



**EVANGELISCHE LANDESKIRCHE
IN WÜRTTEMBERG**

Schutz- und Präventionskonzept im Bereich der sexualisierten Gewalt

in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen

Evangelische Matthäuskirchengemeinde

Am 04.02.2024 beschlossen vom Kirchengemeinderat der Matthäusgemeinde

Inhalt

I.	Vorwort.....	1
	Einleitung.....	1
	Begriffsbestimmungen	2
II.	Bausteine	3
	Qualifizierung, Sensibilisierung und Schulungen	3
	Verhaltenskodex und Selbstverpflichtungserklärung (s. Anlage 2a)	4
	Empfehlung zur Umsetzung und Möglichkeit zur Dokumentation	4
	Transparenz	4
	Erweitertes Polizeiliches Führungszeugnis (s. Anlage 5).....	5
	Einsichtnahme ins erweiterte polizeiliche Führungszeugnis.....	5
	Führungszeugnis in der Praxis	5
	Anleitung zur Risikoanalyse vor Ort in den Kirchengemeinden.....	6
	Mögliche Fragestellungen zur Analyse	6
	Handlungskonzepte im Krisenfall.....	7
	Allgemeine Verhaltensregeln im Krisenfall für ehrenamtlich Mitarbeitende.....	7
	Krisenplan bei einer Vermutung auf sexualisierte Gewalt (Fallkonstellation 1b / 2b)	8
	Krisenplan im Mitteilungsfall (Fallkonstellation 1a / 2a).....	8
	Krisenplan (vermutete) Täter*innenschaft (Fallkonstellation 3)	9
III.	Anlagen	1
	Anlage 1: Ansprechpersonen für Beratung und Krisenintervention.....	1
	ANLAGE 2a: Verhaltenskodex und Selbstverpflichtungserklärung.....	5
	ANLAGE 3b: Liste der unterschriebenen Selbstverpflichtungserklärungen	7
	ANLAGE 4: Gruppensätze	8
	ANLAGE 5: Tipps zum Führen eines sogenannten „Vermutungstagebuches“	9
	ANLAGE 6a: Anforderungsschreiben für das erweiterte polizeiliche Führungszeugnis Beantragung eines erweiterten polizeilichen Führungszeugnisses für private Zwecke nach § 30a Abs. 2 Bundeszentralregistergesetz (BZRG) bei der Meldebehörde	10
	ANLAGE 6b: Prüfkriterien für jede Tätigkeit für Vereinbarungen bezüglich der Einsichtnahme in ein erweitertes polizeiliches Führungszeugnis für Ehrenamtliche	12
	ANLAGE 6c: Anschreiben an die Ehrenamtlichen über die Notwendigkeit eines erweiterten Führungszeugnisses und das weitere Vorgehen, Beispiel für ein Anschreiben	133
	ANLAGE 7: Sozialgesetzbuch VIII - Tätigkeitsausschluss einschlägig vorbestrafter Personen, § 72a	14
	ANLAGE 8: Straftaten, die zum Ausschluss führen	155
	ANLAGE 9a: Dokumentation der Einsichtnahme in erweiterte polizeiliche Führungszeugnisse für ehren- oder nebenamtliche Personen in der Kinder- und Jugendarbeit.....	16

ANLAGE 9b: Einverständniserklärung zur Einsicht in das erweiterte polizeiliche Führungszeugnis	17
ANLAGE 10: Wichtige Informationen für Seelsorger*innen in der Begleitung von Menschen mit Missbrauchserfahrungen	18
ANLAGE 11: Quellen und weiterführende Materialien.....	19

I. Vorwort

Einleitung

Evangelische Kinder- und Jugendarbeit hat als Grundlage, dass jeder Mensch als Geschöpf und Abbild Gottes eine unantastbare Würde besitzt. Das wird im Miteinander von Menschen auch in ihrer Beziehung zu Gott lebendig. Deshalb gehören zu diesem Miteinander vertrauensvolle Beziehungen, die Kinder und Jugendliche in ihrer Entwicklung und Persönlichkeitsentfaltung stärken, ihnen Sicherheit und Halt bieten. Die Beziehungen und das Vertrauen von Kindern und Jugendlichen dürfen nicht ausgenutzt werden. Eine vielfältige, bunte und fröhliche Kirche soll als geschützter, transparenter Raum mit klaren Strukturen erlebt werden.

Wir sprechen von „**sexualisierter Gewalt**“, um deutlich zu machen, dass es um Taten geht, die Sexualität instrumentalisieren, um Macht auszuüben. Autorität wird missbraucht und eigene Bedürfnisse befriedigt. 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 verschiedener Ausprägung von Grenzverletzungen über sexuelle Übergriffe bis hin zu strafrechtlich relevanten Formen von sexualisierter Gewalt zeigt (s. Anlage 1). Uns ist bewusst, dass geschlossene Systeme wie z.B. Kirchengemeinden oder Freizeiten des Evangelischen Jugendwerks (EJW) ein erhöhtes Risiko bedeuten und darum auch erhöhte Aufmerksamkeit erfordern. Dem begegnen wir mit Transparenz, offener Kommunikation, gegenseitigem Respekt, Wahrung persönlicher Grenzen und Rollenklarheit.

Weil sexualisierte Gewalt auch im kirchlichen Bereich nie ganz ausgeschlossen werden kann, ist eine Kultur des Hinschauens, der Sensibilisierung und der Achtsamkeit die beste Möglichkeit, die uns anvertrauten Kinder und Jugendlichen zu schützen. Das **vorliegende Schutz- und Präventionskonzept** dient der Information und Aufklärung der ehrenamtlich, nebenamtlich und hauptamtlich Tätigen und Leitungsgremien (Mitarbeiter*innenschulungen und Freizeitvorbereitungen).

Jeder Teilbereich der kirchlichen Arbeit (z.B. Kirchengemeinden, Gruppenangebote, Freizeiten...) muss dieses Schutz- und Präventionskonzept für die eigenen örtlichen und situativen Gegebenheiten und sensiblen Bereiche hin präzisieren (s. Anleitung zur eigenen Risikoanalyse S. 7).

Prävention kann Kinder und Jugendliche davor schützen, Opfer von sexualisierter Gewalt zu werden. Sie ermutigt und unterstützt Betroffene, ihre Isolation zu durchbrechen und sich angemessen zu wehren. Sie kann verhindern, dass Kinder und Jugendliche selbst zu Täter*innen werden. Es geht nicht darum, Schutzbefohlenen den hilfreichen, einvernehmlichen, pädagogisch sinnvollen Körperkontakt zu verwehren (z.B. beim Trösten oder beim Tobespiel). Es geht aber darum, in achtsamer und respektvoller (Körper-)Sprache auf individuelle Nähe und Distanz zu achten, klare Grenzen zu setzen und heikle Themen offen und unverkrampft anzusprechen. Wir möchten entsprechend unserer christlichen Grundlage für Eltern, Kinder und Jugendliche verlässliche Einrichtungen sein, unabhängig von Herkunft, Geschlecht, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter und der sexuellen Identität.

