

Präventionskonzept gegen sexualisierte Gewalt

Akzente-Gemeinde im Evangelischen Kirchenbezirk Backnang

Sulzbach Murr

Theodor-Heuss-Str. 38 /

Backnangerstraße 78



Beschlossen von der Bezirkssynode am: 17.03.2023

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis	2
Einleitung	3
Leitbild	3
Begriffsdefinitionen.....	5
Was ist sexualisierte Gewalt?	5
Grenzverletzungen.....	5
Sexuelle Übergriffe.....	6
Strafrechtlich relevante Formen.....	6
Verhaltenskodex und Selbstverpflichtungserklärung	8
Selbstverpflichtung und Verhaltensleitlinien	9
Einsichtnahme in ein erweitertes Führungszeugnis und Selbstauskunft.....	10
Orientierungshilfe zur Bewertung der Tätigkeiten und Angebote im Kirchenbezirk Backnang hinsichtlich der Einsicht in ein erweitertes Führungszeugnis	12
Personalverantwortung – Personalauswahl.....	14
Qualifizierung, Fortbildung und Schulung.....	15
Partizipation und Beschwerde	16
Intervention, Handlungsabläufe bei Vorfällen.....	17
Kontakt- und Telefonliste für Krisenintervention.....	18

Einleitung

Kirchengemeinden und kirchliche Einrichtungen sollen Orte sein, an denen Kinder, Jugendliche und Erwachsene sich sicher fühlen und frei und unbelastet entwickeln können.

Dafür hat Kirche einen Auftrag und trägt eine besondere Verantwortung.

Diese besondere Verantwortung, die auch Auftrag des Evangeliums ist, möchte der Kirchenbezirk Backnang durch Prävention und durch Intervention in Bezug auf sexualisierte Gewalt wahrnehmen. Die Akzente-Gemeinde übernimmt dieses Konzept für die eigene Gemeinde.

Eine vertrauensvolle Atmosphäre in den verschiedenen Gruppen und Kreisen kirchlicher Arbeit ist notwendig. Deshalb gilt es, Vertrauen zu fördern und gleichzeitig Grenzverletzungen zu verhindern. Bei Grenzverletzungen, sexualisierter Gewalt und Missbrauch hat Kirche klar entschieden, im Sinne eines Null-Toleranz-Prinzips transparent zu handeln.

Das Schutz- und Präventionskonzept des Kirchenbezirks Backnang möchte für Kinder, Jugendliche und Erwachsene das Risiko eines Vorfalles senken und zugleich ein planvolles Instrumentarium anbieten, um auf Vorfälle zu reagieren.

Haupt-, neben- und ehrenamtlich Mitarbeitende sollen informiert und sensibilisiert werden, und es soll eine Haltung des Respekts, der Achtsamkeit und eine Kultur des Hinschauens entwickelt werden.

Das vorliegende Schutz- und Präventionskonzept¹ und die Schulungen bilden die Grundlage für diesen Prozess. Das Gewaltschutzgesetz vom 01.01.2022 der Evangelischen Landeskirche Württemberg legt die juristischen Regelungen, Handlungsleitlinien und Rahmenbedingungen für die Bereiche Prävention, Intervention, Aufarbeitung, Hilfe und Anerkennung fest.

Leitbild

Nach unserem christlichen Verständnis soll in unseren Begegnungen mit Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen spürbar sein, dass jeder Mensch wertvoll, weil von Gott geliebt, ist. Wir wollen aufeinander Acht haben und füreinander Verantwortung übernehmen, insbesondere für Schutzbedürftige.

Wertschätzung und Respekt sollen unsere Haltung, unsere Sprache und unser Tun prägen.

Die Akzente-Gemeinde soll ein sicherer Ort sein. Deshalb setzen wir uns aktiv mit Risiken für Grenzüberschreitungen auseinander, reflektieren ungleiche Machtverhältnisse und pflegen einen offenen Umgang mit Fehlern.

Wir legen großen Wert auf Prävention. Einen wesentlichen Beitrag dazu sehen wir in umfassender Information, Aufklärung und Sensibilisierung aller haupt- und ehrenamtlich Tätigen. So machen wir uns bewusst, wo Risiken für Grenzverletzungen bestehen und wie wir sie vermeiden können.

Sollte es dennoch zu Grenzverletzungen, Übergriffigkeit oder Missbrauch kommen, wird unverzüglich ein festgelegtes Verfahren eingeleitet.

¹ Zum Erstellen eines Schutz- und Präventionskonzepts, siehe „Arbeitshilfe Leitlinien zum sicheren Umgang mit Nähe und Distanz“ unter [Sexualisierte Gewalt \[elk-wue.de\]](https://www.elk-wue.de)

Unser Präventions- und Schutzkonzept ist transparent. Es bedarf der Mitwirkung und Umsetzung in der Akzente-Gemeinde mit ihren Gruppen und Kreisen.

