

Die Ansprechpersonen der Kirchengemeinde sind **im Praxisleitfaden** aufgeführt.

Ansprechstellen im Kirchenbezirk:

Dekan Michael Karwounopoulos

Telefon: 07125 94 672 30

Dekan Norbert Braun

Telefon: 07381 22 59

Co-Schuldekanin Gudrun Bertsch

Telefon: 0151 28 18 64 18

Jugendreferentin Alina Fröschle

Telefon: 0172 88 86 271

Vorsitzender Bezirkssynode, Reiner Mertens

Telefon: 0174 17 24 742

Ansprechstellen der Landeskirche Würtemberg und der Evang. Kirche in Deutschland:

online: <https://www.hilfe-telefon-missbrauch.online/>

EKD: Zentrale Anlaufstelle help

Unabhängige Information für Betroffene von sexualisierter Gewalt in der evangelischen Kirche und der Diakonie: Tel.: 0800 5040 112, Internet: www.anlaufstelle.help

Ansprechstelle der Landeskirche:

Vermittlung von Beratung, Orientierung und Hilfe bei sexualisierter Gewalt durch Ursula Kress, Ansprechperson für sexualisierte Gewalt im Evangelischen Oberkirchenrat.

Tel.: 0711 2149-572; E-Mail: ursula.kress@elk-wue.de oder ansprechstelle@elk-wue.de

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

Meldestelle für sexualisierte Gewalt

Julia Jünemann

Telefon: 0711 21 49 625 E-Mail: julia.juenemann@elk-wue.de oder ansprechstelle@elk-wue.de

Koordinierungsstelle „Prävention sexualisierter Gewalt“ im Evangelischen Oberkirchenrat Stuttgart

Miriam Günderoth

Telefon: 0711 21 49 605 E-Mail: Miriam.Guenderoth@elk-wue.de oder meldestelle@elk-wue.de

Weitere Ansprechmöglichkeiten:

Kinderschutzzentrum Reutlingen: Deutscher Kinderschutzbund Ortsverband Reutlingen e.V.

Sondelfingerstr.107

72766 Reutlingen

Tel. 07121/346106

E-Mail: info@kinderschutzbund-reutlingen.de

Wirbelwind e.V. Verein gegen sexuelle Gewalt an Kindern und Jugendlichen

Rommelsbacher Str. 1

72760 Reutlingen

Tel. 0 71 21/28 49 27

<https://www.wirbelwind-reutlingen.de>

E -Mail: mail@wirbelwind-reutlingen.de

Es gibt dort auch anonyme online-Beratung

Hilfetelefon Sexueller Missbrauch

<https://www.hilfe-telefon-missbrauch.online>

Telefon: 0800 22 55 530

Christliches Sorgentelefon

<https://www.chris-sorgentelefon.de>

Telefon: 0800 120 10 20 (Montag bis Freitag von 14:00 – 19:00) kostenlos aus dem Festnetz und Mobilfunk

Über Signal, Threema und WhatsApp per Chat erreichbar: 01579 238 92 78

E-Mail: help@chris-sorgentelefon.de

Anhänge

Anhang 1: Potential- und Risikoanalyse

Wird als extra Dokument geführt.

Anhang 2: Selbstverpflichtung

Selbstverpflichtung für Mitarbeitende in der Kirchengemeinde Bernloch-Meidelstetten

In unserer Kirchengemeinde begegnen wir uns achtsam, aufmerksam und respektvoll. Diese Haltung ist begründet im christlichen Menschenbild und im Auftrag kirchlich-diakonischer Arbeit, sich für das Wohl von Menschen zu engagieren. Sie ist Grundlage dafür, eine Kultur des Respekts, der Wertschätzung, der Achtung von Nähe und Distanz und der Wahrung persönlicher Grenzen zu schaffen, zu bewahren und zu befördern. Dieser Verhaltenskodex beschreibt Handlungsrichtlinien, nach denen unsere Mitarbeitenden ihr Verhalten ausrichten sollen. Er benennt Hilfestellungen, Anregungen und konkrete Verhaltensweisen für den Umgang mit sexualisierter Gewalt und Gewaltpotentialen.

Ich übernehme Verantwortung

Ich übernehme Verantwortung für das Wohl der mir anvertrauten Kinder, Jugendlichen und schutzbedürftigen Erwachsenen. Ich schütze sie vor körperlicher, seelischer und sexualisierter Gewalt, vor Vernachlässigung sowie vor Machtmissbrauch.