Prävention ist eine Haltung, keine Methode! Deshalb erschöpft sich Prävention in der evangelischen Kinder- und Jugendarbeit nicht nur in Programmen und Wissensvermittlung. Sie ist eine innere Haltung, die jedes Kind und jeden Jugendlichen achtet, wertschätzt und in seiner Entwicklung

unterstützt. Prävention vor sexualisierter Gewalt muss konzeptionell in der Kinder- und Jugendarbeit verankert sein. Dies zeigt sich in allen Bereichen, in denen Mitarbeitende für ihre Aufgaben in der Kinder- und Jugendarbeit ausgebildet werden.

Prävention braucht Menschen, die sich mit diesem Thema innerlich auseinandersetzen. Menschen, die Position beziehen gegen Unrecht, das Kindern und Jugendlichen widerfährt. Als Christinnen und Christen haben wir einen klaren Auftrag für die Rechte und das Leben von Menschen einzustehen, ihnen Respekt und Achtung entgegen zu bringen. Gott selbst hat nie zum Unrecht geschwiegen. Jesus hat mit der gelebten Solidarität gegenüber Randgruppen seiner Zeit ein deutliches Signal gegen politische, strukturelle und hierarchische Gewalt gegeben.

Unser Schutz- und Präventionskonzept gilt für ehrenamtlich, nebenamtlich oder hauptamtlich Mitarbeitende der evangelischen Matthäuskirchengemeinde Hessental.

Begriffsbestimmungen¹

Unter **sexualisierter Gewalt** versteht man *„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 Missbraucher*innen nutzen ihre Macht- und Autoritätsposition aus, um ihre eigenen Bedürfnisse auf Kosten des Kindes zu befriedigen“*² und / oder Andere herabzusetzen, zu demütigen oder zu verletzen. Dazu gehört jedes Verhalten, das die sexuelle Selbstbestimmung und persönliche Integrität eines anderen Menschen beschneidet: sexuelle Belästigung im Alltag, sexistische Sprache und Bedrohungen, aufgedrängte Zärtlichkeiten und Berührungen, erzwungene sexuelle Handlungen, sexueller Missbrauch und auch Vergewaltigung.

Wird im kirchlichen Raum von „sexualisierter Gewalt“ gesprochen, so schließt das neben den **strafrechtlich relevanten Formen von sexualisierter Gewalt** auch die Bereiche mit ein, die sich im rechtlichen Graubereich befinden, aber im seelsorgerlichen oder erzieherischen sowie im betreuenden oder pflegerischen Umgang mit Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen, also in asymmetrischen Beziehungen, eine Grenzüberschreitung darstellen. Diese „Graubereiche“ müssen im pädagogischen Alltag differenziert betrachtet werden:

Grenzverletzungen treten einmalig oder gelegentlich im beruflichen Alltag auf. Sie geschehen in der Regel unabsichtlich, können aber auch ein Hinweis auf persönliche oder fachliche Mängel von Mitarbeitenden sein. Grenzverletzungen können aber auch von gleichaltrigen, älteren Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen ausgehen. In solchen Fällen ist pädagogisches Handeln gefragt. Grenzverletzungen sind z.B. die Missachtung persönlicher oder körperlicher Grenzen oder die Missachtung der Grenzen der professionellen Rolle. Dazu gehören das versehentliche Überschreiten von körperlichen Grenzen durch Berührung, das Verletzen der Schamgrenze, das Gespräch über sexuelle Erlebnisse, einmalige Missachtung eines respektvollen Umgangsstils (öffentliches Bloßstellen, sexistische, persönlich abwertende und rassistische Kommentare) oder die einmalige Missachtung der Grenzen zwischen Generationen (sexualisiertes Verhalten von Kindern und Jugendlichen im Kontakt zulassen, Verwendung von besonderen Kosenamen). Diese Verhaltensweisen sind korrigierbar durch fachliche Anleitung, klare Regeln, achtsamen und sensiblen Umgang mit einem Nähe-

¹ aus „Professionelle Nähe und Distanz“ der Ev. Landeskirche in Württemberg.

² G. Deegener / D. Bange, Kindesmissbrauch erkennen - helfen – vorbeugen, Weinheim, Basel, 2010

Distanz-Verhältnis und Entschuldigungen bei grenzverletzendem Verhalten.

Werden grenzverletzende Verhaltensweisen nicht korrigiert und thematisiert, können sie auch eine Vorstufe von sexualisierter Gewalt darstellen und als übergriffiges Verhalten, als **(sexuelle) Übergriffe** empfunden werden. Übergriffiges Verhalten geschieht in der Regel massiv, nicht versehentlich und ist immer ein persönliches Fehlverhalten. Dazu gehören Missachtung der professionellen Rolle, sexistische Spielanleitungen, wiederholte, vermeintlich zufällige Missachtung persönlicher und körperlicher Grenzen, abwehrende Reaktionen und auch Kritik von Dritten wird missachtet. Ein solches Verhalten ist nicht entschuldbar und erfordert eine klare Stellungnahme mit Konsequenzen von Seiten der Leitung.

„Als Grundsatz gilt, dass sexuelle Wünsche und Bedürfnisse, von welcher Seite sie auch kommen mögen, in der Seelsorge, im Rahmen der Unterrichtstätigkeit oder in der Beratung – in asymmetrischen Beziehungen also – aus professionellen Gründen nicht ausgelebt werden dürfen.³ Die Sexualisierung der Beziehung oder die Aufnahme sexueller Kontakte stellt in jedem Fall einen Verstoß gegen die Grundregeln seelsorgerlicher Tätigkeit dar und ist als grober Missbrauch eines Abhängigkeits- und Vertrauensverhältnisses zu werten.“⁴

II. Bausteine

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 sexualisierte Gewalt und Kinderschutz.

Wir **schulen** unsere ehrenamtlichen Mitarbeiter*innen regelmäßig auf Jugendleiter*innenschulungen (z.B. Grundkurs, Traineeprogramm oder in den Gemeinden vor Ort), Vorbereitungswochenenden oder -tagen für Freizeiten, Zeltlager, Kinderferienwochen, Wochenendfahrten und sensibilisieren sie im Umgang mit dem Thema „Kindeswohlgefährdung und sexualisierte Gewalt“. Zudem machen wir sie mit unserem Handlungskonzept in Fällen von Grenzüberschreitungen, Übergriffen und strafrechtlich relevanten Formen von sexualisierter Gewalt vertraut.

