

# Schutzkonzept zur Prävention sexualisierter Gewalt für das Kinder- und Jugendzentrum KIEZ in Trägerschaft der Ev.-Luth. Propstei Braunschweig

Stand Februar 2025

## Inhalt

|   |    |
|---|----|
| 1 Einleitung.....   | 3  |
| 2 Was ist unter sexualisierter Gewalt zu verstehen?.....          | 3  |
| 3 Verhaltenskodex.....  | 3  |
| 4 Verhaltensregeln für den digitalen Raum .....                   | 5  |
| 5 Partizipation von Zielgruppen .....                             | 6  |
| 6 Wahrgenommene Personalverantwortung .....                       | 7  |
| 7 Beschwerdeverfahren: Interne und Externe Ansprechpersonen ..... | 7  |
| 8 Schulung von Mitarbeitenden.....                                | 9  |
| 9 Präventionsveranstaltungen für Zielgruppen .....                | 10 |
| 10 Sexulapädagogisches Konzept .....                              | 11 |
| 11 Vernetzung mit Fachberatungsstellen .....                      | 11 |
| 12 Interventionsplan .....  | 12 |
| 13 Öffentlichkeitsarbeit.....                                     | 14 |
| 14 Literatur/ Quellen.....  | 15 |

## 1 Einleitung

Jeder Mensch ist nach Gottes Ebenbild geschaffen und hat Würde, die nicht abgesprochen werden kann. In unserer Einrichtung wollen wir diese Würde achten. Wir verschließen nicht die Augen vor der Tatsache, dass dort, wo Menschen einander begegnen, immer das Risiko für Verletzungen und Grenzüberschreitungen besteht. Dies gilt auch für unsere Räume und Arbeitsfelder.

Wir bieten Menschen sichere Räume, in denen sie Gottes Segen erfahren können. Wir wissen, dass zwischen Menschen immer wieder Gewalt entsteht, in sichtbaren ebenso wie in verborgenen Formen. Deshalb übernehmen wir Verantwortung für den Schutz vor Gewalt gegenüber uns anvertrauten Personen, allen Mitarbeitenden und allen, die unsere Angebote wahrnehmen oder mit uns in Kontakt stehen.

Wo dieser Schutz nicht gelingt, es zu Grenzüberschreitungen und Gewalterfahrungen kommt, werden wir es nicht verschweigen, sondern angemessen reagieren. Es ist unsere Verantwortung, Beschwerden ernst zu nehmen und schnell und transparent darauf zu reagieren. Der Schutz der Betroffenen hat dabei die höchste Priorität.

In unserem Verhaltenskodex, den alle hauptberuflichen, neben- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden in einer Selbstverpflichtung unterschreiben, wird deutlich, wie dieses Leitbild in unserer täglichen Arbeit konkret wird.

## 2 Was ist unter sexualisierter Gewalt zu verstehen?

Nach § 2 des Kirchengesetzes zum Schutz vor sexualisierter Gewalt ist eine Verhaltensweise sexualisierte Gewalt, wenn ein unerwünschtes sexuell bestimmtes Verhalten bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betroffenen Person verletzt wird. Sexualisierte Gewalt kann verbal, nonverbal, durch Aufforderung oder durch Tätlichkeiten geschehen. Sie kann auch in Form des Unterlassens geschehen, wenn der/die Täter\*in für deren Abwendung einzustehen hat. Sexualisierte Gewalt ist immer bei Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung nach dem 13. Abschnitt des Strafgesetzbuches und § 201 a Absatz 3 oder §§ 232 bis 233 a des Strafgesetzbuches in der jeweils geltenden Fassung gegeben.

## 3 Verhaltenskodex

Die Arbeit in der Evangelisch-lutherischen Landeskirche in Braunschweig lebt durch Beziehungen von Menschen untereinander und mit Gott. Vertrauen soll tragfähig werden und bleiben. Insbesondere in der Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und anderen mir anvertrauten Menschen entsteht eine persönliche Nähe und Gemeinschaft. Für sämtliches Handeln sind Respekt, Wertschätzung, Vertrauen und die Achtung persönlicher Grenzen bestimmend.



1. Ich achte und schütze die Persönlichkeit und Würde von Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen. Ich Sorge dafür, dass Menschen Kirche als einen sicheren Ort erleben.
2. In meiner Rolle und Funktion als Mitarbeitender habe ich eine besondere Vertrauens- und Autoritätsstellung, mit der ich jederzeit verantwortlich umgehe. Ich gehe als Mitarbeitender keine sexuellen Kontakte zu mir anvertrauten Menschen ein.
3. Ich weiß um die sexuelle Dimension von Beziehungen, nehme sie bewusst wahr und gehe verantwortungsvoll mit Nähe und Distanz um. Individuelle Grenzen mir anvertrauter Menschen werden von mir wahrgenommen, respektiert und verteidigt.
4. Ich schaffe und erhalte in meiner Arbeit ein sicheres und ermutigendes Umfeld für mir anvertraute Menschen. In meiner Arbeit will ich Kinder und Jugendliche in ihrer Entwicklung unterstützen. In kirchlichen Angeboten sollen jungen Menschen die Möglichkeiten geboten werden, Selbstbewusstsein und die Fähigkeit zur Selbstbestimmung zu entwickeln. Ich unterstütze Kinder und Jugendliche auf dem Weg der Identitätsbildung, auch in Bezug auf ihre geschlechtliche Identität.
5. Ich beziehe aktiv Stellung gegen sexistisches, gewalttätiges und diskriminierendes Verhalten. Ich trage dazu bei, dass durch mein Tun oder Unterlassen weder sexualisierte Gewalt, noch Vernachlässigung, verbale, seelische, körperliche, spirituelle und strukturelle Gewalt möglich werden.
6. Ich bin in meiner Kommunikation respektvoll und wertschätzend, sowohl im direkten Gespräch als auch im digitalen Raum. Ich nehme sexualisierte Sprache und verbale Grenzüberschreitungen wahr, unterlasse sie selbst und mache andere darauf aufmerksam.
7. Situationen, in denen ich mit anderen Menschen alleine bin, mache ich transparent. Ich halte die arbeitsfeldspezifischen Standards ein und beachte die Bedürfnisse der\*des anderen.
8. Der Schutz von Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen steht an erster Stelle. Wenn ich Grenzüberschreitungen durch andere in meiner Tätigkeit bemerke, ziehe ich professionelle Unterstützung und Hilfe hinzu und wende mich ggf. an die Verantwortlichen auf der Leitungsebene.
9. Ich unterstütze eine Atmosphäre, in der auf Fehlverhalten hingewiesen werden kann. Ich bin selbst auf grenzüberschreitende Verhaltensweisen durch mich ansprechbar und unterstütze andere, indem ich sie auf ihr Verhalten hinweise.
10. Der Interventionsplan der Evangelisch-lutherischen Landeskirche in Braunschweig ist mir bekannt.

Der Verhaltenskodex gilt für die Punkte 1 und 3-10 entsprechend für Mitarbeitende untereinander.

## 4 Verhaltensregeln für den digitalen Raum

Digitale Räume, in all ihren verschiedenen Ausprägungen, sind in unserer Arbeit nicht mehr wegzudenken. Wir nutzen soziale Netzwerke, Messenger, Videokonferenzsysteme und viele weitere digitale Werkzeuge, um miteinander zu kommunizieren oder, um uns virtuell zu treffen. Gleichzeitig wissen wir darum, dass mit ihrer Nutzung Risiken verbunden sind. So können digitale Räume für Cybergrooming, Cybermobbing oder verschiedene Formen von Übergriffen genutzt werden. Unter Cybergrooming ist das gezielte Ansprechen Minderjähriger über das Internet mit dem Ziel, sexuelle Kontakte anzubahnen, zu verstehen. Unter Cybermobbing versteht man die Beleidigung, Bedrohung, Bloßstellung oder Belästigung von Personen mithilfe von Kommunikationsmedien, beispielsweise über E-Mails, Websites, Foren, Chats und Communities. Um diesen Risiken zu begegnen, uns für sichere digitale Räume einzusetzen und die uns anvertrauten Menschen zu schützen, vereinbaren wir für uns folgende Regelungen:

- Wir achten auf einen reflektierten Umgang mit privaten Handynummern und benutzen für die Kommunikation mit Teilnehmenden oder deren Sorgeberechtigten eine dienstliche Telefonnummer. Denn: Die private Handynummer dient nicht nur zur Kommunikation, sondern ermöglicht auch den Zugang zu persönlichen Accounts in sozialen Medien.
- Allen hauptberuflichen Mitarbeitenden und Verantwortlichen steht für die Kommunikation innerhalb ihres Aufgabengebietes eine offizielle Telefonnummer zur Verfügung.
- Die Telefonnummern von Teilnehmenden dürfen nicht ohne deren Einwilligung an andere weitergeleitet oder durch das Hinzufügen zu Gruppenkanälen mit anderen geteilt werden.
- Mitarbeitende der Kirchengemeinde (Gestaltungsraum, Propstei, Arbeitsbereich, Einrichtung) dürfen keinen privaten Kontakt zu Kindern oder Jugendlichen über private digitale Kanäle (z.B. E-Mail, Social-Media-Plattformen) haben.
- Wir halten uns bei der Nutzung von Messengerdiensten und anderen digitalen Werkzeugen an die Bestimmungen des Datenschutzgesetzes der EKD und bemühen uns gleichzeitig um eine lebensnahe digitale Kommunikation.
- Wir sind aktiv in der Administration unserer digitalen Kanäle, um Menschen vor belästigenden oder beleidigenden Kommentaren zu schützen.
- Für uns ist jede Form von digitaler Belästigung inakzeptabel. Sollte diese in unserem Einflussbereich stattfinden, bringen wir sie zur Sprache, dokumentieren sie und leiten konkrete Interventionsmaßnahmen ein.

- Teilnehmende und Mitarbeitende werden darüber aufgeklärt, dass sie sich jederzeit an die Ansprechpersonen der Landeskirche wenden können, wenn sie sich online belästigt oder bedroht fühlen.
- Wir bieten in der digitalen Kommunikation mehrere Möglichkeiten an (z. B. E-Mail-Verteiler, Newsletter, Messenger), damit Teilnehmende und Mitarbeitende selbst entscheiden können, welche Wege sie nutzen wollen.

## 5 Partizipation von Zielgruppen

Partizipation von jungen Menschen und anderen angesprochenen Personenkreisen ist ein zentraler Bestandteil des Schutzkonzeptes.

Partizipation bedeutet: Menschen, die eine Entscheidung betrifft, werden an der Entscheidungsfindung und – Umsetzung beteiligt. Dazu gehört Mitbestimmung und Mitwirkung.

Bezogen auf das Schutzkonzept bedeutet das: Immer dann, wenn Menschen in ihrer körperlichen und psychischen Integrität von Entscheidungen betroffen sind, sind sie so zu beteiligen, dass sie in ihrer Selbstbestimmung unverletzt bleiben und Selbstwirksamkeit erleben.