Wir wünschen uns, dass es gemeinsam gelingt, unser Miteinander verantwortungsbewusst und vertrauensvoll zu gestalten.

Begriffsdefinitionen

Was ist sexualisierte Gewalt?²

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

Der häufig verwendete Begriff sexuelle Gewalt (gegenüber Kindern, Jugendlichen und schutzbedürftigen Erwachsenen) bezeichnet nach gängiger Definition „jede sexuelle Handlung, die an oder vor einem Kind entweder gegen den Willen des Kindes vorgenommen wird oder der das Kind aufgrund seiner körperlichen, psychischen, kognitiven oder sprachlichen Unterlegenheit nicht wissentlich zustimmen kann. Die Missbrauchenden nutzen ihre Macht- und Autoritätsposition aus, um ihre eigenen Bedürfnisse zu befriedigen.“³ Häufig geht dies mit der Erpressung zur Geheimhaltung einher, die das Kind oder den schutzbedürftigen Erwachsenen in machtunterlegener Position zu Sprachlosigkeit, Wehrlosigkeit und Hilflosigkeit verurteilen soll.

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

Den Begriff sexueller Missbrauch lehnen viele betroffene Menschen ab. Denn „Missbrauch“ legt nahe, dass auch ein positiver „Gebrauch“ möglich wäre. Gebrauch kann aber prinzipiell nur von Sachen oder Situationen gemacht werden – unter keinen Umständen von Menschen.

Gerade wenn es um juristische Zusammenhänge geht, kann aber nicht auf den Begriff Missbrauch verzichtet werden, so dass auch hier der Begriff sexueller Missbrauch verwendet wird.

Grenzverletzungen

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

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

² Die Begriffsdefinitionen wurden übernommen aus: Schulungsmaterialien für die Präventionsarbeit von „hinschauen-helfen-handeln: Eine Initiative der evangelischen Landeskirchen und der Diakonie gegen sexualisierte Gewalt“.

³ Deegener, Günther: Kindesmissbrauch. Erkennen – helfen – vorbeugen, Weinheim, Basel, 2010.

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

Sexuelle Übergriffe

Daneben spricht man von sexuellen Übergriffen, die Ausdruck eines unzureichenden Respekts gegenüber Mädchen und Jungen sowie grundlegender fachlicher Mängel und/oder eine gezielte Vorbereitung eines sexuellen Missbrauchs/Machtmissbrauchs sind.⁴

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

Strafrechtlich relevante Formen

Strafrechtlich relevante Formen sexualisierter Gewalt sind: sexuelle Nötigung, exhibitionistische Handlungen, sexueller Missbrauch von Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen, Vergewaltigung, die Förderung sexueller Handlungen Minderjähriger, Prostitution von Kindern, das Herstellen und Ausstellen, der Handel und Eigenbesitz kinderpornografischer Produkte.

Sexualisierte Gewalt kommt in vielen Formen und Abstufungen vor. Dabei kann zwischen Formen mit und ohne Körperkontakt unterschieden werden.

Sexualisierte Gewalt ohne Körperkontakt liegt zum Beispiel vor:

- bei Exhibitionismus und/oder Voyeurismus,
- beim gemeinsamen Anschauen von Pornografie beziehungsweise beim Versenden pornografischer Fotos per E-Mail oder MMS an Kinder und Jugendliche,
- bei Gesprächen, Filmen oder Bildern mit sexuellem Inhalt, die nicht altersgemäß sind,
- wenn jemand sich vor anderen ausziehen muss,
- bei ständiger verbaler oder nonverbaler Kommentierung der körperlichen Entwicklung der Geschlechtsmerkmale eines Kindes oder einer bzw. eines Jugendlichen,
- beim Beobachten von Kindern, Jugendlichen und schutzbedürftigen Erwachsenen beim Baden und/oder Duschen,
- bei Gebrauch sexualisierter Sprache, Belästigung von Kindern, Jugendlichen und schutzbedürftigen Erwachsenen in Chaträumen im Internet (Cyber-Grooming),
- bei der Aufforderung an Kinder, Jugendliche und schutzbedürftige Erwachsene, sexuelle Handlungen an sich vorzunehmen.

⁴ Enders, Ursula: Grenzen achten. Schutz vor sexuellem Missbrauch in Institutionen. Ein Handbuch für die Praxis, Köln, 2012.

Sexualisierte Gewalt mit Körperkontakt liegt zum Beispiel vor

- bei intimen Küssen und Zungenküssen,
- bei vorsätzlichen Berührungen des Opfers an Brust, Gesäß oder den Genitalien.

Zusätzlich kann von schweren Formen sexualisierter Gewalt gesprochen werden. Diese liegt zum Beispiel vor:

- beim Zwang zu sexuellen Handlungen (zum Beispiel Selbstbefriedigung),
- bei analer, oraler oder genitaler Vergewaltigung,
- beim Zwang zum Austausch sexueller Praktiken unter mehreren Personen.