Das EJW Schwäbisch Hall bietet in Zusammenarbeit mit dem Bezirkspfarramt für sexualisierte Gewalt Schulungen für ehrenamtliche Mitarbeiter*innen an, die mit kirchlicher Kinder- und Jugendarbeit oder anderen Schutzbefohlenen zu tun haben (z.B. Nachbarschaftshilfe, sofern diese nicht durch die Diakonie geschult werden).

Inhalte des Basisseminars sind u.a.: Begriffsklärungen, eigene Rollenklarheit, grenzachtendes

³ Siehe dazu auch Richtlinie Nr. 7 vom Arbeitskreis Seelsorge-Fortbildung (KSA)

⁴ Ev. Oberkirchenrat: Verantwortliches Handeln bei Fällen von sexueller Belästigung und Grenzverletzungen im Arbeitsumfeld Kirche, Mai 2004, S. 11

Verhalten (Nähe-Distanz), Täter*innenstrategien, Inhalte des Schutzkonzeptes. Je nach Zielgruppe (EJW Schwäbisch Hall, Pfarrer*innen, ehrenamtlich Tätige) und nach Ergebnissen der örtlichen Risikoanalysen werden die Inhalte variieren.

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 Mitarbeiterkreisen, Teamtreffen... - ist Voraussetzung für eine wirksame Sensibilisierung. Die Leitungs-Verantwortlichen in vor Ort legen fest, wie sichergestellt werden kann, dass sich alle Mitarbeitenden mit der Selbstverpflichtung auseinandersetzen.

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, vor Ort gesammelt und in einem abgeschlossenen Schrank aufbewahrt.
- Die Auseinandersetzung mit der Selbstverpflichtung sollte möglichst alle zwei 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 kann auch von allen Mitarbeitenden eingeholt werden, die nach der geltenden Regel kein erweitertes Führungszeugnis vorweisen und auch von denen, die ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen müssen. 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 EJW Schwäbisch Hall und Gemeinden. Sinnvoll ist hierbei je eine Ausfertigung mit der Unterschrift für den Träger und die Mitarbeitenden.
- Die Dauer der Gültigkeit der Selbstverpflichtungserklärung beträgt 5 Jahre.
- Die Selbstverpflichtungserklärung wird bei der Gemeinde in einem abgeschlossenen Schrank aufbewahrt. Die Kirchengemeinde dokumentiert, dass eine Selbstverpflichtung vorliegt (s. Anlage 2b und 8).

Transparenz

Das Schutzkonzept wird von Kindern / Jugendlichen, die uns anvertraut sind, nicht gelesen, trotzdem sollten sie wissen, an wen sie sich wenden können und wo sie Hilfe erhalten. Ein eigenes Beschwerdemanagement für Kinder / Jugendliche könnte jeweils vor Ort erarbeitet werden, liegt aber

noch nicht vor (in Jugendschutzeinrichtungen gibt es dafür Flyer, die Kinder und Jugendliche ansprechen).

Für Gruppenstunden eignen sich die „Gruppensätze“ für Kinder. Mit unterschiedlichen Übungen können sie spielerisch in das Thema eingeführt werden (s. Anlage 3). In der Arbeitshilfe „Menschenkinder – Ihr seid starkt“ des Ev. Jugendwerk in Württemberg, finden sich weitere Entwürfe für Gruppenstunden und Maßnahmen zur Sensibilisierung von Teilnehmenden.

Erweitertes Polizeiliches Führungszeugnis (s. Anlage 5)

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 unserem Verhaltenskodex / der Selbstverpflichtungserklärung nehmen wir bei bestimmten **ehrenamtlichen Tätigkeiten Einsicht** in das erweiterte polizeiliche Führungszeugnis. (Prüfkriterien für Vorgesetzte: s. Anlage 6b). Für die Transparenz müssen die Tätigkeiten schriftlich von den Vorgesetzten anhand dieser Kriterien bewertet werden. (s. Anlage 5c).

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

Einsichtnahme ins erweiterte polizeiliche Führungszeugnis

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.

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 5e: 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 und 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. Die vorherige Einwilligung des / der Mitarbeitenden muss vorliegen (s. Anlage 8a: Dokumentationsblatt bezüglich der Einsichtnahme in das erweiterte Führungszeugnis; Anlage 8b: Einverständniserklärung zur Einsicht in das erweiterte polizeiliche Führungszeugnis und ggf. Genehmigung zur Weitergabe der Informationen innerhalb der gemeindlichen ev. Jugendarbeit oder des EJW.)
- 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.
- Es gelten die Regelungen des Datenschutzes.

Anleitung zur Risikoanalyse vor Ort in den 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 und Jugendliche 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.elk-wue.de/fileadmin/Downloads/Seelsorge/Sexualisierte_Gewalt/Praevention/02_Risikoanalyse/00_risikoanalyse.pdf). Ebenso findet sich eine Anleitung in der Selbstverpflichtungserklärung des Friedenshortes (Friedenshort DWW_Brosch_Selbstverpflichtung_DIN_A5_13022017).

Mögliche Fragestellungen zur Analyse

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

Handlungskonzepte im Krisenfall

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 *oder*
 - b. hauptamtlich Mitarbeitenden

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

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 keine 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 (siehe Ansprechpartner im Anhang).
- 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 (Fallkonstellation 1b / 2b)

„Ich habe so ein komisches Gefühl – ich habe eine Vermutung.“⁵

- **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 deiner Gemeinde bzw. deines Kirchenbezirks auf (in der Regel Freizeitleitung, Gruppenleitung, Jugendreferent* 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.
 - Vorgehen der Ansprechperson:
 - Ansprechperson nimmt Kontakt zur Infokoop auf
 - Risikoeinschätzung mit Hilfe der Infokoop
 - Weitere Schritte werden von der Infokoop begleitet

Krisenplan im Mitteilungsfall (Fallkonstellation 1a / 2a)

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

- **Bewahre Ruhe! Und beachte die allgemeinen Verhaltensregeln (s.o.).**
 - Nimm Kontakt mit der Vertrauensperson (Leitung der Aktivität / Kirchengemeinde) auf.
 - Protokolliere Aussagen und Situationen.
 - Stimme das weitere Vorgehen mit dem / der Betroffenen und der Ansprechperson ab.
 - Vorgehen der Ansprechperson:
 - Ansprechperson nimmt Kontakt zur Infokoop auf.