Als Einrichtung beteiligen wir die Menschen, die unsere Angebote wahrnehmen an Entscheidungen, die sie betreffen, aktiv. In unserer Einrichtung gibt es strukturelle Hierarchien und Machtgefälle. Diese machen wir transparent. Durch Partizipation und die wertschätzende Art, wie wir mit den Bedürfnissen, Ideen und Impulsen unserer Zielgruppe umgehen, streben wir ein Miteinander auf Augenhöhe an.

Wir setzen uns aktiv dafür ein, dass Strukturen und Prozesse der Beteiligung geschaffen werden, sodass Perspektiven und Bedürfnisse aller Raum haben. Damit das gelingt, zeigen wir eine offene und akzeptierende Haltung gegenüber unterschiedlichen Standpunkten und Vorstellungen. Wir grenzen uns allerdings von sogenannten Meinungen ab, die geeignet sind, Menschen zu diskriminieren und ihre Würde zu verletzen.

Es ist uns wichtig, transparent zu machen, wo die Möglichkeit besteht, sich an Entscheidungsprozessen zu beteiligen und, wo das nicht möglich ist. Wir begründen unser Vorgehen und lassen die Beteiligten wissen, inwiefern ihre Beiträge berücksichtigt wurden. Wir kommunizieren klar unsere Vorhaben, sodass die Beteiligten verstehen, was wir erreichen wollen und wie sie daran mitwirken können. Die notwendigen Ressourcen, wie Zeit und Raum, Informationen und passende Formate, stellen wir zur Verfügung.

Partizipation findet auf allen Ebenen kirchlichen Handelns statt: Wir wissen, dass Partizipation Zeit und Ressourcen fordert, die oft nicht in ausreichendem Maß vorhanden sind. Trotzdem ist uns gelebte Partizipation wichtig. Wir kommunizieren deshalb offen, wenn wir uns auf einzelne, konkrete Maßnahmen fokussieren wollen.

## 6 Wahrgenommene Personalverantwortung

Die Verantwortung für den Gewaltschutz wird auf sämtlichen Ebenen wahrgenommen: von der Landeskirche über die Propsteien bis hin zu den Gestaltungsräumen, Kirchengemeinden und allen kirchlichen Einrichtungen. Die Leitungsverantwortung liegt bei den Pröpst\*innen, die sicherstellen, dass alle Maßnahmen zur Wahrnehmung des Gewaltschutzes umgesetzt werden. Dabei können spezifische Aufgaben, wie die Einsichtnahme in Führungszeugnisse von Ehrenamtlichen, an geeignete Personen wie die geschäftsführenden Jugenddiakone delegiert werden.

### **Einstellung und Schulung**

In unseren Stellenausschreibungen sowie im Einstellungsgespräch weisen wir ausdrücklich auf die Bedeutung des Gewaltschutzes hin. Bewerber\*innen werden Fragen zu ihren Erfahrungen mit Gewaltschutz gestellt, um ihre Offenheit für präventive Ansätze zu prüfen. Zudem initiieren Leitungskräfte die Erstellung und regelmäßige Überprüfung von Schutzkonzepten in ihrem Verantwortungsbereich. Alle Mitarbeitenden sind verpflichtet, an Schulungen zum Thema Gewaltschutz teilzunehmen, deren Teilnahme überprüft wird.

### **Information und Verbindlichkeit**

Vor Beginn ihrer Tätigkeit erhalten alle neuen Mitarbeitenden und Ehrenamtlichen das Schutzkonzept unserer Einrichtung. Es wird deutlich gemacht, dass dieses Konzept verbindlich ist und ernst genommen wird.

### **Führungszeugnisse**

Wir verlangen vor Beginn der Tätigkeit sowie in regelmäßigen Abständen ein erweitertes Führungszeugnis von allen Mitarbeitenden und Ehrenamtlichen. Die Verfahren zur Einsichtnahme werden klar geregelt, wobei datenschutzrechtliche Vorgaben stets beachtet werden.

### **Interventionsplan**

Im Falle eines begründeten Verdachts auf sexualisierte Gewalt greifen wir unverzüglich im Rahmen unseres gültigen Interventionsplans ein. Dazu gehört auch die Wahrnehmung der Meldepflicht bei der Fachstelle Prävention unserer Landeskirche.

## 7 Beschwerdeverfahren: Interne und Externe Ansprechpersonen

Das Kinder- und Jugendzentrum KIEZ verfügt über ein funktionierendes Beschwerdeverfahren, zu dem sind sichtbar Ansprechpersonen benannt, an die sich Kinder, Jugendliche, betroffene

Erwachsene, Fachkräfte und Eltern auch im Fall eines Verdachtes auf sexuelle Gewalt innerhalb und außerhalb der Einrichtung wenden können.

Das Beschwerdeverfahren verbessert die Qualität des professionellen Handelns und schützt vor unprofessionellem Handeln und/oder bewusstem Fehlverhalten.

Ein wichtiger Teil dieses Beschwerdeverfahrens ist die Etablierung einer offenen Fehlerkultur, die es erlaubt, Kritik zu äußern und Irritationen offen anzusprechen.

Die Haltung gegenüber Beschwerden ermöglicht eine rechtfertigungsfreie Perspektive auf die hinter einer Beschwerde liegenden Bedürfnisse.

- Beschwerden werden als konstruktive Verfahren von allen Beteiligten akzeptiert und genutzt.
- Alle sind über das Beschwerdeverfahren informiert und kennen die Verfahrensweisen.
- Alle Mitarbeitenden gehen verantwortungsvoll und reflektiert mit ihrer Rolle, mit Macht und ihrer Einflussnahme um.
- Alle kennen ihre Rechte und die Möglichkeit zur Beteiligung und Beschwerde und werden dazu aufgefordert und ermutigt.

Die Beschwerdewege sind gekennzeichnet von:

- Anonymität der Person, die die Beschwerde einreicht, wenn sie anonym bleiben möchte.
- Sanktionsfreiheit für die Person, die die Beschwerde einreicht.
- Unbefangenheit der Person, die die Beschwerde bearbeitet.
- Einer zeitnahen Rückmeldung, wenn die Person, die die Beschwerde einreicht, bekannt ist.
- Einfachheit des Beschwerdeweges.

Für das Kinder- und Jugendzentrum bedeutet dies konkret, dass in der Einrichtung an einem leicht zugänglichen Ort ein Briefkasten bereitsteht. Hier können Besucherinnen und Besucher sowie Erziehungsberechtigte anonym Beschwerden oder andere Anliegen einreichen. Dieser Briefkasten wird einmal wöchentlich vom Team geleert, die eingegangenen Anliegen werden besprochen und den Betroffenen wird zeitnah Rückmeldung gegeben. Auf dem Briefkasten ist klar ersichtlich, welche Personen für die Bearbeitung der Anliegen zuständig sind. Zudem hängt eine Liste mit internen und externen Ansprechpersonen aus, sowie ein Hinweis auf die Möglichkeit, uns über alternative Kommunikationskanäle wie Social Media oder E-Mail zu kontaktieren.



## 8 Schulung von Mitarbeitenden

Um die uns vertrauenden Menschen bestmöglich vor sexualisierter Gewalt zu schützen, ist es nötig, dass alle Mitarbeitenden für dieses Thema sensibilisiert sind. Sie müssen wissen, was sexualisierte Gewalt ist, welche Strategien Täter\*innen verfolgen, welche Risikofaktoren sexualisierte Gewalt begünstigen, was Grundsätze im Kontakt mit Betroffenen sind und was zu tun ist, wenn ein Verdacht im Raum steht. Zur Teilnahme an Schulungen bzw. Fortbildungen zum Thema Prävention sexualisierter Gewalt, sind alle hauptberuflichen und nebenberuflichen sowie ehrenamtlichen Mitarbeitenden verpflichtet. Nur wenn allen Mitarbeitenden das nötige Wissen zum Thema sexualisierte Gewalt und Missbrauch vermittelt wird, können sie dessen Relevanz durchdringen und die nötige Sensibilität entwickeln. Ein Ziel von Fortbildungen ist es, die Beschäftigten dahingehend zu befähigen, ihrer Rolle als Schützende gezielter wahrnehmen zu können. Deshalb sollen alle Mitarbeitenden an den Präventionsschulungen teilnehmen. Gelungene Fortbildungen steigern die Motivation der Beschäftigten, die Entwicklung eines Schutzkonzeptes mitzutragen.

So wird sichergestellt, dass alle Mitarbeitenden eine Schulung zum Thema Prävention sexualisierter Gewalt erhalten:

- Präventionsschulungen sind integrierter Teil der Juleica-Ausbildungen, die in den Propsteien und Gemeinden angeboten werden.
- Alle erwachsenen ehrenamtlichen Mitarbeitenden nehmen an Schulungen teil, die durch die Landeskirchlichen Multiplikator\*innen durchgeführt werden. Der/die Pröpst\*in stellt für seine/ ihre Propstei sicher, dass mindestens einmal im Jahr Schulungen für alle ehrenamtlichen Mitarbeitenden der Region angeboten werden. Auch die Teilnahme an einer Online-Schulung, die durch die Fachstelle Prävention, Intervention, Aufarbeitung sexualisierter Gewalt angeboten werden, ist möglich. Die Teilnahme sollte so schnell wie möglich geschehen. Neue Mitarbeitende sollen innerhalb des ersten Jahres geschult werden. Bereits tätige Mitarbeitende werden Zug um Zug geschult. Wurde innerhalb der letzten fünf Jahre bereits eine Schulung besucht, ist den Leitungsverantwortlichen (geschäftsführende Diakonin/ Geschäftsführender Diakon, Pröpst\*innen, Einrichtungsleitungen) die Teilnahmebescheinigung vorzulegen.
- Haupt- und nebenberufliche Mitarbeitende sollen schnellstmöglich, auf jeden Fall innerhalb des ersten halben Jahres ihrer Tätigkeit, an einer Schulung teilnehmen, sofern sie in den letzten fünf Jahren noch keine Schulung besucht haben.
- Alle fünf Jahre muss eine Schulung bzw. Fortbildung zum Thema Prävention sexualisierter Gewalt besucht werden.

- Über die landeskirchliche Fachstelle Prävention wird über die jeweils aktuellen Schulungen informiert. Die geschäftsführende Diakonin/ der geschäftsführende Diakon ist verantwortlich für das Dokumentieren der Teilnahme und das Erinnern an die Teilnahme, sofern sie noch nicht stattgefunden hat. Dazu legen die jeweiligen Gruppen und Kreise dieser Person Listen mit allen Mitarbeitenden vor.

## 9 Präventionsveranstaltungen für Zielgruppen

Es ist wichtig, in den Angeboten und der Bildungsarbeit vom Kinder- und Jugendzentrum KIEZ, je nach Alter, Entwicklungsstand und persönlichen Möglichkeiten, präventive Elemente und sexualpädagogische Bildung zu integrieren.