Alle Grenzverletzungen in Verbindung mit einer sexuellen Handlung zwischen Erwachsenen und Kindern oder Jugendlichen sind sexualisierte Gewalt. Solche Handlungen gehen immer mit Zwang einher, auch dann, wenn keine körperliche Gewaltanwendung zur Durchsetzung der Interessen der Täter und Täterinnen notwendig ist. Die Grenzen sind immer überschritten, wenn gegen den ausdrücklichen, spürbaren oder vermuteten Willen eines Menschen gehandelt wird. Sexualisierte Gewalt beginnt dort, wo ein Mensch sexuelle Erregung sucht oder mit sexuellen Mitteln andere Ziele verfolgt (Machtausübung), ohne dass er auf die freie, reife und informierte Zustimmung des Gegenübers zählt oder zählen kann.

Sexualisierte Gewalt ist in den seltensten Fällen ein einmaliges Ereignis. Häufig geschehen die Gewalthandlungen über einen längeren Zeitraum immer wieder. Dies gilt besonders, wenn die Täter und Täterinnen in enger Beziehung zu den Opfern stehen und die Betroffenen über die Vorfälle schweigen. Sexualisierte Gewalt ist eine von den Tatpersonen bewusst ausgeführte Handlung. Häufig wird sie äußerst sorgfältig – in einer Vielzahl strategischer Schritte – geplant, durchgeführt und womöglich wiederholt. Dabei kommt es nicht nur zur Manipulation der Opfer, bei denen oft Verunsicherung und eine Mitschuld für das Geschehen erzeugt oder deren Schweigen mit Drohungen erzwungen wird. Auch das berufliche und familiäre Umfeld kann dadurch getäuscht werden, dass sich die missbrauchenden Personen nicht selten als professionell Helfende mit pädagogisch-psychologischer Kompetenz darstellen.

Verhaltenskodex und Selbstverpflichtungserklärung

Der Verhaltenskodex setzt die Haltung, mit der wir innerhalb des Evangelischen Kirchenbezirks und innerhalb der Akzente-Gemeinde miteinander umgehen und uns begegnen wollen, in konkrete Verhaltensleitlinien um und ist zugleich die Selbstverpflichtungserklärung. Es werden die Themen Nähe-Distanz-Verhältnis, asymmetrische Beziehungen und Macht, sexualisierte Gewalt beleuchtet.

In der Akzente-Gemeinde wird durch die Leitungsverantwortlichen festgelegt, wie die persönliche Auseinandersetzung und inhaltliche Beschäftigung der Mitarbeitenden mit dem Thema in den verschiedenen Bereichen so erfolgen kann, dass für eine entsprechende Haltung und Wahrnehmung sensibilisiert wird. Es ist dafür hilfreich, gemeinsam mit den Mitarbeitenden auf die Zielgruppe und Veranstaltung angepasste und konkretisierte Verhaltensregeln für den Umgang zu erarbeiten.

Mit einer Selbstverpflichtungserklärung, die jeder Mitarbeitende unterschreibt, wird die persönliche Auseinandersetzung der Mitarbeitenden sichergestellt.

Die Sensibilisierung für das Thema sollte in regelmäßigen Abständen in geeignetem Rahmen wiederholt werden, wobei zu gewährleisten ist, dass die Mitarbeitenden im Bedarfsfall oder Verdachtsfall wissen, an wen sie sich wenden können.

Die Gemeindegemeinschaft in der evangelischen Akzente-Gemeinde mit Menschen jeden Alters lebt von vertrauensvollen Beziehungen, in denen Menschen sich wertgeschätzt, respektiert und sicher fühlen können. In ihnen wird etwas davon lebendig, was jedem Menschen von Gott her gilt. Dabei brauchen insbesondere Kinder, Jugendliche und schutzbedürftige Erwachsene unsere besondere Achtsamkeit.

1. Wir gehen achtsam miteinander um. Dabei ist uns der Schutz vor jeder Form von Schaden, Gefahr und Gewalt, körperlicher und seelischer Art, wichtig.
2. Wir verpflichten uns, alles zu tun, dass in unserer Arbeit Vernachlässigung, sexuelle und andere Formen von Gewalt verhindert werden.
3. Wir nehmen die individuellen Grenzerfahrungen wahr und respektieren sie.
4. Wir greifen ein bei Anzeichen von sexistischem, diskriminierendem, rassistischem und gewalttätigem Verhalten in Wort und Tat.
5. Wir verzichten auf abwertendes Verhalten. Wir achten auf einen wertschätzenden und respektvollen Umgang miteinander.
6. Wir respektieren die Intimsphäre und die persönliche Schamgrenze von Teilnehmenden und Mitarbeitenden.
7. Wir leben einen verantwortungsvollen Umgang mit Nähe und Distanz
8. Wir missbrauchen unsere Rolle nicht für sexuelle und übergriffige Kontakte zu den uns anvertrauten Menschen.
9. Wir achten auf Grenzüberschreitungen durch Mitarbeitende und Teilnehmende. Wir vertuschen sie nicht und reagieren angemessen darauf.
10. Wir suchen kompetente Hilfe, wenn wir gewaltsame Übergriffe, sexuellen Missbrauch, sowie Formen der Vernachlässigung vermuten.
11. Wir nehmen fachliche Unterstützung, Schulungsangebote und Hilfsangebote in Anspruch.