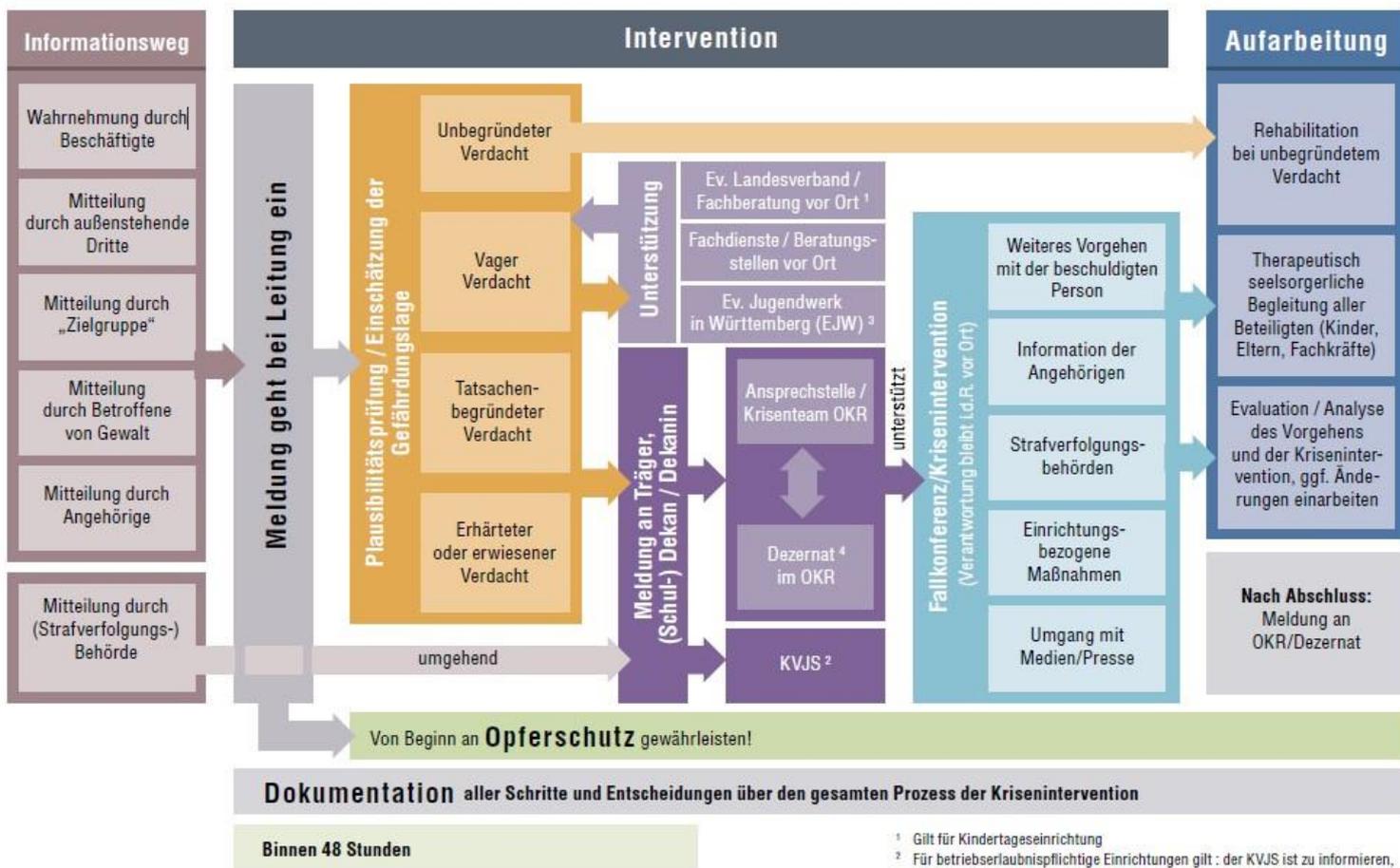
⁵ Ein **Vermutungstagebuch** hilft, die eigenen Gedanken und Beobachtungen strukturiert festzuhalten. Bei Anzeigerrückmeldung ist eine Dokumentation äußerst wichtig. Folgendes sollte darin enthalten sein: Genaue Beschreibung des Verhaltens, der Beobachtung, die zur Vermutung führt; Datum, Uhrzeit, Unterschrift der beteiligten Mitarbeitenden. (s. Anlage 4)

- Klärung, ob Vorstand / Vorgesetzte / Dekanat in Kenntnis gesetzt werden müssen (dies geschieht anonymisiert in Absprache mit dem Opfer); Risikoeinschätzung mit Hilfe der Infokoop, wenn Anhaltspunkte begründet sind; weitere Schritte werden von dort begleitet.

*Krisenplan (vermutete) Täter*innenschaft (Fallkonstellation 3)*

„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.



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 Dezernat

Wichtig: Es ist wegen der unterschiedlichen Rechtslage 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 (siehe Ansprechpartner im Anhang).
- Weiteres Vorgehen nach landeskirchlichem Plan (s. S. 9)!
 - 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 zur Infokoop auf.
 - Ansprechperson nimmt Kontakt mit Vorstand / Vorgesetzten auf.
 - Risikoeinschätzung mit Hilfe der Infokoop, wenn Anhaltspunkte begründet sind.
 - Weitere Schritte werden von der Infokoop begleitet.
 - Ausschluss Mitarbeiter*in aus der Kinder- und Jugendarbeit.
 - **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 ebenfalls der oben bereits genannte landeskirchliche Interventionsplan, ein gesonderter Plan für Pfarrer*innen ist noch in Arbeit!

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

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, kann sexualisierte Gewalt vorkommen. Es ist nicht einfach, sich einzugestehen, dass Menschen aus den eigenen Reihen ihre Macht missbrauchen und Kinder oder Jugendliche Opfer deren sexualisierter Gewalt geworden sind. Wenn ein solcher Fall aufgedeckt oder bekannt wird, geht es nicht darum, die Einrichtung/Gemeinde und Täter*innen zu schützen, sondern die Kinder und Jugendlichen. Die Auseinandersetzung und aktive Aufarbeitung eines solchen Vorfalls zeichnet die Qualität und Vertrauenswürdigkeit der Einrichtung / 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 (<http://www.elk-wue.de/de/helfen/sexualisierte-gewalt/>).

III. Anlagen

Anlage 1: Ansprechpersonen für Beratung und Krisenintervention

Es gibt **interne** (Christine Marschall und Stephan Braun) und **externe Ansprechpersonen**, die im Krisenfall kontaktiert werden müssen. Ebenso stehen Ansprechpersonen zur Verfügung bei Fragen, die zur Klärung eigener Unsicherheit notwendig sind und zur Beratung und Schulung. Die Ansprechpersonen sind durch die Einbindung in die Schulungen / Fortbildungen allen Mitarbeitenden bekannt. **Externe Ansprechpartner*innen in Krisenfällen** sind u.a. der Diakonieverband Schwäbisch Hall, die Erziehungs- und Jugendberatungsstelle Schwäbisch Hall oder das Jugendamt Schwäbisch Hall (s.u.)