Ich handle wertschätzend und gewaltfrei

Ich behandle Kinder, Jugendliche und schutzbedürftige Erwachsene unabhängig von ihrem Alter und Geschlecht, ihrer Herkunft und Religion sowie ihren persönlichen Merkmalen gleichermaßen wertschätzend. In meinem Verhalten diskriminiere ich nicht. Ich übe keine körperliche, verbale, psychische und sexualisierte Gewalt aus.

Ich respektiere Grenzen

Ich respektiere die Intimsphäre und die individuellen Grenzempfindungen der mir anvertrauten Kinder, Jugendlichen und schutzbedürftigen Erwachsenen undachte darauf, dass auch sie diese Grenzen im Umgang miteinander wahrnehmen und einhalten. Dabei achte ich auch auf meine eigenen Grenzen.

Ich habe keine sexualisierten Kontakte zu den mir anvertrauten Kindern, Jugendlichen und schutzbedürftigen Erwachsenen. Dabei ist für mich der professionelle Umgang mit Nähe und Distanz leitend. Das Beziehungsgefälle von Macht und Abhängigkeit ist mir bewusst. Mein Handeln ist transparent und nachvollziehbar. Ich achte auf offene und unterschwellige Formen von Grenzüberschreitungen durch Mitarbeitende und Teilnehmende in der Gruppe, bei Angeboten und Aktivitäten. Ich spreche sie an und vertusche sie nicht.

Ich qualifiziere mich

Ich bin bereit, fachliche Kompetenz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt zu erwerben und einzubringen, zu erhalten und zu erweitern. Hierfür nutze ich die für mich verpflichtenden Angebote der Kirchengemeinde und des Kirchenbezirks.

Ich kenne die E.R.N.S.T.-Regel. Ich teile meine Beobachtungen diskret und suche kompetente Hilfe, wenn ich gewaltsame Übergriffe, sexuellen Missbrauch, sowie Formen der Vernachlässigung vermute. Ich achte auf mich selbst, reflektiere mein Verhalten und nehme Hilfe in Anspruch, falls ich den Anforderungen im Kontakt mit Kindern, Jugendlichen und schutzbedürftigen Erwachsenen nicht mehr gerecht werde.

Ich unterstützte Selbstbestimmung und bin achtsam

Ich achte auf offene und unterschwellige Formen von Grenzüberschreitungen durch Mitarbeitende und Teilnehmende in den Gruppen, bei Angeboten und Aktivitäten. Ich spreche sie an und vertusche sie nicht. Ich nehme die Meinungen und Sorgen der mir anvertrauten Kinder, Jugendlichen und schutzbedürftigen Erwachsenen stets ernst. Ich gebe ihnen Raum, Wünsche und Kritik frei äußern zu können. Ich achte auf mich selbst, reflektiere mein Verhalten und nehme Hilfe in Anspruch, falls ich den Anforderungen im Kontakt und in der Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und schutzbedürftigen Erwachsenen nicht mehr gerecht werde.

Ich schreite aktiv ein

Sollte ich im Rahmen meiner Mitarbeit Kenntnis von grenzverletzenden oder gefährdenden Sachverhalten erlangen, handle ich gemäß den Regeln und Abläufen des Schutzkonzeptes der Kirchengemeinde.

Ich verpflichte mich, nicht nur selbst keine Gewalt auszuüben, sondern ich beziehe gegen gewalttägiges, diskriminierendes, rassistisches, sexistisches und sexualisiertes Verhalten aktiv Stellung. Ich benenne dies offen und greife ein. Im konkreten Konflikt- oder Verdachtsfall wende ich mich ohne Zögern an die Ansprechpersonen der Kirchengemeinde oder des Kirchenbezirks.

Ich, _____, geboren am _____
Vorname _____ Name _____ Geburtsdatum _____

bin als Mitarbeiter/Mitarbeiterin in der Ev. Kirchengemeinde Bernloch-Meidelstetten tätig. Ich möchte alles in meinen Möglichkeiten Stehende tun, dass unsere Kirchengemeinde ein Schutzort für Menschen ist. Ich habe den Verhaltenskodex gelesen, verstanden und werde ihn als Grundlage meiner Haltung im Kontext meiner Arbeit beachten.