Das Thema Nähe, persönliche Grenzen, achtsamer Umgang und Hilfen im Notfall soll im Alltag immer wieder neu diskutiert werden. Methoden und Ziele dieser Bildungsarbeit unterscheiden sich je nach Zusammensetzung der Gruppen und Kontext. Im Rahmen der offenen Kinder und Jugendarbeit ist die Schwelle hier besonders niedrig zu halten. Präventive Bildungselemente finden hier oft ihren Platz in der niedrigschwelligen Kommunikation mit der Zielgruppe.

Die Arbeit mit Schutzbefohlenen bedarf einer vertieften Aufmerksamkeit. Dabei sollen folgende Ziele verwirklicht werden:

- Schutzbefohlene erfahren die Kultur der Achtsamkeit innerhalb der Einrichtung und prägen diese mit. Sie werden ermutigt, auf Fehler aufmerksam zu machen und Probleme anzusprechen.
- Schutzbefohlene sind sprachfähig, sie können sich ausdrücken. Sie kennen zum Beispiel die Bezeichnung der Geschlechtsorgane.
- Schutzbefohlene kennen ihre Rechte. Das sind unter anderem:
  - **Gleichheit** - Alle Menschen haben die gleichen Rechte. Keine Person darf benachteiligt werden.
  - **Freie Meinungsäußerung und Beteiligung** - Alle Menschen haben das Recht bei allen Fragen, die sie betreffen, mitzubestimmen und zu sagen, was sie denken.
  - **Schutz vor Gewalt** - Jede Person hat das Recht auf Schutz vor Gewalt, Missbrauch und Ausbeutung.
  - **Besondere Fürsorge und Förderung bei Behinderung** - Menschen mit Behinderungen haben das Recht auf besondere Fürsorge und Förderung, damit sie aktiv am Leben teilnehmen können.
- Schutzbefohlene können ihren Körper und ihre Gefühle deuten und schlechte von guten Geheimnissen unterscheiden.
- Schutzbefohlene wissen, an wen sie sich vertrauensvoll mit Fragen und Anliegen wenden können.

- Schutzbefohlene haben ein besseres Bewusstsein für ihre eigenen Grenzen.
- Schutzbefohlene haben ein Verständnis für die Regeln, wissen, wieso es wichtig ist die Regeln zu respektieren und werden dazu angehalten Regeln einzuhalten.

Die Aspekte Partizipation, Sensibilisierung und sexualpädagogische Bildung sind bei Minderjährigen nicht nur im Hinblick auf die Schutzbefohlenen selbst relevant, sondern auch für deren Sorgeberechtigten.

## 10 Sexualpädagogisches Konzept

Der informierte und adäquate Umgang mit der Auseinandersetzung von Kindern und Jugendlichen mit ihrer Sexualität ist ein wichtiges Thema für die kirchliche Kinder- und Jugendarbeit. Ein sexualpädagogisches Konzept ist daher auch in Einrichtungen mit Betreuungs-, Erziehungs- oder Pflegeauftrag wichtig (z. B. in Kitas). Es dient u. a. der Information von Mitarbeiter\*innen in Einrichtungen und bietet Sicherheit und Handlungsfähigkeit im Arbeitsalltag.

In Bezug auf die Präventionsarbeit unterstützt ein sexualpädagogisches Konzept vor allem die Stärkung des Selbstbewusstseins sowie die Sprach- und Kommunikationsfähigkeit junger Menschen und Kinder beim Thema Sexualität, indem sie lernen, über schwierige Themen oder grenzverletzende Situationen zu sprechen.

Wie im vorherigen Punkt bereits beschrieben, gibt es die Verantwortung von Sorgeberechtigten für die sexuelle Bildung und Aufklärung von Kindern und Jugendlichen. Für Angebote, in denen Aufklärung passiert, sind entsprechende Einverständniserklärungen einzuholen.

Kontaktdaten von einer Fachkraft für Angebote in dem Bereich finden sich im Anhang unter Adressen oder im Downloadbereich der Webseite [www.praevention.lk-bs.de](http://www.praevention.lk-bs.de).

Durch die Implementierung dieses Schutzkonzepts sowie die regelmäßige Durchführung von Fortbildungen sind alle Mitarbeitenden, sowohl im Haupt-, Neben- als auch im Ehrenamt, befähigt, kompetent und verantwortungsvoll mit Themen des Gewaltschutzes umzugehen. Besonders hervorzuheben ist, dass unter den hauptamtlichen Mitarbeitenden eine ausgebildete und zertifizierte Fachkraft für Sexualpädagogik tätig ist. Diese Expertin steht als Ansprechpartnerin zur Verfügung und bereichert unsere Arbeit durch ihre fundierte Expertise.

## 11 Vernetzung mit Fachberatungsstellen

Im Kinder- und Jugendzentrum KIEZ sind klare Strukturen etabliert, die es Kindern, Jugendlichen und Mitarbeitenden ermöglichen, sich vertrauensvoll an festgelegte

Ansprechpersonen zu wenden, wenn sie Grenzverletzungen oder sexualisierte Gewalt erlebt oder beobachtet haben. Diese Informationen sind für alle Zielgruppen leicht auffindbar veröffentlicht, um den Zugang so niedrigschwellig wie möglich zu gestalten.

Für Mitarbeitende, die unsicher sind, ob das von ihnen Beobachtete von erheblichem Gewicht ist und wie sie damit umgehen sollen, werden umfassende Beratungsangebote geboten. In der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen stehen regionale „insoweit erfahrene Fachkräfte“ (IseF) in Beratungsstellen zur Verfügung, die jederzeit kontaktiert werden können. Zudem existiert eine enge Kooperation mit der landeskirchlichen Fachstelle für Prävention, Intervention und Aufarbeitung, die ebenfalls Unterstützung bietet. Auch bundesweit tätige Hotlines sind für die Fachkräfte zugänglich (siehe Anlage - Adressen von Beratungsstellen).

Darüber hinaus werden die Angebote der Fachberatungsstellen für Betroffene sexualisierter Gewalt sowie der Jugendämter in unserem Landkreis genutzt. Obwohl es regionale Zuordnungen gibt, können die Mitarbeitenden auch Beratungen in Anspruch nehmen, die über das reguläre Einzugsgebiet hinausgehen.

Unabhängig von konkreten Anlässen wird großen Wert auf eine enge Vernetzung und Zusammenarbeit mit spezialisierten Beratungsstellen und Fachstellen zum Thema „Sexualisierte Gewalt“ in der Region gelegt. Es werden Absprachen zur Unterstützung bei Fortbildungen und Informationsveranstaltungen sowie zur Entwicklung effektiver Präventionsmaßnahmen getroffen. Die Einrichtung arbeitet, wenn nötig mit Kinderschutzzentren und spezialisierten Fachstellen sowie zahlreichen Erziehungs- und Familienberatungsstellen – sowohl freier als auch öffentlicher und kirchlicher Trägerschaft – zusammen. Auch das Jugendamt, der Allgemeine Soziale Dienst (ASD) und die Polizei stehen als Partner zur Verfügung und bieten wertvolle Beratungen zu diesem wichtigen Thema an.

## 12 Interventionsplan

Der Interventionsplan fungiert als Handlungsleitfaden für Verantwortliche im Falle von sexualisierter Gewalt und sorgt für klare Regelungen, die Handlungssicherheit bieten und den Schutz der Betroffenen gewährleisten. Bei begründetem Verdacht auf sexualisierte Gewalt ist sofortiges Handeln erforderlich (vgl. Kirchengesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt § 6 Abs. 1 Pkt. 3). Es werden drei Handlungsebenen berücksichtigt: die der Betroffenen, die der Einrichtung und die der beschuldigten Personen.

Zudem gibt drei Arten von Fallkonstellationen:

- Gewalt durch Mitarbeitende.
- Gewalt, die außerhalb der Organisation stattfindet, aber von Personen innerhalb berichtet wird.
- Gewalt zwischen Teilnehmenden oder Besuchern in der Organisation.

Bei Verdacht auf sexualisierte Gewalt oder Verstößen gegen das Abstinenzgebot besteht eine Meldepflicht an die landeskirchliche Fachstelle, die in der Evangelisch-lutherischen Landeskirche Braunschweig integriert ist. Das Abstinenzgebot verbietet sexuelle Kontakte zwischen Mitarbeitenden und Personen in Macht- oder Vertrauensverhältnissen.

Besonders bei Verdacht auf sexualisierte Gewalt gegen Minderjährige steht das Kindeswohl im Vordergrund, und es muss eine Gefährdungseinschätzung gemäß § 8 a SGB VIII mit einer insoweit erfahrenen Fachkraft durchgeführt werden.

Bei einem Vorfall wird ein Interventionsteam im Landeskirchenamt gebildet, dessen Bildung von der Fachstelle Prävention verantwortet wird. Der Plan definiert die Zusammensetzung des Teams und das Vorgehen im Krisenfall, wobei unterschiedliche Handlungsschritte je nach Art der Meldung vorgesehen sind. Ziel ist es, schnellstmöglich den Schutz der Betroffenen zu gewährleisten. Diese können sich an interne oder externe Stellen wenden. Bei begründetem Verdacht kann arbeitsrechtliches Handeln notwendig sein, und es müssen angemessene Hilfsangebote für alle Beteiligten bereitgestellt werden. Alle Schritte des Interventionsteams sind zu dokumentieren, und nach der Intervention erfolgt eine Aufarbeitung sowie gegebenenfalls eine Rehabilitierung.

Der Interventionsplan sieht ganz konkret Aussagen vor zu (s. Anlagen):

#### **Festlegungen im Vorfeld:**

- Ansprechpersonen der kirchlichen Träger, an die sich Betroffene sowie Personen im Fall eines Verdachtes auf Vorliegen von sexualisierter Gewalt wenden können.
- Konkretisierung des Meldeverfahrens und der Meldepflicht für die betreffende Einrichtung.
- Festlegung der Zusammensetzung eines Interventionsteams.
- Benennung externer Fachstellen und Vernetzung.
- Standardisierte Verfahren der Kommunikation, Dokumentation und Aufbewahrung.

#### **Festlegungen der Vorgehensweisen im Verdachtsfall:**

- Beachtung von Schutzinteressen der betroffenen Personen.
- Handlungsanweisungen für vage Verdachtsfälle.
- Handlungsplan für weitere Verdachtsfälle.
- Einberufung eines Interventionsteams.
- Information und Vernetzung mit externen und weiteren Stellen.
- Prüfung arbeitsrechtlicher, kirchenrechtlicher und anderer Konsequenzen.
- Kommunikation mit Dritten, Fürsorgepflicht.
- Umgang mit Datenschutz, Öffentlichkeit und Medien.

### **Nachsorge und Aufarbeitung des Vorfalles:**

- Unterstützung der Betroffenen.
- Nachsorge in der Institution.
- Nachsorge im Umfeld.
- Rehabilitation von zu Unrecht beschuldigten Personen.
- Überprüfung bzw. Überarbeitung des Schutzkonzeptes.