Kirche		
Name / Funktion	e-mail	Telefon
Dienstvorgesetzte*r / Träger / Personalverantwortliche*r und Stellvertretung		
C. Messerschmidt (Dekan)	dekanatamt.schwaebisch-hall@elkw.de	0791 94674-110
J. Albrecht (Dekansstellvertreter)	Pfarramt.Oberaspach@elkw.de	07904 287
C. Anthes (Dekansstellvertreter)	Claus.anthes@elkw.de	0791 94674121
C. Marschall (Gemeindepfarrerin)	Christine.marschall@elkw.de	0791 2057
Ansprechperson und Stellvertretung im Kirchenbezirk / Arbeitsfeld (interne Kinderschutzbeauftragte*r) ⁶		
L. Bertsch (geschäftsführende Jugendreferentin EJW Schwäbisch Hall)	Lena.bertsch@ejw-hall.de	01523 8564605
H. Frey-Anthes (Pfarrerin im Bezirksamt „Sexualisierte Gewalt“)	Henrike.frey-anthes@elkw.de	0791 6342
Externe Ansprechpartner*innen		
O. Klein Diakonieverband Schwäbisch Hall)	o.klein@diakonie-schwaebisch-hall.de	0791 94674-0
Ansprechstelle im Evangelischen Oberkirchenrat		
U. Kress	ursula.kress@elk-wue.de	0711 2149-572 https://www.elk-wue.de/helfen/sexualisierte-gewalt (hier finden

⁶ Person ist durch Erfahrung und Schulung im Bereich geeignet.

		sich auch weiterführende Informationen und vertiefendes Material zum Thema „Sexualisierte Gewalt“)
Koordinierungsstelle im OKR Prävention sexualisierte Gewalt		
M. Günderoth (Diakonin)	Praevention@elk-wue.de	0711 2149-605 https://www.elk-wue.de/helfen/sexualisierte-gewalt (hier finden sich auch weiterführende Informationen und vertiefendes Material zum Thema „Sexualisierte Gewalt“)
Dr. jur. Karin Kellermann-Körber (unabhängige Ansprechstelle, Möglichkeit der anwaltlichen Erstberatung)	Tübinger Straße 6 71088 Holzgerlingen	07031 749517 rechtsanwaelte@kellermann-koerber.de
Krisenteam der Landeskirche		
U. Kress	ursula.kress@elk-wue.de	0711 2149-572
O. Hoesch	oliver.hoesch@elk-wue.de	0711 22276-58
W. Klein	winfried.klein@elk-wue.de	0711 2149-695
Oberkirchenrat: Dezernat 3 (Personaldezernat) (Achtung! Meldung erfolgt hier über dienstvorgesetzte Person)		
K. Nothacker	kathrin.nothacker@elk-wue.de	0711 2149-328
M. Ruöß	Margund.Ruoss@elk-wue.de	0711 2149-242
Landesjugendwerk		
J. Büchle; A. Ulmer	https://www.ejwue.de/service/praevention-sexuelle-gewalt/	0711 9781288
Stadt und Landkreis		
Landratsamt Schwäbisch Hall		
Fachberatungsstelle gegen „Sexualisierte Gewalt an Mädchen, Jungen und junge Erwachsene bis 21 Jahren“	fachberatungsstelle@lrasha.de Schwäbisch Hall: Karl-Kurz-Str. 44	0791 755 6262
Allgemeiner Sozialer Dienst (Jugendamt)	Münzstraße 1; 74523 Schwäbisch Hall	0791 755 7279
Franziska Schweizerhof (Programm „Stärke“)	Münzstraße 1; 74523 Schwäbisch Hall	0791 755 7337

Erziehungs- und Jugendberatungsstelle Schwäbisch Hall	
Claudia Labus	0791 755-6213
Schutz für Frauen und Kinder	
Frauen- und Kinderschutzhaus Schwäbisch Hall	0791 946 44 64
Beratungs- und Notruf-Telefonliste	
Telefonseelsorge	
Evangelische Telefonseelsorge	0800 111 0 111 rund um die Uhr!
Katholische Telefonseelsorge	0800 111 0 222 rund um die Uhr!
Muslimische Telefonseelsorge	030 44 35 09 821 rund um die Uhr!
Hilfe und Beratung	
Psychologische Beratungsstelle Ev. Kirchenbezirk	0791 720 71
ProFamilia Beratungsstelle SHA	0791 73 84
Sozial- und Lebensberatung (Caritas)	0791 970 20 0
Hilfetelefon Sexueller Missbrauch (früher N.I.N.A) für Betroffene und Fachkräfte	0800 22 55 530 bundesweit, kostenfrei und anonym Montag, Mittwoch, Freitag 9-14 Uhr; Dienstag, Donnerstag 15-20 Uhr
Hilfetelefon „Gewalt gegen Frauen“	08000 116 016 rund um die Uhr! www.hilfetelefon.de
Weißer Ring e.V.	116 006 bundesweites Info-Telefon
Kinder- und Jugendtelefon	116 111 Montag bis Samstag 14-20h; Montag, Dienstag, Donnerstag 10-12h
Nummer gegen Kummer: Kinder- und Jugendtelefon	0800 111 0 333
Nummer gegen Kummer: Erwachsenentelefon	0800 111 0 550
JederMann Heilbronn (Männer- und Jungenarbeit gegen Männergewalt)	07131 6 42 72 32
Polizei	0791 400 0

Chats und Info-Homepages	
Helpline der Kinderschutzzentren	www.YoungAvenue.de
Zentrale Anlaufstelle.help	zentrale@anlaufstelle.help www.anlaufstelle.help 0800 5040112
Pro Familia rund um das Thema Liebe, Sexualität, Beziehung und Verhütung (ProFa)	www.sextra.de
Online-Beratung für Jugendliche von Fachleuten moderierte Beratung per E-Mail	www.bke-sorgenchat.de
Sexuelle Gewalt erkennen und vermeiden Internetseite für Mädchen, Jungen und PädagogInnen	www.spass-oder-gewalt.de
Austausch und Hilfe	www.sexundso.de
E-Mail im Gruppenchat mit anderen Jugendlichen	www.kids-hotline.de
Klicksafe.de - mehr Sicherheit im Netz	www.klicksafe.de
TRAU DICH! Bundesweite Initiative zur Prävention des sexuellen Kindesmissbrauchs	www.trau-dich.de
Informationen über häusliche Gewalt Internetseite für Kinder und Jugendliche	www.gewalt-ist-nie-ok.de
Häusliche Gewalt Infos in mehreren Sprachen und Adressen von Beratungsstellen	www.kidsinfo-gewalt.de
Onlineberatung	www.onlineberatung-fuer-schwangere-diakonie.de
(Kriminal-)Polizeiliche Beratungsstellen	www.polizei-beratung.de/themen-und-tipps/sexualdelikte/ www.polizei-beratung.de/startseite-und-aktionen/missbrauch-verhindern/

ANLAGE 2a: Verhaltenskodex und Selbstverpflichtungserklärung

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 in unserer Kirchengemeinde.