Mit meiner Unterschrift bringe ich zum Ausdruck, dass ich den Verhaltenskodex unterstütze und mein möglichstes dazu beitragen möchte, gegen Grenzverletzungen jeglicher Art aktiv zu werden.

Zudem bestätige ich, dass gegen mich wegen Straftaten nach den §§ 171, 174 bis 174c, 176 bis 181a, 182 bis 184e, 225, 232 bis 236 des Strafgesetzbuches weder ein Verfahren anhängig ist, noch das ich rechtskräftig verurteilt wurde.

Ich verpflichte mich, die Verantwortlichen des Ev. Kirchenbezirks /der Ev Kirchengemeinde/der Einrichtung sofort zu informieren, wenn ein Verfahren wegen Verstoßes nach den o.g. Paragraphen gegen mich eröffnet werden sollte.

Sollte ein Führungszeugnis erforderlich sein ist dieses nachzureichen.

Name in Druckbuchstaben, Arbeitsbereich, Datum, Unterschrift

Einsichtnahme in ein erweitertes Führungszeugnis und Selbstauskunft

Nach § 72a SGB VIII ist bei bestimmten Tätigkeiten⁵ in Kirchenbezirk, Kirchengemeinden und Einrichtungen zum Schutz von Kindern und Jugendlichen vorgesehen, dass das erweiterte Führungszeugnis eingesehen wird. Es geht darum, dass nur Personen beschäftigt werden, die persönlich geeignet und nicht wegen einer Straftat nach Absatz 1 Satz 1⁶ rechtskräftig verurteilt worden sind. Dies gilt für angestellte Personen einerseits, im Bereich der ehrenamtlichen Arbeit mit Kindern und Jugendlichen, aber explizit auch für ehrenamtlich Mitarbeitende.

Während die persönliche Eignung bei angestellten Personen und hauptamtlich Beschäftigten im Rahmen des Anstellungsverfahrens durch die Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses zu belegen ist⁷, gibt es auch für Ehrenamtliche und außerhalb der Jugendhilfe sowie dem Geltungsbereich des SGB VIII die Möglichkeit der Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses für Tätigkeiten, die geeignet sind Kontakt mit Minderjährigen aufzunehmen. Für Pfarrer und Pfarrerinnen und Kirchenbeamte und Kirchenbeamtinnen ist gemäß § 9a Abs. 1a Satz 3 PfdG.EKD und § 8 Abs. 2a Satz 3 KBG.EKD vor der Einstellung ein erweitertes Führungszeugnis nach § 30a BZRG vorzulegen.

Mit der Einsicht in das erweiterte Führungszeugnis kann festgestellt werden, ob eine Person mit oben genannten Straftatbeständen in Berührung gekommen ist. Der Einsatz ergibt Sinn – einen umfassenden Schutz kann jedoch auch dieses Instrument nicht geben. Der positive Effekt liegt in der abschreckenden Wirkung, die ein klares Signal setzt.

Wann ist nach §72a die Einsicht in ein erweitertes Führungszeugnis nötig?

Hauptamtliche müssen dem Anstellungsträger vor der Einstellung und anschließend in einem Turnus von 5 Jahren regelmäßig ein erweitertes polizeiliches Führungszeugnis vorlegen. Für ehrenamtlich Mitarbeitende ist ein erweitertes Führungszeugnis immer dann vorzulegen, wenn durch die Art, Intensität und Dauer ihrer Kontakte ein besonderes Vertrauensverhältnis zwischen ihnen und den jeweiligen Schutzbefohlenen aufgebaut werden kann, welches evtl. das Risiko eines Übergriffes steigen lässt.

Vorgehen bei Beantragung für Ehrenamtliche:

Sobald die Einsichtnahme in ein erweitertes polizeiliches Führungszeugnis nötig ist, wird die betroffene Person zur Vorlage eines solchen aufgefordert. Die Aufforderung erfolgt nur bei Mitarbeitenden ab vollendetem 16. Lebensjahr.

Mit der Aufforderung zur Beantragung eines erweiterten polizeilichen Führungszeugnisses erhalten Ehrenamtliche eine Bescheinigung zur Gebührenbefreiung, mit welcher sie bei der für ihren Wohnort zuständigen kommunalen Meldebehörde in einem zweiten Schritt das Dokument beantragen können.

Zuletzt legt der bzw. die Ehrenamtliche das originale Dokument bei einer zuständigen Person vor, bei dem unter „Inhalt“ eventuelle Eintragungen und Vermerke über eine rechtskräftige Verurteilung wegen einer Straftat nach § 72a Abs. 1 SGB VIII zu überprüfen sind.