Anlage – Interventionsplan: Vorgehen bei Fällen sexualisierter Gewalt

Anlage – Interventionsplan Schaubild

## **13 Öffentlichkeitsarbeit**

Die Öffentlichkeit soll über die Prävention, Intervention und Aufarbeitung von Fällen von sexualisierter Gewalt informiert werden. Das beste Schutzkonzept hilft nichts, wenn nach der Fertigstellung niemand davon weiß und es nicht in die alltägliche Arbeit einbezogen wird.

Außerdem hat Öffentlichkeitsarbeit selbst eine präventive Funktion. Es soll deutlich werden: Die Einrichtung stellt sich aktiv gegen jede Form von sexualisierter Gewalt. Alle Mitarbeitenden sind sensibilisiert für das Thema. Sie setzen sich für den Schutz aller Menschen in ihren Kontexten ein.

Die Ziele der Öffentlichkeitsarbeit sind damit:

- Das Leitbild als Basis des Schutzkonzeptes ist allen Mitarbeitenden und der Öffentlichkeit bekannt.
- Die im Schutzkonzept beschriebenen Beschwerdewege sind allen Personen der Einrichtung bekannt.
- Alle Mitarbeitenden sind über die sie betreffenden Themen (wie Schulungen, Interventionsleitfaden, Verhaltenskodex, Präventionsbausteine), ihre jeweiligen Verantwortlichkeiten und die Ansprechpersonen, informiert.
- Das Engagement der Einrichtung zum Thema Prävention sexualisierter Gewalt wird der Öffentlichkeit regelmäßig über geeignete Kanäle und Medien kommuniziert.

Die Webseite sollte dauerhaft folgende Inhalte enthalten:

- Schutzkonzept
- der Verhaltenskodex und die Regelungen für den digitalen Raum
- Informationen zu den Ansprechpersonen für Betroffene sexualisierter Gewalt (Regelung zur Verschwiegenheit, Vorstellung, Aufgaben, Kontaktmöglichkeiten...),
- alle Informationen rund um das Beschwerdemanagement

- die Kontaktdaten der Fachstelle Prävention, Intervention und Aufarbeitung für den Umgang, mit sexualisierter Gewalt der Evangelisch-lutherischen Landeskirche in Braunschweig,
- Beschreibung der Präventionsmaßnahmen

Weitere mögliche Kanäle, Medien und Formate der Öffentlichkeitsarbeit:

- soziale Medien,
- Schaukasten/Plakate,
- Elternmail
- Informationen für Zielgruppen (zum Beispiel Whiteboard)
- Gremien

## 14 Literatur/ Quellen

Bei der Erstellung des Rahmenschutzkonzeptes konnte mit Vorlagen aus dem Schutzkonzept der evangelisch-lutherischen Landeskirche Braunschweig gearbeitet werden. Dieser lagen wiederum einzelne Abschnitte und Arbeitsblätter von Schutzkonzepten anderer evangelisch-lutherischen Landeskirchen vor.

Wir danken allen Landeskirchen, die uns erlaubt haben einzelne Abschnitte und Arbeitsblätter in dieses Schutzkonzept zu übernehmen.

- Evangelisch-Lutherische Kirche in Bayern: *Rahmenschutzkonzept für die Evangelisch-Lutherische Kirche in Bayern und für das Diakonische Werk Bayern zur Prävention von und zum Umgang mit sexualisierter Gewalt*
- Evangelische Kirche von Kurhessen-Waldeck: *Werkbuch - Wege gegen sexualisierte Gewalt – Zur Kultur der Grenzachtung*
- Evangelisch-Lutherische Kirche in Norddeutschland: *Handreichung Schutzkonzepte. Kirche gegen sexualisierte Gewalt*
- Evangelisch-Lutherische Kirche in Oldenburg: *Rahmenschutzkonzept der Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg. Prävention von sexualisierter Gewalt*
- Evangelische Kirche im Rheinland: *Konzept zum Schutz vor sexualisierter Gewalt der Evangelischen Kirche im Rheinland*
- Evangelisch-Lutherische Kirche Sachsens: *Aktiv gegen Gewalt. Rahmenschutzkonzept zum Schutz vor sexualisierter Gewalt in der Ev.- Luth. Landeskirche Sachsens*
- Evangelische Landeskirche in Württemberg: *Handlungsleitfaden - Interventionsplan bei Grenzverletzungen, Übergriffen, (sexualisierter) Gewalt oder fachlichem Fehlverhalten gegenüber Schutzbefohlenen innerhalb der Evangelischen Landeskirche in Württemberg*

### **Kein Raum für Missbrauch (QR-Code hinzufügen)**

Gute Informationen für die Erstellung von Schutzkonzepten finden sich auf der Webseite: <https://kein-raum-fuer-missbrauch.de/> , die über die unabhängige Beauftragte der Bundesregierung zu Fragen des sexuellen Kindesmissbrauchs verantwortet wird.

### **Podcast ein bis zwei (QR-Code hinzufügen)**

Informationen und Wissen vermittelt auch der Podcast ein bis zwei, <https://beauftragte-missbrauch.de/mediathek/podcast-einbiszwei/uebersicht-podcast-einbiszwei>

der ebenfalls die über die unabhängige Beauftragte der Bundesregierung zu Fragen des sexuellen Kindesmissbrauchs verantwortet wird.



## Anlagen

### Adressen von Beratungsstellen

#### Bundesweite Beratung

Unabhängige Informationen für Betroffene von sexualisierter Gewalt in der Ev. Kirche und in der Diakonie. Zentrale Anlaufstelle. Help:

Tel: 0800/504 01 12

Mail: [zentrale@anlaufstelle.help](mailto:zentrale@anlaufstelle.help)

<https://www.anlaufstelle.help/>

#### Hilfetelefon Sexueller Missbrauch:

Tel: 0800/225 55 30

#### Nummer gegen Kummer - Kinder- und Jugendtelefon:

Tel: 0800/111 03 33 oder 116 111

Kinder- und Jugendtelefon

#### Krisenchat - 24/7 Chat-Hilfe für Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene bis 25 Jahren:

<https://krisenchat.de/>

### Beratung auf kommunaler Ebene

#### Sichtbar - Fachzentrum gegen sexualisierte Gewalt in Braunschweig:

Tel: 05 31/233 66 66

Mail: [info@sichtbar-bs.de](mailto:info@sichtbar-bs.de)

<http://www.sichtbar-bs.de/>

#### Jugendamt der Stadt Braunschweig- Frühkindliche Hilfen:

Tel: 05 31/470 84 30

#### Servicetelefon Kindeswohl:

Tel: 05 31/470 88 88, Mo-Do 8:30 – 16:00 Uhr, Fr. 8:30 – 13:30 Uhr

Bei akuten Situationen:

#### Allgemeine Erziehungshilfe oder Kinder- und Jugendschutzhaus Ölper:

Tel: 0531/50 94 98

#### Gewaltberatungs- und Koordinierungsstelle zur Prävention von sexualisierter Gewalt an Kindern und Jugendlichen im JUKIB (Jugend- und Kinderbüro) in Goslar:

Tel: 0 53 21/34 19 19

Mobil: 0162/80 75 429

Mail: [jukib@awo-region-harz.de](mailto:jukib@awo-region-harz.de)

<https://www.awo-region-harz.de/%C3%BCber-uns/unsere-dienstleistungen/jukib/>

**Das mobile Informations- und Beratungszentrum „Sexuelle Gewalt an/und oder durch Jungen“ – Gernode (auch für Region Blankenburg):**

Tel: 03 94 85/59 30

<http://www.kjhw-gernode.de/de/therapie-foerderbereich-/mibz/>

**Fachberatungsstelle gegen sexualisierte Gewalt in Helmstedt:**

Tel: 0 53 51/42 43 98

Mail: [rueckenwind-he@t-online.de](mailto:rueckenwind-he@t-online.de)

<https://www.rueckenwind-helmstedt.de/>

**Wildrose- Beratungsstelle gegen sexuelle Gewalt – Hildesheim:**

Tel: 0 51 21/40 20 06

Mail: [Beratungsstelle-Wildrose@web.de](mailto:Beratungsstelle-Wildrose@web.de)

<https://wildrose-hildesheim.de/>

**Beratungsstelle gegen sexuelle Gewalt e.V. in Salzgittere-Lebenstedt:**

Berliner Straße 80, 38226 Salzgitter

Tel: 05341 15600

Mail: [Beratungsstelle.sz@t-online.de](mailto:Beratungsstelle.sz@t-online.de)

**Heckenrose – Fachberatungsstelle bei sexualisierter Gewalt in Peine:**

Tel: 05171/ 15586

Mail: [heckenrose.peine@web.de](mailto:heckenrose.peine@web.de)

**Landkreis Wolfenbüttel – Beratungsstelle für Eltern, Kinder und Jugendliche:**

Tel: 05331/84186

Mail: [beratungsstelle@lk-wf.de](mailto:beratungsstelle@lk-wf.de)

**Fachberatungsstelle für Kinder und Jugendliche nach sexueller Gewalterfahrung in Wolfsburg:**

Tel: 0 53 61/8 91 23 00

Mail: [dialog@wolfsburg.de](mailto:dialog@wolfsburg.de)

<https://www.dialog-wolfsburg.de/>

**Beratungsstelle gegen Gewalt an Kindern und Jugendlichen – Northeim:**

Tel: 0 55 51/18 88

Mail: [beratung@kinderschutzbund-northeim.de](mailto:beratung@kinderschutzbund-northeim.de)

<https://www.kinderschutzbund-northeim.de/>

**Beratungsstelle Anstoß- Sexualisierte Gewalt an Jungen – Hannover:**

Tel: 05 11/12 35 89 11

Mail: [anstoss@maennerbuero-hannover.de](mailto:anstoss@maennerbuero-hannover.de)

[www.anstoss.maennerbuero-hannover.de](http://www.anstoss.maennerbuero-hannover.de)

**Beratung für Lesben, Schwule, Bisexuelle, Trans\*- und Inter\*-Personen (LSBTI\*) in Braunschweig:**

Koordinationsstelle LSBTI\* Mareike Walther

Tel: 0531/470-73 70

Mail: lsbti@braunschweig.de

**Kein Täter werden - Hilfe für Menschen, die sich sexuell zu Kindern hingezogen fühlen:**

<https://www.kein-taeter-werden.de/>

**Beratung für die Landeskirche**

**Ansprechperson für Betroffene sexualisierter Gewalt:**

- Petra Karger, Diplom Sozialpädagogin/Sozialarbeiterin  
Sozialtherapeutin und Supervisorin im Konzept Integrativer Methodik  
  