Anhang 3: Falldokumentationen

Diese Dokumente der Landeskirche werden bei einem Fall oder einem Verdacht verwendet. Sie zu kennen soll zugleich Hilfe sein, denn vor allem die darin enthaltenen Fragen lenken den Blick darauf, wesentliche Punkte nicht zu übersehen. Sie dienen zudem dazu, dass die notwendige Dokumentation schon von Beginn an nachvollziehbar ist.

Falldokumentation Nr. _____ Kürzel: _____

Falldokumentation

4.1. Kontaktdaten und Plausibilität

Bezeichnung der Einrichtung:		
Träger der Einrichtung		
Fallverantwortung		
Entgegennahme der Meldung durch:	(Name und Berufsbezeichnung der Person)	
Information gemeldet von:	(Name und Anschrift)	
Eingang der Meldung:	(Datum)	(Uhrzeit)
Form der Meldung	<input type="checkbox"/> Persönliches Gespräch <input type="checkbox"/> Mail / Brief <input type="checkbox"/> Telefonat	
Am Verdacht / Vorfall beteiligte Person(en):	Name der (beschuldigten) Person	
<input type="checkbox"/> Hauptamtlich beschäftigt in: <input type="checkbox"/> nebenamtlich beschäftigt in: <input type="checkbox"/> ehrenamtlich beschäftigt in:		
Betroffene(s) Kind(er)		
Erste Einschätzung:	<input type="checkbox"/> Grenzverletzung <input type="checkbox"/> Übergriffiges Verhalten <input type="checkbox"/> Fachliches Fehlverhalten <input type="checkbox"/> Strafrechtlich relevante Tat <input type="checkbox"/> Keines von allen	

Angaben zum Verdacht / Vorfall:

Ort des Geschehens:	
Objektive Beschreibung des Verdachts/Vorfalls (ggf. auf Rückseite weiter- schreiben oder weiteres Blatt hinzufügen)	
Wer hat was selbst erzählt oder berichtet?	
Was wurde von wem wahrgenommen	
Was wurde von Dritten wahrgenommen?	
Aussagen sollten mög- lichst wörtlich und voll- ständig aufgeschrieben werden	
Auch die Rückfragen sind zu dokumentieren.	

Subjektive Einschätzung (Reflektion)

Bis jetzt informierte Personen: (innerhalb und außerhalb der Einrichtung/Gemeinde)

Name, Funktion, Kontaktdaten

Name, Funktion, Kontaktdaten

Name, Funktion, Kontaktdaten

Name, Funktion, Kontaktdaten

Einschätzung des Wahrheitsgehaltes des Verdachtes:

- Sehr wahrscheinlich
- Eher wahrscheinlich
- Eher unwahrscheinlich
- Sehr unwahrscheinlich

Begründung:

Eingeleitete Sofortmaßnahmen:

4.2. Verdachtsklärung und Gefährdungseinschätzung

Max. 48 Stunden nach Eingang der Meldung

Datum

Beteiligte	
Fallverantwortlich	Name, Funktion
Fachkraft für Kinderschutz	Name
Insoweit erfahrene Fachkraft (extern)	Name, Institution
Weitere Beteiligte:	Name
	Name

Plausibilität der Vermutung:	<input type="checkbox"/> Ist gegeben <input type="checkbox"/> Ist nicht gegeben
Verdachtsstufe	<input type="checkbox"/> Unbegründeter Verdacht <input type="checkbox"/> Vager Verdacht <input type="checkbox"/> Tatsachenbegründeter Verdacht <input type="checkbox"/> Erhartert / erwiesener Verdacht
Begründung des Ergebnisses (ggf. Rückseite verwenden)	

Bei der Dokumentation muss die Begründung des Ergebnisses der Plausibiliätsprüfung für Dritte nachvollziehbar sein.

4.5 Gesprächsdokumentationen:

Für alle Gespräche zu nutzen

Gespräch am _____
Datum

Beteiligte	
Fallverantwortlich / Gesprächsleitung	<hr/>
	Name, Funktion
	<hr/>
	Name, Funktion
	<hr/>
	Name, Funktion
	<hr/>
	Name, Funktion
	<hr/>
	Name, Funktion

Gesprächsinhalte

Notizen / Vereinbarungen

**Subjektive
Wahrnehmung**

Aufgaben:

Wer	Was	Bis wann