Vorgehen bei Einsichtnahme:

⁵ Siehe Orientierungshilfe zur Bewertung der Tätigkeiten und Angebote im Kirchenbezirk Backnang hinsichtlich der Einsicht in ein erweitertes Führungszeugnis S. 13f.

⁶ 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 184g, 184i, 201a Absatz 3, den §§ 225, 232 bis 233a, 234, 235 oder 236 des Strafgesetzbuchs verurteilt worden ist.

⁷ Die Kosten für das erweiterte Führungszeugnis während der Bewerbungsphase trägt der Bewerber bzw. die Bewerberin, während die Kosten für die weiteren regelmäßig vorzulegenden Führungszeugnisse vom Arbeitgeber übernommen werden müssen (vgl. § 670 BGB).

Bei der Einsichtnahme und der Speicherung der Daten sind die Datenschutzbestimmungen zu beachten: Demnach darf das erweiterte Führungszeugnis nur eingesehen und nicht einbehalten werden. Dieser Vorgang ist zu dokumentieren. Es darf außerdem nur die Einsichtnahme, das Datum des Führungszeugnisses und die Information erhoben werden, ob die betreffende Person wegen einer Straftat nach § 72a Abs. 1 SGB VIII rechtskräftig verurteilt wurde. Die Daten müssen während der gesamten Dauer der Tätigkeit aufbewahrt werden und sind vor dem Zugriff Unbefugter zu schützen. Die Daten müssen vernichtet werden, wenn die Tätigkeit beendet wird, oder aber eine einschlägige Straftat vorliegt und damit die Tätigkeit gar nicht erst aufgenommen werden darf.

Die zuständige Person muss das Führungszeugnis grundsätzlich vor Aufnahme der Tätigkeit einsehen. Es sollte zu diesem Zeitpunkt nicht älter als drei Monate sein. Spätestens nach fünf Jahren muss erneut ein aktuelles Führungszeugnis beantragt und eingesehen werden.

Gibt es einschlägige Eintragungen im Führungszeugnis oder keine Unterschrift unter die Selbstverpflichtung, muss die Person von ihrer Mitarbeit ausgeschlossen bzw. von einer Anstellung abgesehen werden.

Selbstauskunft

Sollte eine Mitarbeit so kurzfristig entstehen, dass kein erweitertes Führungszeugnis mehr vorgelegt werden kann, oder kann die betreffende Person kein erweitertes Führungszeugnis beantragen (zum Beispiel, weil sie keine deutsche Staatsangehörigkeit besitzt), ist die Selbstverpflichtung (siehe Anhang Selbstverpflichtung S. 20) zu unterschreiben.

Orientierungshilfe zur Bewertung der Tätigkeiten und Angebote im Kirchenbezirk Backnang hinsichtlich der Einsicht in ein erweitertes Führungszeugnis

Die untenstehende Tabelle ermöglicht es Gemeinden und Einrichtungen, die Notwendigkeit zur Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses durch ehrenamtlich Mitarbeitende anhand ihrer Angebote zu prüfen. Ein erweitertes Führungszeugnis ist in jedem Fall erforderlich, wenn Ehrenamtliche ein Angebot alleinverantwortlich durchführen.

Tätigkeit	Angebote	Einsichtnahme?	Begründung
Regelmäßige (Gruppen-)Angebote für Kinder, Jugendliche und schutzbedürftige Erwachsene	z.B. Jungscharen, Kinderkirche, Kinderchor, Lesepatzen, Seniorenkreis, Demenzgruppe etc.	Ja	Regelmäßiger, intensiver Kontakt mit besonderem Vertrauensverhältnis. Präventiv, weil regelmäßige Gruppen oft auch Angebote mit Übernachtung durchführen.
Regelmäßige Angebote der offenen Arbeit	z.B. Thekendienst, Essensausgabe, Angebote im Bereich Spiel, Sport, Kreativität, Elterncafé	Nein	Öffentlicher, einsehbarer Raum; im Team; Kontakt in der Regel von den Teilnehmenden bestimmt, geringe Hierarchie, häufige Besucherwechsel
Kurzfreizeiten unter 3 Übernachtungen	z.B. Konfi-Wochenenden, Kinderkirch-Übernachtung, Chorfreizeiten, Gemeinde-Wochenende	Mitarbeitende: Nein Leitung: Ja Außerdem: Selbstverpflichtung besprechen und unterschreiben	Minderjährige Schutzbefohlene sind nicht allein mit Mitarbeitenden; geschlechtergetrennte Zelte/Zimmer; kein besonderes Macht-/Hierarchie-Verhältnis; öffentliches Umfeld. Absicherung bei verantwortlichen Personen: besonderes Macht-/Hierarchie-Verhältnis; Vorbildfunktion
Mehrtägige Aktionen ohne Übernachtung ODER Freizeiten mit über 3 Übernachtungen	z.B. Kinder- und Jugendfreizeiten, Waldheime, Schulungswochen, Gemeindereise	Ja Außerdem: Selbstverpflichtung besprechen und unterschreiben	Intensiver, andauernder Kontakt zu Kindern, Jugendlichen und schutzbedürftigen Erwachsenen, der den Aufbau eines besonderen Vertrauensverhältnisses begünstigt
Eigenständige Projekte mit einer Dauer von wenigen Tagen ohne Übernachtung	z.B. Konfi-Aktionen, Jugendgottesdienste, Jungscharen-Ballontag, Kinderbibeltage, Schulungsabende, Seniorenausflug	Nein	Kurzer Zeitraum, teilweise wechselnde Gruppenzusammensetzung, keine Übernachtung; minderjährige Schutzbefohlene nicht allein mit Mitarbeitenden
Helfertätigkeiten ohne pädagogischen Auftrag	z.B. Küchenmitarbeitende	Nein	Keine Aufsichts- oder Betreuungsfunktion; wenig Zeit im Kontakt mit Teilnehmenden