Externe Beraterin  
Mitarbeiterin in der Fachberatungsstelle Heckenrose bei sexualisierter Gewalt vom Peiner Frauenhaus e.V.  
Tel: 0 51 71/1 55 86  
Mail: heckenrose.peine@web.de
- Gottfried Labuhn, Diakon, Sozialpädagoge, Supervisor und Coach  
Multiplikator sexualisierte Gewalt  
Verantwortlich Fachstelle Prävention, Intervention und Aufarbeitung sexualisierter Gewalt  
Tel: 0 53 31/802-145  
Mobil: 01512/2 23 45 88  
Mail: gottfried.labuhn.lka@lk-bs.de

**Multiplikatorin für Prävention sexualisierter Gewalt:**

Diakonin Sonja Freyer

Tel: 05 31/38720-500

Mail: sonja.freyer@lk-bs.de

**Multiplikator für Prävention sexualisierter Gewalt:**

Diakon Thomas Otte

Tel: 0 53 31/97 28 40

Mail: thomas.otte@lk-bs.de

**Unabhängige Informationen für Betroffene von sexualisierter Gewalt in der Ev. Kirche und in der Diakonie. Zentrale Anlaufstelle help:**

Tel: 0800/5 04 01 12

Mail: zentrale@anlaufstelle.help

<https://www.anlaufstelle.help/>



**Gottessuche – Glaube nach Gewalterfahrung**

Eine ökumenische Initiative für Menschen mit Missbrauchs Erfahrungen:

<https://www.gottes-suche.de/>

**Fachkraft für sexuelle Bildung Sozialpädagogin Anneka Lasar:**

Tel: 05 31/48 29 27 55

Mail: [anneka.lasar@lk-bs.de](mailto:anneka.lasar@lk-bs.de)

## Fragebogen Risiko- und Potenzialanalyse

### Zielgruppen & Angebote

Welche Angebote gibt es für verschiedene Zielgruppen in der Gemeinde/im Gestaltungsraum?

Bitte tragen Sie in die folgende Tabelle die bei Ihnen konkret stattfindenden Angeboten für die jeweilige Zielgruppe.

*Arbeit mit Kindern (z.B. Kindergottesdienst, Kinderfreizeit, Kinderbibeltag, Kinderbetreuung...)*

|  |  |  |
|--|--|--|
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |

*Arbeit mit Konfirmand\*innen (z.B. Konfikurs, Konfifreizeit, ...)<sup>1</sup>*

|  |  |  |
|--|--|--|
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |

*Arbeit mit Jugendlichen (z.B. Jugendgruppe, Jugendausschuss, Zeltlager, Freizeiten, Mittagsbetreuung, Aktionen mit Teamer\*innen...)*

|  |  |  |
|--|--|--|
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |

*Arbeit mit Erwachsenen (z.B. Gemeindefreizeiten, Gremienarbeit, Erwachsenenbildung...)*

|  |  |  |
|--|--|--|
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |

*Arbeit mit Familien (Familiencafé, Familienfreizeiten...)*

|  |  |  |
|--|--|--|
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |

*Generationsübergreifende Angebote (z.B. Gottesdienste, Chor, Arbeit mit Geflüchteten...)*

|  |  |  |
|--|--|--|
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |

*Arbeit mit Senior\*innen (z.B. Seniorennachmittage, Besuchsdienst...)*

|  |  |  |
|--|--|--|
|  |  |  |
|  |  |  |

<sup>1</sup> Je nach Situation in Ihrer Gemeinde vor Ort können Sie im Schutzkonzept die Arbeit mit Konfirmand\*innen & Jugendlichen zusammen denken oder sie als eigenständige Arbeitsbereiche betrachten.

### Welche Zielgruppen/Personen mit besonderem Schutzbedarf gibt es bei uns in der Kirchengemeinde/im Gestaltungsraum?

|   | JA | Nein |
|---|----|------|
| Kinder unter 7 Jahren   |    |      |
| Kinder unter 14 Jahren  |    |      |
| Jugendliche unter 18 Jahren   |    |      |
| Menschen mit erhöhtem Pflegebedarf  |    |      |
| Menschen mit Behinderungen  |    |      |
| Menschen in Seelsorgesituationen  |    |      |
| Menschen in Beratungssituationen  |    |      |
| Menschen mit Hilfebedarf  |    |      |
| Menschen mit psychischen Belastungen  |    |      |
|   |    |      |
|   |    |      |
| Was macht die Schutzbedürftigkeit aus? Was brauchen diese Menschen als Schutz?<br>Notieren Sie spontane Gedanken und diskutieren Sie diese in der Arbeitsgruppe |    |      |
|   |    |      |

### Räumlichkeiten<sup>2</sup>

|   | JA | Nein |
|---|----|------|
| Gibt es spezifische bauliche Gegebenheiten, die Ihrer Meinung nach Risiken bergen?  |    |      |
| Gibt es abgelegene, nicht einsehbare Bereiche und Räume (z.B. Zugang zu Toiletten, Kellern und Dachböden, Bereiche auf dem Grundstück)?   |    |      |
| Werden die oben genannten Räume zwischendurch „kontrolliert“?   |    |      |
| Gibt es Regeln für die Nutzung von Räumen?  |    |      |
| Ist das Grundstück oder das Gebäude unbemerkt betretbar?  |    |      |
| Gibt es Personen, die regelmäßig Zutritt in die Institution haben und sich dort unbeaufsichtigt aufhalten (z. B. Handwerker*innen, Küster*innen, Hausmeister*innen, Reinigungskräfte, Nachbarn etc.)? |    |      |
| Gibt es Mitarbeitende, die regelmäßig alleine in den Räumen der Gemeinde arbeiten?  |    |      |
| Werden Besucher*innen, die nicht bekannt sind, direkt angesprochen und z. B. nach dem Grund ihres Aufenthaltes gefragt?   |    |      |
| Gibt es eine gültige Liste darüber, wer Schlüsselgewalt zu welchen Räumen hat?  |    |      |
| Gibt es die Möglichkeit der geschlechtergetrennten Benutzung von Toiletten (ggf. Duschmöglichkeiten)?   |    |      |
| Sind bei Gemeindeübernachtungen oder anderen Maßnahmen mit Übernachtungen die Räumlichkeiten so gestaltet, dass sich Teilnehmende geschützt waschen oder duschen können?                              |    |      |

<sup>2</sup> Beim Punkt Räumlichkeiten gilt aus sprachlichen Gründen nicht die grundsätzliche Ja-/Nein-Logik des Fragebogens.

## Regeln

|  | JA | Nein |
|--|----|------|
| Gibt es eine Hausordnung?  |    |      |
| Wurde die Hausordnung gemeinsam (z.B. mit KV oder sie betreffenden Gruppen) erstellt?  |    |      |
| Hatten schutzbedürftige Gruppen in der Gemeinde/im Gestaltungsraum die Möglichkeit, sich bei der Entwicklung von Regeln zu beteiligen? |    |      |
| Werden alle bezüglich der Einhaltung der Regeln gleichbehandelt?   |    |      |
| Halten sich alle, auch Verantwortliche und Leitungspersonen, an die Regeln?  |    |      |
| Gibt es einen transparenten, gemeinsam festgelegten Umgang mit Regelverstößen?   |    |      |

## Umgang mit Nähe und Distanz

|   | JA | Nein |
|---|----|------|
| Gibt es transparente und verbindliche Vereinbarungen für den grenzachtenden Umgang mit den Zielgruppen mit erhöhtem Schutzbedarf, die das Verhältnis für Nähe und Distanz regeln?           |    |      |
| Haben die Mitarbeitenden transparente und verbindliche Vereinbarungen für den grenzachtenden Umgang der Mitarbeitenden untereinander, die das Verhältnis für Nähe und Distanz regeln?       |    |      |
| Wird das Abstinenzgebot (§4 Abs 3) aus dem Präventionsgesetz gegenüber den Mitarbeitenden thematisiert und eingehalten?   |    |      |
| Gibt es für alle Mitarbeitenden Angebote, um sich regelmäßig in Bezug auf ihre Rolle und ihren Umgang mit Nähe und Distanz zu reflektieren?   |    |      |
| Werden private Kontakte zwischen Mitarbeitenden und Teilnehmenden/Kindern/Jugendlichen transparent gemacht?   |    |      |
| Wird deutlich gemacht, in welcher Rolle sich die Menschen begegnen?   |    |      |
| Gibt es Regelungen dafür, wenn von Mitarbeitenden oder Sorgeberechtigten Fahrdienste übernommen werden?   |    |      |
| Gibt es Regelungen für Unterstützung im Hygienebereich bei besonders verletzlichen Gruppen (z. B. kleinen Kindern, Menschen mit körperlichen Beeinträchtigungen)?                           |    |      |
| Gibt es konkrete Handlungsanweisung für Mitarbeitende, was im pädagogischen Umgang erlaubt ist und was nicht (z. B. Beteiligung an Gruppenspielen, Sanktionierung von Teilnehmenden, etc.)? |    |      |
| Gibt es Regelungen für 1:1 Kontakte (z. B. seelsorgerische Gespräche, Instrumentalunterricht)?  |    |      |



### Kommunikationskultur

|   | JA | Nein |
|---|----|------|
| Werden die von Ihnen oben benannten Zielgruppen mit besonderem Schutzbedarf ermutigt, ihre Bedürfnisse, Wünsche und Meinungen frei zu äußern, ohne dafür auf Ablehnung zu stoßen? |    |      |
| Gibt es eine offene Kommunikations- und Streitkultur unter den Mitarbeitenden <sup>3</sup> (z.B. in Leitungsrunden, Teams)?   |    |      |
| Gibt es unter den Mitarbeitenden einen konstruktiven Umgang mit Kritik?   |    |      |
| Reden die Mitarbeitenden vorwiegend miteinander und nicht übereinander?   |    |      |
| Gibt es eine Regelung für den Umgang mit Gerüchten?   |    |      |
| Pflegen die Mitarbeitenden einen achtsamen und von Wertschätzung geprägten Umgang?  |    |      |

### Beschwerdemöglichkeiten

|   | Ja | Nein |
|---|----|------|
| Gibt es verbindliche und verlässliche Beschwerdemöglichkeiten?  |    |      |
| Gibt es verlässliche und klar kommunizierte Ansprechpersonen für Beschwerden?   |    |      |
| Sind diese Beschwerdemöglichkeiten für schutzbedürftige Gruppen klar erkennbar und niedrigschwellig genug, so dass sie im Alltag genutzt werden können? |    |      |
| Geht die Leitung, angemessen damit um, wenn sie über Beschwerden informiert wird?   |    |      |
| Sehen die Mitarbeitenden und Leitenden Beschwerden als Chance zur Weiterentwicklung und nutzen sie entsprechend?  |    |      |
| Hat der Schutz von Kindern und Jugendlichen Priorität vor der Fürsorge gegenüber den Mitarbeitenden?  |    |      |

### Fehlerfreundlichkeit in Teams<sup>4</sup>

|  | JA | Nein |
|--|----|------|
| Gibt es eine Fehlerfreundlichkeit dahingehend, dass Fehler in den jeweiligen Teams angesprochen und als Lernchance wahrgenommen werden?    |    |      |
| Können Grenzverletzungen innerhalb des/der Teams in einer klaren Atmosphäre thematisiert und bearbeitet werden?                            |    |      |
| Gibt es in der Einrichtung eine transparente, verpflichtende und strukturell abgesicherte Rückmeldekultur bei grenzverletzendem Verhalten? |    |      |
| Gibt es konkrete Vereinbarungen zum sofortigen Einschreiten bei Eskalationen von Konflikten?   |    |      |

<sup>3</sup> Unter dem Begriff Mitarbeitende sind alle ehrenamtlichen und hauptberuflichen Mitarbeitenden gemeint, sofern sie nicht explizit einzeln benannt werden.