Unsere Gemeinde lebt vom Miteinander von Menschen und ihrer Beziehung zu Gott. Dieses Miteinander soll von gegenseitigem Vertrauen geprägt sein. Vertrauensvolle Beziehungen geben gerade auch Kindern und Jugendlichen Sicherheit und stärken sie. Beziehungen und Vertrauen dürfen nicht ausgenutzt werden.

- 1. Ich stärke die mir anvertrauten Kinder und Jugendlichen und die schutz- und hilfsbedürftigen Erwachsenen. Ich gehe achtsam mit ihnen um und schütze sie vor Schaden, Gefahren und Gewalt. Ich nehme die individuellen Grenzempfindungen wahr und respektiere sie.**
- 2. Ich mache mir mein eigenes Bedürfnis nach Nähe und Distanz bewusst.**
- 3. Ich verpflichte mich, alles zu tun, dass bei uns in der Kirchengemeinde Vernachlässigung, sexualisierte Gewalt und andere Formen von Gewalt verhindert werden. Ich handle ehrlich und nachvollziehbar.**
- 4. Ich verpflichte mich zu einem respektvollen und gewaltfreien Umgang auf Augenhöhe.**
- 5. Übergriffiges Verhalten jeder Art, verbal oder nonverbal, z.B. sexistisch, rassistisch und andere diskriminierende Äußerung spreche ich an und verhamlose es nicht.**
- 6. Ich greife ein bei Anzeichen von sexistischem, diskriminierendem, rassistischem und gewalttätigem Verhalten in verbaler und nonverbaler Form.**
- 7. Ich verzichte auf abwertendes Verhalten. Ich achte darauf, dass wertschätzender und respektvoller Umgang untereinander gepflegt wird.**
- 8. 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.**
- 9. Ich suche kompetente Hilfe, wenn ich gewaltsame Übergriffe, sexuellen Missbrauch, sowie Formen der Vernachlässigung vermute. Die Vorgehensweisen und potentiellen Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner sind mir bewusst.**
- 10. Die Verhaltensregeln gelten auch zwischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.**

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 daran halten.

Bei Hinweisen auf schwerwiegende Probleme und dem Verdacht, dass das Wohl des Kindes bzw. der/des Jugendlichen 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 4: Gruppensätze

In der Jungschar, bei der Freizeit und bei allen übrigen kirchlichen Treffen erlebst du mit andern Kindern / Jugendlichen zusammen die Gemeinschaft untereinander, mit der Gruppenleitung und mit Gott. Was wir machen, soll dir gefallen und es soll dir dabei gut gehen. Du vertraust der Gruppenleitung und schließt Freundschaft mit Anderen. Dazu gibt es ein paar wichtige Merksätze für dich. Und deine Gruppenleitung passt auf, dass sie eingehalten werden!

1. Du darfst mutig und stark sein, wenn du magst! Das hilft dir!
2. Deine Gruppenleitung sorgt dafür, dass dir niemand von den Andern weh tut oder dich beleidigt oder etwas mit dir macht, das du nicht magst.
3. Wenn du etwas nicht magst, sag es der Gruppenleitung, die hört dir zu und hilft dir.
4. Deine Gruppenleitung sagt „Stopp!“ und verhindert auch, wenn du ein anderes Kind / eine/n andere/n Jugendliche*n beschimpfst oder schlägst. Das macht sie auch, wenn dich jemand beschimpft oder schlägt.
5. Deine Gruppenleitung zeigt dir bei einem Streit, wie man ihn lösen kann ohne die andere Person zu beschimpfen oder zu schlagen.
6. Deine Gruppenleitung achtet darauf, wenn du etwas eklig oder nicht gut findest.
7. Deine Gruppenleitung wird dich niemals irgendwo an deinem Körper anfassen, wo du es nicht magst.
8. Deine Gruppenleitung achtet darauf, dass dich andere Kinder / Jugendliche nicht an deinem Körper anfassen, wo es dir nicht gefällt.
9. Deine Gruppenleitung hilft dir, wenn sie vermutet oder sieht, dass dich jemand angefasst hat oder etwas mit dir gemacht hat, das du nicht magst.
10. Geheimnisse sind nicht immer und nicht alle gut und schön. Ein schlechtes Geheimnis, das dir Bauchweh macht oder dich traurig macht, darfst du weitererzählen. Solche Geheimnisse muss man sogar sagen, damit es einem wieder besser geht und man Hilfe bekommt.

ANLAGE 5: 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. dann kann es helfen, 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 muss 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 6a: Anforderungsschreiben für das erweiterte polizeiliche Führungszeugnis
Beantragung eines erweiterten polizeilichen Führungszeugnisses für private Zwecke
nach § 30a Abs. 2 Bundeszentralregistergesetz (BZRG) bei der Meldebehörde

Evang. Kirchenbezirk Schwäbisch Hall
Matthäusgemeinde Hessental
Grauwiesenweg 14 74523 Schwäbisch hall
Telefonnummer: 0791/2057
Email: Pfarram.hessental@elkw.de

Bestätigung der Matthäuskirchengemeinde

Sehr geehrte Damen und Herren,

Frau / Herr _____

geb. am _____

wohnhaft in (Anschrift) _____

ist für die Matthäuskirchengemeinde bzw. den Evangelischen Kirchenbezirk Schwäbisch Hall / für das Evangelische Jugendwerk Schwäbisch Hall (Teil der Evangelischen Landeskirche in Württemberg) ehrenamtlich tätig und benötigt für seine / ihre Tätigkeit in der Kinder- und Jugendarbeit gemäß den Vorgaben des § 72a SGB VIII ein erweitertes Führungszeugnis gemäß § 30a Abs. 1 Bundeszentralregistergesetz (BZRG).