Einzelkontakt	Beratungsangebote: Seelsorge, Mentoring, Einzelförderung; Be- suchsdienste	Ja	Einzelkontakt, evtl. intime Themen, großes Vertrauens- verhältnis, oft in abgeschlos- senen Räumen, hohes Hierar- chie- und Machtverhältnis
Administrative Tätigkei- ten	Reine Verwaltungs- o- der organisatorische Tätigkeit (z.B. Material-, Kassenwart)	Nein	Tätigkeiten fördern kein be- sonderes Vertrauens-verhält- nis, sofern der Kontakt weder von Intensität noch von Dauer ist
Leitungsaufgaben	Vorstände, Kircheng- meinderäte und Beiräte	Selbstverpflichtung besprechen und un- terschreiben	Absicherung bei verantwortli- chen Personen; besonderes Macht-/Hierarchie-Verhältnis; Entscheidungsträger; Vorbild- funktion

Personalverantwortung – Personalauswahl

Das Schutzkonzept setzt bereits vor dem Beginn eines Beschäftigungsverhältnisses an. Leitungspersonen können ihre Personalverantwortung für eine sorgfältige Auswahl sowohl fachlich als auch persönlich geeigneter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nutzen.⁸ Die Überprüfung von Lebenslauf und Arbeitszeugnissen auf Unstimmigkeiten und eine Einsicht in das Erweiterte Führungszeugnis (siehe auch S. 11) im Rahmen des Einstellungsprozesses sind erste Schritte eines präventiven Vorgehens. Darüber hinaus signalisiert der Verweis auf ein vorhandenes Schutzkonzept auf der Homepage sowie im Ausschreibungstext Bewerberinnen und Bewerbern, dass die Prävention vor sexualisierter Gewalt im Fokus steht.

Die Thematik professioneller Nähe und Distanz lässt sich in Bezug auf Qualifikation und Fortbildung der Bewerbenden in das Vorstellungsgespräch einbinden. Beispiele für Grenzsituationen aus der jeweiligen Berufspraxis eignen sich, um mit den Bewerberinnen und Bewerbern über deren Selbstverständnis bei der Gestaltung asymmetrischer Beziehungen ins Gespräch zu kommen.

Wirksamer Schutz beginnt mit der Auswahl von angestellten und ehrenamtlichen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen:

- Welche Haltung hat eine Bewerberin oder ein Bewerber zum Thema Schutz vor sexuellem Missbrauch?
- Zeigt sie oder er sich offen für die präventiven Ansätze?
- Welche Erfahrungen gab es in vorherigen Arbeits- oder Betätigungsfeldern?

Dieser Austausch und die Anforderung, ein erweitertes Führungszeugnis vorzulegen, bilden eine wichtige Grundlage für die Zusammenarbeit. Das Thema Prävention sollte aber auch nach der Einstellung Gesprächsgegenstand bleiben. In Teamsitzungen und Mitarbeitergesprächen sollte die Leitung Raum für Austausch, Fragen und Anregungen geben.

- Gibt es Standards bei Ausschreibungen und Einstellungsprozessen von neuen Mitarbeitenden?
- Wie gestaltete sich die Einarbeitung von neuen Mitarbeitenden?
- Wie werden ehrenamtlich Mitarbeitende in ihre Aufgaben eingeführt?

⁸ Vgl. [Bewerbungsverfahren achtsam gestalten - elk-wue.de](https://www.elk-wue.de/fileadmin/Bewerbungsverfahren_achtsam_gestalten)

https://www.elk-wue.de/fileadmin/Bewerbungsverfahren_achtsam_gestalten

Der Aspekt des Schutzes vor sexualisierter Gewalt im Bewerbungs- und Auswahlverfahren versteht sich als Ergänzung zu der EKD-Handreichung zu Personalauswahl: „Die richtige Person am richtigen Platz!“. Vgl.

https://www.ekd.de/ekd_de/ds_doc/Die_richtige_Person_am_richtigen_Platz.pdf

Qualifizierung, Fortbildung und Schulung

Alle haupt-, neben- und ehrenamtlich Mitarbeitenden sind zur Teilnahme an einer dem Arbeitsbereich angepassten Basisschulung zur Prävention sexualisierter Gewalt verpflichtet. Je nach Aufgabengebiet und Intensität des Kontaktes zu Schutzbefohlenen nehmen die Mitarbeitenden an vertiefenden Schulungen teil.