<sup>4</sup> Der Begriff Teams meint alle Teamkonstellationen, die es in Kirchengemeinden und Gestaltungsräumen vor Ort gibt, z.B. Kirchenvorstand, Dienstbesprechung, Leitungsteams von Aktionen/Projekten/Maßnahmen....)



### Mitarbeitenden - Personalmanagement

|  | JA | Nein |
|--|----|------|
| Spielen die Themen sexualisierte Gewalt und Nähe und Distanz bei Einstellungsgesprächen und Beauftragungen von Mitarbeitenden eine Rolle?              |    |      |
| Wird in Mitarbeitendengesprächen Prävention sexualisierter Gewalt oder das Thema Nähe und Distanz berücksichtigt?                                      |    |      |
| Wird darauf geachtet, dass sich Mitarbeitende zum Thema sexualisierte Gewalt fort- und weiterbilden und werden dazu Ressourcen zur Verfügung gestellt? |    |      |
| Ist klar festgelegt, welche Mitarbeitenden ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen müssen und wird dies umgesetzt?                                    |    |      |
| Gibt es ein transparentes und kommuniziertes Verfahren zur Einsichtnahme der erweiterten Führungszeugnisse?  |    |      |

### Organisations- und Entscheidungsstruktur

|  | JA | Nein |
|--|----|------|
| Sind die Aufgaben, Kompetenzen, Rollen von Mitarbeitenden klar definiert und verbindlich delegiert?              |    |      |
| Werden Leitungsentscheidungen transparent kommuniziert?  |    |      |
| Gibt es ihrer Meinung nach informelle oder heimliche Hierarchien, die Entscheidungsfindungen beeinflussen?       |    |      |
| Werden wichtige Entscheidungen partizipativ (d.h. unter Einbeziehung der Menschen, die sie betreffen) getroffen? |    |      |
| Werden Entscheidungsstrukturen regelmäßig reflektiert?   |    |      |
| Wissen Sorgeberechtigte, wer bei einzelnen Maßnahmen für ihre Kinder/zu betreuenden Personen zuständig ist?      |    |      |

### Prävention von sexualisierter Gewalt

|  | JA | Nein |
|--|----|------|
| Sind Präventionsbeauftragte für die jeweilige Struktur und mit entsprechenden Ressourcen ausgestattet?   |    |      |
| Gibt es gemeinsam vereinbarte Präventionsmaßnahmen, die für alle Mitarbeitenden klar kommuniziert werden?  |    |      |
| Haben alle Mitarbeitenden mindestens an einer Basisschulung Prävention von sexualisierter Gewalt teilgenommen?   |    |      |
| Wird das Thema „Prävention“ regelmäßig in Mitarbeitendengruppen besprochen?  |    |      |
| Hat die Kirchengemeinde/die Propstei/die Landeskirche einen Verhaltenskodex?   |    |      |
| Wird der Verhaltenskodex in regelmäßigen Abständen von Mitarbeitenden und Leitenden reflektiert (z.B. vor Aktionen/Maßnahmen/beim Neueinstieg in die Rolle)? |    |      |
| Gibt es zielgruppengerechte präventive Bildung für die schutzbedürftigen Gruppen?  |    |      |

### Interventionspläne

|  | JA | Nein |
|--|----|------|
| Gibt es klare und verbindliche Verfahrensabläufe (Interventionspläne) bei Verdachtsfällen?   |    |      |
| Sind allen haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitenden die Kommunikations- und Verfahrenswege bei (Verdacht von) sexualisierter Gewalt bekannt? |    |      |
| Sind die Interventionspläne für alle Mitarbeitenden leicht zugänglich?   |    |      |
| Gibt es eine Vernetzung mit regionalen (Fach-)Beratungsstellen?  |    |      |

### Sexuelle Bildung und Erziehung, sexualpädagogisches Konzept

|  | JA | Nein |
|--|----|------|
| Wird im Team sensibel über Geschlechterrollen und sexualitätsbezogene Themen gesprochen?   |    |      |
| Gibt es im Team eine klare und angemessene Sprache zur Sexualität?   |    |      |
| Gibt es eine reflektierte Haltung und klare Verabredungen für den grenzwahrenden Umgang mit Körperlichkeit?                            |    |      |
| Gibt es in der Gemeinde oder Einrichtung eine besprochene Haltung zu sexueller Vielfalt (z. B. Homo-, Bi-, Hetero-, Trans-Sexualität)? |    |      |
| Haben die Mitarbeitenden Fachwissen zu Sexualität und sexueller Bildung?   |    |      |
| Gibt es ein sexualpädagogisches Konzept für die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen?   |    |      |

### Öffentlichkeitsarbeit

|  | JA | Nein |
|--|----|------|
| Sind Informationen zum Thema „Prävention von sexualisierter Gewalt“ und zum eigenen Präventionsengagement auf der Homepage sichtbar?   |    |      |
| Sind Ansprechpersonen zum Umgang mit sexualisierter Gewalt und deren Kontaktdaten auf der Homepage sichtbar?   |    |      |
| Sind Ansprechpersonen zum Umgang mit sexualisierter Gewalt und deren Kontaktdaten in den eigenen Printmedien sichtbar?   |    |      |
| Liegen in öffentlichen Räumen der Gemeinden/des Gestaltungsraums Flyer und Plakate mit den wichtigsten Infos zum Thema „Prävention von sexualisierter Gewalt“, der Ansprechstelle und der Meldestelle aus? |    |      |

### Positionierung zum Thema sexualisierte Gewalt

|   | JA | Nein |
|---|----|------|
| Hat sich die Gemeinde/die Propstei im eigenen Leitbild zum Thema sexualisierte Gewalt positioniert?                           |    |      |
| Ist die Positionierung in der Außendarstellung (Homepage, etc.) der Gemeinde/des Gestaltungsraums wahrnehmbar, bzw. sichtbar? |    |      |

## **Vorgehen bei Fällen sexualisierter Gewalt - Interventionsplan**

### **Vorgehen bei Verdachtsfällen**

Wenn ehrenamtliche oder hauptberufliche Mitarbeitende einen Verdacht auf sexualisierte Gewalt haben, gilt folgendes Verfahren:

Ehrenamtliche Mitarbeitende wenden sich an Hauptberufliche, mit denen sie zusammenarbeiten. Gerade jüngere Ehrenamtliche können damit überfordert sein, mit Fällen sexualisierter Gewalt umzugehen und sollten die Verantwortung dafür an Hauptberufliche weitergeben, sofern diese nicht verdächtigt werden oder involviert sind. Werden hauptberufliche Mitarbeitende verdächtigt oder sind sie involviert, müssen sich Ehrenamtliche direkt an die Fachstelle für Prävention wenden.

### **Einschätzung eines Verdachts**

Wenn Mitarbeitende einen Verdacht auf sexualisierte Gewalt oder auf einen Verstoß gegen das Abstinenzgebot haben, sich aber nicht sicher sind, ob dieser begründet ist, sollen sie sich zur Einschätzung des Verdachtes an die Fachstelle wenden. Die Beratung kann auch anonymisiert erfolgen. Ergibt die Beratung, dass ein begründeter Verdacht besteht, gilt die Meldepflicht. Einschätzungen von Verdachtsfällen können auch bei insoweit erfahrenen Fachkräften in den Landkreisen oder bei unabhängigen Beratungsstellen (s. Anlage - Adressenliste) eingeholt werden.

### **Meldepflicht**

Wenn ein begründeter Verdacht auf sexualisierte Gewalt durch kirchliche Mitarbeitende (hauptberuflich oder ehrenamtlich) oder ein Verstoß gegen das Abstinenzgebot vorliegt, haben berufliche und ehrenamtliche Mitarbeitende diesen unverzüglich der Fachstelle Prävention (Meldestelle) nach § 8 des Kirchengesetzes zum Schutz vor sexualisierter Gewalt zu melden. Die Fach-, bzw. Meldestelle ist telefonisch, per Mail und persönlich nach Vereinbarung zu erreichen. Dort werden alle erforderlichen Daten, Schilderungen und Angaben aufgenommen und sowohl zur Bearbeitung, als auch zu statistischen Zwecken erfasst.

### **Kontaktdaten der Melde- und Ansprechstelle:**

Der verantwortliche Mitarbeiter der Fachstelle ist Gottfried Labuhn

Telefonnummer: 0 53 31/802-145

Mobil: 01512 2234588

E-Mail-Adresse: [praevention@lk-bs.de](mailto:praevention@lk-bs.de)

Postanschrift:

Fachstelle Prävention, Intervention und Aufarbeitung sexualisierter Gewalt

Ev.-luth. Landeskirche in Braunschweig, Dietrich-Bonhoeffer-Str. 1, 38300 Wolfenbüttel

## **Interventionsteam**

Bei gemeldeten aktuellen Fällen wird ein Interventionsteam im Landeskirchenamt gebildet. Die Fachstelle Prävention ist für die Bildung des Interventionsteams verantwortlich.

Information an das Landeskirchenamt über:

- Fachstelle (offizieller Meldeweg)
- Personalreferat
- Rechtsreferat
- Landesbischof

Das Interventionsteam der Ev.-luth. Landeskirche in Braunschweig besteht aus verantwortlichen Personen aus den folgenden Bereichen:

- Fachstelle Prävention
- Rechtsabteilung
- Personalabteilung
- Verantwortliche\*r vor Ort (Propst\*Pröpstin/geschäftsführende Pfarrperson)
- Fachverantwortliche/r Mitarbeiter\*in
- Referat für Kommunikation und Medien

Je nach Verdachtskonstellation erweitert um:

- Eine im Kinderschutz erfahrenen Fachkraft
- Person aus der zuständigen Fachabteilung
- Leitung des Arbeitsbereiches Kinder- und Jugendarbeit

Die Fachstelle informiert die beteiligten Stellen über das Vorliegen einer Meldung eines Vorfalls oder eines Verdachts auf sexualisierte Gewalt und ruft nach Rücksprache mit der Personalabteilung zeitnah das Interventionsteam zur Einschätzung der Dringlichkeit, zu einer ersten Einschätzung der Sachlage, bei Minderjährigen zur Gefährdungseinschätzung gemäß § 8a SGB VIII, zur Maßnahmenplanung und möglicher strafrechtlicher Bedeutung zusammen. Hierbei ist keine Rücksicht auf die Verhinderung einzelner Mitglieder des Interventionsteams zu nehmen. Das Interventionsteam hat die Fürsorgepflicht für die betroffene Person und ggf. die Verantwortung gegenüber den Personensorgeberechtigten sowie die Fürsorgepflicht im Rahmen des Dienst-, bzw. Arbeitsrechts für die\*den beschuldigte\*n Mitarbeiter\*in der Ev.-luth. Landeskirche in Braunschweig zu berücksichtigen.