Aus Sorge um das körperliche und geistige Wohl junger Menschen, zur Gewährleistung der Qualität kirchlicher Arbeit mit Kindern und Jugendlichen und zur Erfüllung des christlichen Erziehungsauftrages muss sichergestellt werden, dass nur dafür geeignete Personen mit der Betreuung von Kindern und Jugendlichen beauftragt werden. Daher verlangen wir die Vorlage des erweiterten polizeilichen Führungszeugnisses im Rahmen der Prävention von sexuellem Missbrauch für den / die ehrenamtlich tätige/n Mitarbeiter*in der Matthäuskirchengemeinde. Demnach dürfen – analog zum Bundeskinderschutzgesetz – keine Personen zur Betreuung von Kindern und Jugendlichen eingesetzt werden, die rechtskräftig wegen einer Straftat nach den §§ 171,174 bis 174c, 176 bis 180a, 181a, 182 bis 184i, 201a(3), 225, 232 bis 233a, 234, 235 oder 236 des Strafgesetzbuches verurteilt worden sind. Aufgrund der Art, Intensität und Dauer der Tätigkeiten des / der Ehrenamtlichen ist die Einsicht in ein erweitertes polizeiliches Führungszeugnis nötig. Für die Antragsstellung des erweiterten polizeilichen Führungszeugnisses bestätigen wir, dass die Tätigkeiten der oben genannten Person die Kriterien des § 30a Abs. 1 BZRG erfüllen und sie zur Beantragung eines erweiterten Führungszeugnisses berechtigt ist. Das erweiterte polizeiliche Führungszeugnis wird für eine ehrenamtliche Tätigkeit beantragt. **Die Gebühr ist dem / der Antragsteller/in zu erlassen.**

Für Ihre Rückfragen stehen wir gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen,

Ort, Datum

Unterschrift + Stempel

ANLAGE 6b: Prüfkriterien für jede Tätigkeit für Vereinbarungen bezüglich der Einsichtnahme in ein erweitertes polizeiliches Führungszeugnis für Ehrenamtliche⁷

Das Bundeskinderschutzgesetz sieht die Pflicht zur Einsichtnahme ins Führungszeugnis grundsätzlich nur bei bestimmten Tätigkeiten vor: Wenn Kinder oder Jugendliche beaufsichtigt, betreut, erzo-gen 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 Bundeskin-derschutzgesetz. Über die Selbstverpflichtung hinaus verpflichten wir uns, dass wir uns von Mitar-beiter*innen unter bestimmten Voraussetzungen ein erweitertes polizeiliches Führungszeugnis zur Einsicht vorlegen lassen. Das **Mindestalter beträgt 16 Jahre**. Wie bei der Selbstverpflichtungserklä-rung gilt für das „Erweiterte polizeiliche Führungszeugnis“, dass dieses vor Antritt der Mitarbeit bei einer Aktivität / einem Angebot oder als Voraussetzung für seelsorgerische Tätigkeiten sowie Ein-zelbetreuung vorgelegt werden muss.

Grundsätzlich gilt:

1. Vorlegen muss ein erweitertes polizeiliches Führungszeugnis, wer als Mitarbeiter*in mit Kindern und Jugendlichen arbeitet, seelsorgerlich tätig ist, Einzelbetreuung wahrnimmt (z.B. Einzelunter-richt Posaunenarbeit, Mentoring, Coaching).
2. **Fünf Jahre** nach Vorlage des erweiterten polizeilichen Führungszeugnisses bedarf es einer **erneu-ten Vorlage**, sofern die Art der Mitarbeit dies dann erfordert.
3. Das erweiterte Führungszeugnis darf bei Vorlage nicht älter als drei Monate sein (Ausstellungs-datum ist entscheidend).

Durch Vorlage des Formulars (Anlage 5a ⇒ Anforderungsschreiben + Bescheinigung Gebührenbe-freiung) 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!

Die Einsichtnahme ins Führungszeugnis nimmt für die evangelische Matthäuskirchengemeinde die Jugendreferentin oder die Pfarrerin vor, nach Möglichkeit im Vieraugenprinzip.

Dokumentiert wird lediglich, dass das Zeugnis eingesehen wurde, wann ein erneutes Vorlegen not-wendig ist und ob ein Eintrag vorliegt oder nicht.

Für Mitarbeitende aus dem Ausland gilt es in jedem Fall, eine Selbstverpflichtungserklärung unter-schrieben vorzulegen.

⁷ „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.

ANLAGE 6c: 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 Matthäuskirchengemeinde 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 das Bundeskinderschutzgesetz (§72aSGBVIII) gibt, um Kinder- und Jugendliche im Rahmen der Kinder- und Jugendarbeit besser zu schützen. Wir als Kirchengemeinde 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 Bürgerbüro / 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 7: Sozialgesetzbuch VIII - Tätigkeitsausschluss einschlägig vorbestrafter Personen, § 72a

- (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.

ANLAGE 8: Straftaten, die zum Ausschluss führen⁸

§ 72a Abs. 1 S. 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-, Behandlungs- oder Betreuungsverhältnisses
§§ 176 bis 176b	Tatbestände des sexuellen Missbrauchs von Kindern
§§ 177 bis 179	Tatbestände der sexuellen Nötigung und des sexuellen Missbrauchs
§ 180	Förderung sexueller Handlungen Minderjähriger
§ 180a	Ausbeutung von Prostituierten
§ 181a	Zuhälterei
§ 182	Sexueller Missbrauch von Jugendlichen
§ 183	Exhibitionistische Handlungen
§ 183a	Erregung öffentlichen Ärgernisses
§§ 184 bis 184c	Verbreitung, Erwerb und Besitz pornografischer Schriften
§ 184d	Zugänglichmachen pornografischer Inhalte mittels Rundfunk oder Telemedien; Abruf kinder- und jugendpornografischer Inhalte mittels Telemedien
§ 184e	Veranstaltung und Besuch kinder- und jugendpornografischer Darbietungen
§ 184f	Ausübung der verbotenen Prostitution
§ 184g	Jugendgefährdende Prostitution
§ 184i	Sexuelle Belästigung
§ 201a Abs. 3	Verletzung des höchstpersönlichen Lebensbereichs durch Bildaufnahmen
§ 225	Misshandlung von Schutzbefohlenen
§§ 232 bis 233a	Tatbestände des Menschenhandels
§ 234	Menschenraub
§ 235	Entziehung Minderjähriger
§ 236	Kinderhandel

⁸ Letzte Änderung 19.12.2018.