Ziel aller Schulungen ist eine grundlegende Sensibilisierung hinsichtlich des Themas sexualisierte Gewalt, die Fähigkeit, mögliche Gefährdungsmomente zu erkennen und das Gewinnen von Handlungsfähigkeit im Verdachtsfall.

Die Schulungen werden regelmäßig von geschulten Multiplikatoren und Multiplikatorinnen durchgeführt, um eine Kultur der Achtsamkeit und das Wissen über den Schutz vor sexualisierter Gewalt regelmäßig zu aktualisieren.

In PE-Gesprächen (Nähe-Distanz-Verhalten, Umgang mit Macht, asymmetrische Beziehungen) wird das Thema sexualisierte Gewalt aktuell gehalten.

Die Teilnahme an den Schulungen gilt bei Beschäftigten als Dienstzeit, eine Teilnahmebescheinigung ist in Kopie an die Personalsachbearbeitung weiterzuleiten.

Für den Kirchenbezirk Backnang gibt es folgende Angebote:

- Unterstützung der Kirchengemeinden und Einrichtungen bei der Entwicklung von Schutzkonzepten durch die Multiplikatoren und Multiplikatorinnen
- Schulungen zur Prävention und Intervention sexualisierte Gewalt durch Multiplikatoren und Multiplikatorinnen
- Schulungen im Bereich des Evangelischen Jugendwerks Backnang durch zuständige/n Bezirksjugendreferentin/Bezirksjugendreferenten
- Schulung der Pfarrer und Pfarrerinnen über das Schulungsangebot des OKR

Partizipation und Beschwerde

Kinder, Jugendliche und Erwachsene sollen erleben, dass ihre Bedürfnisse wahrgenommen und ihre Rechte geschützt werden.

In einer Kultur der gegenseitigen Wertschätzung achten wir auf transparente Entscheidungsprozesse, die Raum zur Beteiligung lassen. Jeder bzw. jede soll sich mit seinen Ideen, Begabungen und Ressourcen einbringen können. Dies gilt gleichermaßen für alltägliche Belange wie auch für Projekte.

Über Entscheidungen, die eine ganze Gruppe betreffen, wird fundiert informiert und soweit dies möglich ist demokratisch abgestimmt.

Wir gehen offen und reflektiert mit Anregungen und Kritik um.

Die Meinungen und Sorgen der uns anvertrauten Kinder, Jugendlichen oder schutzbedürftigen Erwachsenen nehmen wir ernst. Wir wollen auf Signale achten, aufmerksam hinhören und stets ermutigen, eigene Haltungen und Gefühle zu äußern.

Sollte es zu Beschwerden kommen, werden diese in einem Beschwerdeprotokoll erfasst und zeitnah bearbeitet.

Wenn Menschen aufgrund ihres Entwicklungsstandes nicht in der Lage sind, ihre Unzufriedenheit oder ihr Unwohlsein als Beschwerde zu formulieren, wollen wir sie darin unterstützen, ihre Nöte in Worte zu fassen. Dabei berücksichtigen wir, dass jedes Kind, ebenso jede bzw. jeder Jugendliche und Erwachsene selbst entscheidet, wem er/sie/es sich anvertraut.

Sollten dabei grenzverletzende oder die sexuelle Selbstbestimmung gefährdende Sachverhalte zu Tage treten, wird nach den Abläufen im Schutzkonzept vorgegangen.