## **Interventionsplan bei sexualisierter Gewalt**

Bei einem angedeuteten, mitgeteilten oder beobachteten Verdacht auf sexualisierte Gewalt gegenüber Kindern, Jugendlichen oder anderen Schutzbefohlenen durch eine\*n Mitarbeitende\*n der Ev.-luth. Landeskirche in Braunschweig, wenden sich Mitarbeitende an die Fachstelle Prävention, Intervention und Aufarbeitung sexualisierter Gewalt.

Selbstverständlich können sich auch Personen, die selbst von sexualisierter Gewalt betroffen sind, an die Fachstelle wenden.

Der/die angesprochene Mitarbeiter\*in der Fachstelle ruft nach Einschätzung der Dringlichkeit und nach Rücksprache mit der Personalabteilung das Interventionsteam zusammen. Wenn eine minderjährige Person betroffen ist, nimmt das Interventionsteam mit einer im Kinderschutz erfahrenen Fachkraft eine Gefährdungseinschätzung vor, falls das vor Ort noch nicht geschehen ist, und erstellt mit dieser den Schutzplan gemäß § 8a SGB VIII. Die dann geplanten entsprechenden Maßnahmen sind umzusetzen. Auf die Einbeziehung der Personensorgeberechtigten ist zu achten, wenn hierdurch der wirksame Schutz des Kindes nicht beeinträchtigt wird.

Der Schutz der betroffenen Person hat besondere Priorität. Bei minderjährigen Betroffenen werden die Personensorgeberechtigten umgehend über den Verdacht und die unternommenen Schritte informiert. Deren Wünsche und Lösungsvorschläge werden in das weitere Vorgehen mit einbezogen. Die Information der Personensorgeberechtigten unterbleibt nur dann, wenn hierdurch das Kindeswohl gefährdet wäre. Der betroffenen Person und den Personensorgeberechtigten wird, wenn gewünscht, Beratung, u.a. durch die Ansprechpersonen für den Umgang mit sexualisierter Gewalt vermittelt. Die Verfahrensabläufe sind gegenüber der\*dem Betroffenen und den Personensorgeberechtigten transparent zu halten. Den Personensorgeberechtigten wird nahegelegt, sich vor Erstattung einer Anzeige juristisch beraten zu lassen.

Die beschuldigte Person kann angehört werden, wenn dies ohne Gefährdung der Aufklärung des Sachverhalts, bzw. des strafrechtlichen Ermittlungsverfahrens möglich ist. Insbesondere, wenn Übergriffe auf weitere Personen zu befürchten sind, kann es erforderlich sein, die beschuldigte Person aus dem Arbeitsfeld (Suspendierung, Umsetzung, Hausverbot, etc.) heraus zu nehmen, auch bevor genauere Ermittlungsergebnisse vorliegen. In besonders schweren Fällen oder, wenn sich die Verdachtsmomente verdichten, besonders aber, wenn gegen die beschuldigte Person Anklage erhoben wird, kann auch eine sog. „Verdachtskündigung“ in Frage kommen. Eine Verdachtskündigung erfordert eine vorherige Anhörung der beschuldigten Person und die Beteiligung der Mitarbeitendenvertretung (MAV) nach dem Mitarbeitervertretungsgesetz.

Die Gefährdungseinschätzung, der Interventionsplan und die geplanten Maßnahmen sind entsprechend zu dokumentieren und sicher aufzubewahren.

## Vorgehensweisen des Interventionsteams

- Darstellung der Vermutung/des Verdachts/der Beobachtung im Interventionsteam
- Bei minderjährigen Betroffenen: Gefährdungseinschätzung mit einer insoweit erfahrenen Fachkraft gem. § 8a SGB VIII. Dabei Prüfung der Einschaltung des Jugendamtes
- Vereinbarung von Maßnahmen, deren Umsetzung und Zuständigkeiten zum Schutz des betroffenen Kindes, des\*der betroffenen Jugendlichen oder des\*der betroffenen Person.
- Bei minderjährigen Betroffenen: Einbeziehung der Personensorgeberechtigten, sofern hierdurch das Kindeswohl nicht gefährdet wird
- Entscheidung über eine Suspendierung des\*der Mitarbeitenden
- Prüfung der Möglichkeit Strafanzeige zu erstatten
- Treffen einer eindeutigen und ausreichenden Sprachregelung hinsichtlich des Verdachts auch für die Öffentlichkeit
- Dem\*der aufdeckenden Mitarbeitenden und deren Team sowie den Führungskräften werden externe Unterstützungen zur Aufarbeitung im Verfahren zur Verfügung gestellt.
- Das Unterstützungsbedürfnis (psychologisch, seelsorgerlich) aller beteiligten Personen ist im Blick zu haben.
- Verbindliche Vereinbarung über das weitere Vorgehen.

Im Falle von wiederkehrenden Grenzverletzungen oder bei sexuellen Übergriffen von Mitarbeitenden gegenüber Erwachsenen in der Mitarbeiterschaft oder durch eine\*n Mitarbeitende\*n gegenüber erwachsenen Klient\*innen oder anderen Personen entfällt die Einschätzung gemäß § 8a SGB VIII, der Interventionsablauf wird jedoch entsprechend angewendet.

Auch nicht mehr justiziable Fälle ab einem begründeten Verdacht sollen gemeldet werden und werden unter Berücksichtigung der Wünsche der betroffenen Person in der Fachstelle, bzw. im Interventionsteam bearbeitet.

Nach Vorlage: Konzept zum Schutz vor sexualisierter Gewalt der Ev. Kirche im Rheinland



## Interventionsplan - Verhalten bei Vorfällen sexualisierter Gewalt oder im Verdachtsfall

| Vorfall/ Verdacht auf sexualisierte Gewalt außerhalb der Institution |   |
|--|---|
| 1.   | Zeichen erkennen, Ruhe bewahren, Informationen aufnehmen  |
| 2.   | Meldung bei der Fachstelle Prävention<br>Weiteres Vorgehen in Absprache mit der Fachstelle        |
| 3.   | Beobachtung dokumentieren   |
| 5.   | Information des/der Pröpst*in, bzw. des der Vorgesetzten  |
| 6.   | Gespräch mit den Eltern wenn der Schutz des Kindes/ des Jugendlichen dadurch nicht gefährdet wird |

| Vorfall/ Verdacht auf sexualisierte Gewalt innerhalb der Institution  |   |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tat geht von Mitarbeiter*in aus</li> <li>• Tat geht von externer Person (Teilnehmende, Besucher o.ä.) aus</li> </ul> |   |
| 1.  | Zeichen erkennen, Ruhe bewahren, Informationen aufnehmen  |
| 3.  | Meldung bei der Fachstelle Prävention   |
| 4.  | Beobachtung dokumentieren   |
| 5.  | Information des/der Pröpst*in, bzw. des der Vorgesetzten  |
|   | Im Landeskirchenamt wird entsprechend des Interventionsplan agiert. Ggf. Einberufung eines Krisenstabs durch die Fachstelle Prävention. |

- Von Beginn an Schutz von Betroffenen Personen gewährleisten
- Dokumentation aller Schritte und Entscheidungen über den gesamten Prozess der Krisenintervention
- Professionelle Presse- und Öffentlichkeitsarbeit im Blick haben

## Rehabilitierung von Betroffenen

Die Rehabilitierungsstrategie muss auch die Rehabilitierung von Betroffenen mit einbeziehen.

- Direkt oder indirekt betroffene Personen, die sich aufgrund eines Vorfalls aus der Organisation zurückziehen oder sich abwenden, sollten in angemessener Form mitgeteilt bekommen, dass man Verständnis dafür habe und die Entscheidung selbstverständlich akzeptiere. Ein späterer Kontakt ist jederzeit wieder möglich.
- Personen, die einen Verdacht mitgeteilt haben, denen zunächst nicht geglaubt wurde oder die erfahren mussten, dass ihrer Mitteilung nicht angemessen nachgegangen wurde, sollten um Entschuldigung gebeten werden. Ferner müssen sie transparent erkennen können, dass der Fall bearbeitet wird. Eine angemessene Erklärung dafür, wieso das passiert ist, kann hilfreich sein.

Nach Vorlage aus der Handreichung zum Rahmenschutzkonzept der Ev. Kirche im Rheinland



## Rehabilitierung von falsch Beschuldigten

Eine Vermutung, die eindeutig als falsch bezeichnet werden kann, kann unterschiedliche Ursachen

haben:

- Eine Person wurde bewusst durch eine andere Person falsch beschuldigt, um dieser zu schaden. Handelt es sich bei der Person, die falsch beschuldigt hat, um Kinder oder Jugendliche, so besteht hier die Pflicht, die Situation und die daraus resultierenden Folgen mit den betroffenen Kindern oder Jugendlichen zu bearbeiten und ein Problembewusstsein zu entwickeln. Handelt es sich um eine erwachsene Person, kommen u. a. strafrechtliche Maßnahmen in Betracht.
- Es können aber auch Äußerungen und/oder Beobachtungen falsch interpretiert worden sein. Diese Fehlinterpretationen müssen transparent und unmissverständlich aufgeklärt werden.

Zu einer Rehabilitierungsstrategie gehören:

- Sensibilisierung aller Beteiligten für die Folgen von Falschbeschuldigungen für die betroffenen Personen und die Organisation.
- Unterstützungsmaßnahmen zur Wiedereingliederung der zu Unrecht Beschuldigten am Arbeitsplatz.
- Bereitstellung eines angemessenen anderen Arbeitsplatzes für den Fall, dass die Wiedereingliederung am selben Arbeitsplatz nicht möglich ist oder die Mitarbeitenden das wünschen.
- Erkennen der Motivlage und des dahinterliegenden Bedürfnisses der Beteiligten, die die Falschbeschuldigung erhoben haben.
- Erkennen und Einordnung der Fehlinterpretationen im Meldungsfall ohne Sanktionierung der meldenden Person.
- Klarstellung, dass es sich um Fehlinterpretationen gehandelt hat, gegenüber dem Kreis der Personen, die von der Falschbeschuldigung erfahren haben. Bei allen Vermutungsäußerungen, die nicht aufklärbar sind, weil Aussage gegen Aussage steht, müssen Rehabilitierungsmaßnahmen greifen.