ANLAGE 9b: Einverständniserklärung zur Einsicht in das erweiterte polizeiliche Führungszeugnis

Adresse

Absender:

Name: _____ Geburtsdatum: _____

Straße / Haus-Nr.:

PLZ / Ort:

Einverständniserklärung zur Einsicht in das erweiterte polizeiliche Führungszeugnis und ggf. Weitergabe der Information innerhalb der Matthäuskirchengemeinde

Für meine ehrenamtliche Tätigkeit bei der Matthäuskirchengemeinde muss ich ein erweitertes polizeiliches Führungszeugnis vorlegen.

Mit diesem Schreiben erkläre ich mich damit einverstanden, dass das Führungszeugnis durch die Matthäuskirchengemeinde, eingesehen wird. Die Matthäuskirchengemeinde wird neben meinen Daten und dem Anlass der Einsicht lediglich der Umstand, dass Einsicht in das Führungszeugnis genommen wurde, das Datum der Einsicht sowie das Ausstellungsdatum des Führungszeugnisses speichern. Sollte aufgrund der Vorlage ein Ausschlussgrund für die ehrenamtliche Tätigkeit vorliegen, wird auch dieser gespeichert (vgl. ³ 72a (5) SGB VIII). Die Leitung der Kirchengemeinde, erhält in diesem Fall lediglich die Information, dass ein Ausschlussgrund für meine Tätigkeit vorliegt. Nach Niederlegung der Mitarbeit bei der Kirchengemeinde, werden die Daten spätestens nach drei Monaten gelöscht.

Das erweiterte polizeiliche Führungszeugnis soll im Anschluss an die Einsicht () an mich zurück geschickt werden () vernichtet werden (bitte ankreuzen!).

Ort, Datum _____ Unterschrift _____

Genehmigung zur Weitergabe der Informationen (kann später bei Bedarf unterschrieben werden)

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 Matthäuskirchengemeinde, 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 10: Wichtige Informationen für Seelsorger*innen in der Begleitung von Menschen mit Missbrauchserfahrungen

Prüfen, handelt es sich um:

- ein Beichtgespräch (unverbrüchliche Schweigepflicht)
- ein seelsorgerliches Gespräch (von Schweigepflicht nur in Ausnahmen schriftlich entbinden lassen)
- ein Beratungsgespräch (keine Schweigepflicht aber Vertraulichkeit)

Rollenklarheit für Sie selbst und die Betroffenen schaffen

- Die betroffene, **erwachsene**, Person entscheidet, welche Hilfe sie braucht!
- Sie entscheiden, welche Hilfe Sie geben können
- Grenzen der Seelsorge allgemein
- Ihre persönlichen Grenzen
- Hilfe holen für sich selbst (z.B. kollegiale Beratung, Ansprechperson) ohne Schweigepflicht zu verletzen.
- Notizen von allen Gesprächen - Falldokumentation verschlossen aufbewahren
- Seelsorge = Wegbegleitung d.h. auch andere Hilfsmöglichkeiten benennen (Therapien, Opferverbände)
- Gemeinsames Prüfen einer Strafanzeige. (Niemals selbst Strafanzeige stellen!)

Verhaltensregeln für Seelsorger*innen:

- gesundes Nähe-Distanz-Verhalten
- bei Trost durch Berührung (Hand halten, umarmen) besondere Achtsamkeit, ob dies wirklich gewollt ist. (Selbst- und Fremdwahrnehmung schulen!)
- Gesprächsraum nicht zu ablegen
- Keine Seelsorgegespräche in privaten Räumen (Wohnung)
- Keine sexuellen Kontakte zu Menschen, mit denen Sie in einer seelsorgerlichen Beziehung sind.

Bei Taten durch kirchliche Mitarbeitende:

- Betroffene um Einverständnis für kirchliches Ermittlungsverfahren bitten
- Entbindung von seelsorgerlicher Schweigepflicht
- Betroffene werden zu Zeug*innen
- Meldung an Dienstvorgesetzte
- Nicht selbst mit Tatverdächtigen sprechen!
- Nicht selbst den Tathergang recherchieren!

Broschüre für Pfarrer*innen: www.elk-wue.de/fileadmin/Downloads/Seelsorge/Sexualisierte_Gewalt/Praevention/2018_Web_OKR_Handreichung_Naehe-Distanz.pdf

ANLAGE 11: Quellen und weiterführende Materialien

Verwendetes Material:

- **Konzeption zur Grenzachtung und Prävention von sexualisierter Gewalt in der Jugendarbeit**, Evang. Jugendwerk Ravensburg: 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:** www.bjr.de/fileadmin/user_upload/Prae-tect/Das-Vermutungstagebuch.pdf
- **Eine Initiative der evang. Landeskirchen und der Diakonie gegen sexualisierte Gewalt:** www.hinschauen-helfen-handeln
- **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
- **Friedenshort:** DWW_Brosch_Selbstverpflichtung_DIN_A5_13022017

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

- **Homepage „Sexualisierte Gewalt“ der Landeskirche:** www.elk-wue.de/helfen/sexualisierte-gewalt. Diese Seite wird fortlaufend ergänzt. Hier finden sich weiterführende Informationen und vertiefendes Material zum Thema „Sexualisierte Gewalt“ (z.B.: „Leitlinien zum sicheren Umgang mit Nähe und Distanz“; „Handlungsleitfaden Interventionsplan bei Grenzverletzungen, Übergriffen (sexualisierter) Gewalt oder fachlichem Fehlverhalten gegenüber Schutzbefohlenen innerhalb der Evangelischen Landeskirche in Württemberg“)
- **Handlungsleitfaden für den Krisenfall mit standardisiertem Vorgehen in der Ev. Landeskirche in Württemberg:** www.elk-wue.de/helfen/sexualisierte-gewalt/intervention
- **„Das Risiko kennen – Vertrauen sichern“. Risikoanalyse in der Arbeit von Kirchengemeinden:** www.elk-wue.de/fileadmin/Downloads/Seelsorge/Sexualisierte_Gewalt/Praev-ention/02_Risikoanalyse/00_risikoanalyse.pdf
- **„Auf Grenzen achten - sicheren Ort geben“. Arbeitshilfe zur Prävention und Intervention:** www.elk-wue.de/fileadmin/Downloads/Seelsorge/Sexualisierte_Gewalt/Praev-ention/03_Praeventionskonzepte/praevention_missbrauch_grenzen_achten.pdf
- **„Menschenskinder, ihr seid stark!“.** Prävention vor sexueller Gewalt in der evangelischen Arbeit mit Kindern und Jugendlichen: www.ejwue.de/fileadmin/ejwue/upload/Menschenskinder_stark2012-4.pdf
- **„Unsagbares sagbar machen“. Anregung zur Bewältigung von Missbrauchserfahrungen insbesondere in evangelischen Kirchengemeinden:** www.ekd.de/download/unsagbares_sagbar_machen