Intervention, Handlungsabläufe bei Vorfällen

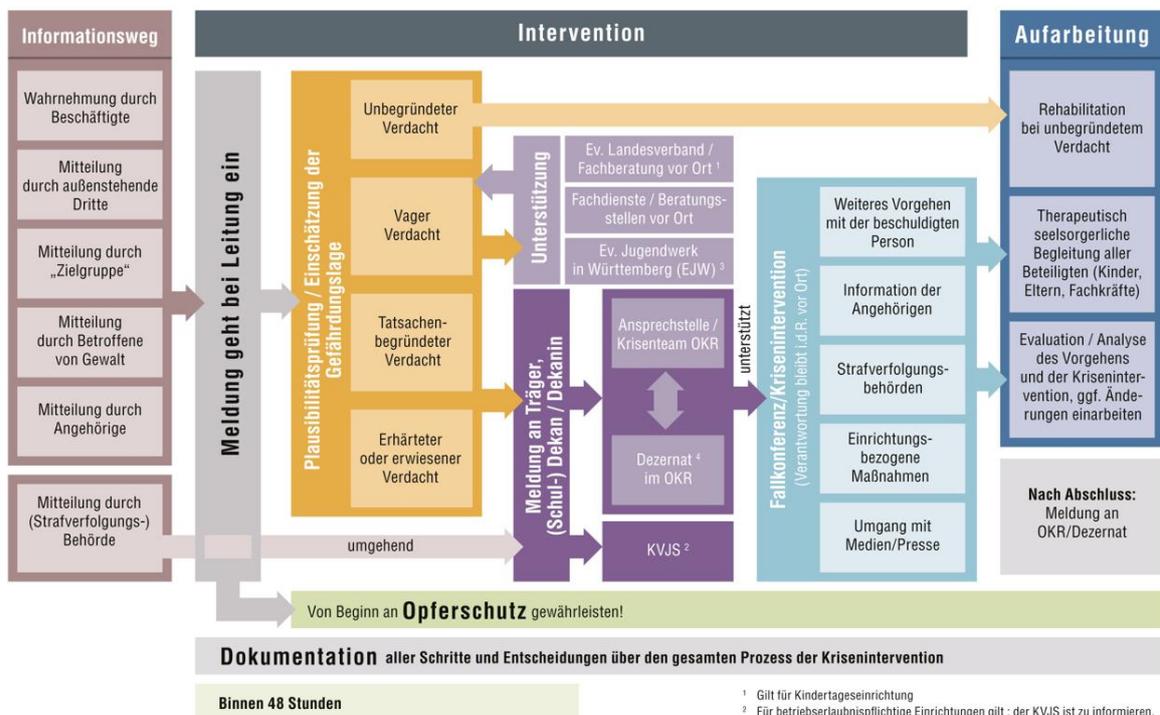
Der Interventionsplan beschreibt das standardisierte Vorgehen bei Grenzverletzungen, Übergriffen (sexualisierte Gewalt) oder fachlichem Fehlverhalten in der Evangelischen Landeskirche Württemberg. Er beschreibt die Informationswege, die Intervention und die Aufarbeitung.

Eine ausführliche und detaillierte Handreichung für Abläufe, beteiligte Personen, Krisenkommunikation liegt allen Pfarrämtern vor und findet sich für privatrechtlich Angestellte, neben- und ehrenamtliche Mitarbeitende unter

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

Interventionsplan für privatrechtlich Angestellte, neben- und ehrenamtliche Mitarbeitende:

Interventionsplan



Stand: März 2019

¹ Gilt für Kindertageseinrichtung

² Für betriebsberaubspflichtige 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 Dezentrat

Kontakt- und Telefonliste für Krisenintervention

Bei Grenzverletzungen, Übergriffen, (sexualisierter) Gewalt oder fachlichem Fehlverhalten ausgehend von (ehren-, neben- und hauptamtlich) Beschäftigten sind Dienstvorgesetzte bzw. Träger- bzw. Personalverantwortliche zuständig. Ist der Dienstvorgesetzte bzw. die Leitung selbst betroffen, ist die nächsthöhere Ebene zu beteiligen.

Dienstvorgesetzter, Träger, Personalverantwortlicher und Stellvertretung

Dekan Rainer Köpf, Dekanstellvertreter	Rainer.Koepf@elkw.de	Tel: 07191 32180
Martin Kaschler	Martin.Kaschler@elkw.de	Tel: 07191 920254
Dr. Hans-Joachim Stein	Hans-Joachim.Stein@elkw.de	Tel: 07062 21723

Ansprechpersonen für bestimmte Arbeitsfelder:

Für das Arbeitsfeld Prävention sexualisierte Gewalt als Multiplikatorin des Schulungskonzepts, Beraterin Schutz- und Präventionskonzept und Fortbildnerin:

Sabine Hoffmann sabine.hoffmann.1@elkw.de Tel: 01575 1578086

Für Evangelische Jugendarbeit des Bezirksjugendwerks EJW Backnang
Jugendreferent Tobias Schaller Tobias.schaller@ejw-backnang.de Tel: 07191 731459

Für die Kindertagesstätten

Fachberaterin Christhild Schenk schenk@evkibk.de Tel: 07191 180-22

Für fachliche Beratung – Insofern erfahrene Fachkraft (extern)

Liste [Kinderschutz geht alle an: Rems-Murr-Kreis](#)

Anlaufstelle für sexualisierte Gewalt, Kreisjugendamt

Sekretariat anlaufstelle@g@remm-murr-kreis.de 07151 501-1496
Lena Wurche l.wurche@remm-murr-kreis.de 07191 895-4058

Ansprechstelle im Evangelischen Oberkirchenrat

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

Krisenteam der Landeskirche

Ursula Kress ursula.kress@elk-wue.de Tel: 0711 2149572
Dan Peter presse@elk-wue.de Tel: 0711 2227658
Dr. Winfried Klein winfried.klein@elk-wue.de Tel: 0711 2149 695