Nach Vorlage aus der Handreichung zum Rahmenschutzkonzept der Ev. Kirche im Rheinland

## **Aufarbeitung in Kirchengemeinden, Dienststellen oder Einrichtungen**

Kommt es in einer Gruppe der Kirchengemeinde (z.B. Kinder- oder Jugendgruppe, Ferienfreizeit, Kindergarten, Chor) zu einem Verdacht eines grenzübergreifenden Verhaltens oder zu einem sexuellen Übergriff, so gibt es neben den Primärbeteiligten (Betroffene und Täter\*innen) noch andere Menschen, die von diesem Vorfall betroffen sind. Schnell zieht das Kreise. Vermutungen und Parteinahme werden oft nicht offen aus- oder angesprochen. Dazu verbreiten sich Gerüchte und Emotionen. Ein solcher Vorfall wird entweder für möglich gehalten, nach dem Motto »Ich habe das ja schon immer gedacht, wie konnten wir uns so täuschen lassen?« oder völlig abgelehnt: »Das kann (bei uns) überhaupt nicht sein.« Durch diese Widersprüche und das Dilemma, zugleich für Betroffene und für den\*die [mutmaßliche] Täter\*in sorgen zu wollen, können Systeme gespalten oder zerrissen werden.

Mögliche Reaktionen sind denkbar: »Das soll auf keinen Fall nach außen getragen werden« (Sprechverbot; Vorrang des Organisationsschutzes vor dem Schutz der Betroffenen).

Man kann sich einen Missbrauch in der eigenen Gemeinde nicht vorstellen. Zugleich entstehen Schuldzuweisungen und ein großes Misstrauen der Organisation gegenüber. Gefühle von Wut, Angst, Enttäuschung, Trauer, Hilflosigkeit, Scham, Verleugnung sind zu spüren. Das bisher funktionierende System steht unter Schock und ist ebenfalls traumatisiert oder irritiert.

Wahrscheinlich kann nur mit externer Organisationsberatung (Gemeindeberatung) den betroffenen Gruppen und Gremien bei der Aufarbeitung geholfen werden. Der Prozess ist notwendig, um wieder handlungs-, arbeits- oder beziehungsfähig zu werden.

Eine soziale Verarbeitung erfolgt leichter, wenn die Menschen vor Ort ...

- ... den unterschiedlich Betroffenen ihre eigene Stimme, Geschichte und Deutung lassen;
- ... ihre Gedanken und Fragen aussprechen können: »Warum haben wir nichts gemerkt?« »Warum wird uns der\*die gute Mitarbeiter\*in weggenommen?« »Der\*die war doch so kompetent, wie konnte das nur zu so einer Grenzverletzung kommen?« »Das kann nicht wahr sein!« »Der\*die hat auch gute Arbeit gemacht.«;
- ... die Erlaubnis bekommen, zu klagen und Schuldige zu suchen;
- ... die vorhandene Spaltung auf Grund von unterschiedlichen Wahrnehmungen erkennen und benennen können und mit Unterstützung von außen Schritte aufeinander zu wagen, um die Spaltung zu überwinden;
- ... die Täter\*innenstrategien und -strukturen kennenlernen (was hat den Übergriff begünstigt?) und daraus Konsequenzen für ihre Organisation ziehen und z.B. das Schutzkonzept (oder einzelne Bausteine) weiterentwickeln, bzw. überprüfen.

-

Nach Vorlage aus der Handreichung zum Rahmenschutzkonzept der Ev. Kirche im Rheinland

# Dokumentation von Beobachtungen bei Verdacht auf Kindeswohlgefährdung

Anhang F1

## 1. Personalien des betroffenen Kindes oder Jugendlichen

|   |                      |            |                            |
|---|----------------------|------------|----------------------------|
| Name des Kindes oder des/der Jugendlichen:    | <input type="text"/> |            |                            |
| Alter des Kindes oder des/der Jugendlichen:   | <input type="text"/> |            |                            |
| Das Kind oder der/des Jugendlichen wohnt bei: | <input type="text"/> | (Vorname)  |                            |
|   | <input type="text"/> | (Nachname) |                            |
| Anschrift:                                    | <input type="text"/> | (Straße)   |                            |
|   | <input type="text"/> | (PLZ)      | <input type="text"/> (Ort) |
| Telefon:                                      | <input type="text"/> | Mobil:     | <input type="text"/>       |

## 2. Informationen zum betroffenen Kind oder Jugendlichen und seinem/ihrem Umfeld sofern bekannt

|   | Name                 | Beziehung zum betroffenen Kind oder Jugendlichen |
|---|----------------------|--|
| Eltern (leibliche und Stiefeltern) / Erziehungsberechtigte                            | <input type="text"/> | <input type="text"/>                             |
| Geschwister   | <input type="text"/> | <input type="text"/>                             |
| Andere Personen des familiären Umfelds  | <input type="text"/> | <input type="text"/>                             |
| Personen aus dem Freundeskreis des betroffenen Kindes oder der/des betr. Jugendlichen | <input type="text"/> | <input type="text"/>                             |

3. Beobachtungen

|                        |  |
|------------------------|--|
| Hypothese/Einschätzung |  |
| Wer hat beobachtet?    |  |
| Beobachtung            |  |
| Datum                  |  |

Unterschrift:

Datum:



2. Einschätzung der Gesamtsituation:

3. Weitere Vorgehensweise

Ziele:

Vereinbarungen:

| Was                  | Wer                  | Wann/Wie oft         |
|----------------------|----------------------|----------------------|
| <input type="text"/> | <input type="text"/> | <input type="text"/> |

Überprüfung der Vereinbarungen:

| Was                  | Wer                  | Wann/Wie oft         |
|----------------------|----------------------|----------------------|
| <input type="text"/> | <input type="text"/> | <input type="text"/> |

Datum:

Unterschrift:

# Handlungsleitfaden zum Kinderschutz

für die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen

in der Evangelischen Jugend in der Ev.-luth. Landeskirche in Braunschweig



## Kontakt

Fachstelle Prävention, Intervention und Aufarbeitung sexualisierter Gewalt  
Diakon Gottfried Labuhn, Landeskirchenamt - Referat 10 -  
Dietrich-Bonhoeffer-Straße 1, 38300 Wolfenbüttel,  
Telefon: 05331/802-145, Mobil: 0151/22234588,  
Email: [gottfried.labuhn.lka@lk-bs.de](mailto:gottfried.labuhn.lka@lk-bs.de)

# A. Teamer\*innen-Leitfaden in 10 Schritten

1. Ruhe bewahren. [Unüberlegte Schritte können mehr schaden, als nutzen.]
2. Dem Kind oder der/dem Jugendlichen aufmerksam zuhören, ermutigen und beruhigen.
3. Davon ausgehen, dass das Kind oder der/die Jugendliche die Wahrheit sagt.
4. Dem Kind oder der/dem Jugendlichen für das Vertrauen danken.
5. Nichts versprechen, was nicht eingehalten werden kann. [z.B.: NICHT versprechen, dass niemand etwas von dem Gespräch erfährt.]
6. Dem Kind oder der/dem Jugendlichen mitteilen, dass man selber weitere Unterstützung und Rat braucht.
7. Das Kind oder die/den Jugendliche\*n fragen: „Was würde Dir jetzt helfen?“
8. Das Kind oder die/den Jugendliche\*n darüber informieren, was ich jetzt tun werde, nämlich: „Ich werde die (Freizeit-)Leitung<sup>1</sup> informieren. Die wird Dir weitere Hilfe zukommen lassen.“
9. Eigene Grenzen erkennen und akzeptieren und die (Freizeit-)Leitung<sup>1</sup> informieren.
10. Dem Kind oder der/dem Jugendlichen anbieten, dass sie/er jederzeit wieder zum Gespräch kommen darf.

## Kontaktdaten zu Punkt 8 + 9

Mobile Telefonnummer der Freizeitleitung:

E-Mail der Freizeitleitung:

Name des/der Diakon(s)\*in der eigenen Propstei:

Mobile Telefonnummer:

Tel. Büro:

Tel. privat:

E-Mail:

Name des/der Pfarrer(s)\*in der eigenen Gemeinde:

Mobile Telefonnummer:

Tel.-Büro:

Tel. privat:

E-Mail:

Diakon Gottfried Labuhn

Fachstelle Prävention, Intervention und  
Aufarbeitung sexualisierter Gewalt

Telefon: 05331/802-145

Mobil: 0151/22234588

Email: gottfried.labuhn.lka@lk-bs.de

<sup>1</sup> Für den Fall, dass die (Freizeit-)Leitung selbst von den Vorwürfen betroffen ist, gilt es eine Person der nächsten Instanz zu kontaktieren, z.B. den/die Geschäftsführende Diakon\*in der Propstei, den/die Pfarrer\*in der eigenen Gemeinde, den/die Landesjugendpfarrer\*in.



## B. Leitfaden für Leitung(en) einer Maßnahme

1. Gewichtige Anhaltspunkte für Kindeswohlgefährdung werden durch die (Freizeit-)Leitung wahrgenommen oder an sie herangetragen. Die Anhaltspunkte werden im beigefügten Formblatt 1 (F1) dokumentiert.

2. Die (Freizeit-)Leitung folgt sowohl im Gespräch mit dem betroffenen Kind oder der/dem Jugendlichen, als auch ggfs. mit der Person, die den Verdachtsfall an sie herangetragen hat, in ihren Handlungen den 10-Schritten des Teamer\*innen-Leitfadens:

1. Ruhe bewahren. [Unüberlegte Schritte können mehr schaden, als nutzen.]
2. Dem Kind oder der/dem Jugendlichen aufmerksam zuhören, ermutigen und beruhigen.
3. Davon ausgehen, dass das Kind oder der/die Jugendliche die Wahrheit sagt.
4. Dem Kind oder der/dem Jugendlichen für das Vertrauen danken.
5. Nichts versprechen, was nicht eingehalten werden kann. [z.B.: NICHT versprechen, dass niemand etwas von dem Gespräch erfährt.]
6. Dem Kind oder der/dem Jugendlichen mitteilen, dass man selber weitere Unterstützung und Rat braucht.
7. Das Kind oder die/den Jugendliche\*n fragen: „Was würde Dir jetzt helfen?“
8. Das Kind oder die/den Jugendliche\*n darüber informieren, was ich jetzt tun werde, nämlich: „Ich werde die (Freizeit-)Leitung<sup>1</sup> informieren. Die wird Dir weitere Hilfe zukommen lassen.“
9. Eigene Grenzen erkennen und akzeptieren und die (Freizeit-)Leitung<sup>1</sup> informieren.
10. Dem Kind oder der/dem Jugendlichen anbieten, dass sie/er jederzeit wieder zum Gespräch kommen darf.

3. Im Team bzw. bei vertrauten Mitarbeitenden der (Freizeit-)Leitung Verdacht äußern und Rat holen. Haben andere ähnliche Beobachtungen gemacht? Beobachtungen im beigefügten Formblatt 1 (F1) dokumentieren.

### Option 1

Der Verdacht erhärtet sich nicht. Es werden keine weiteren neuen Maßnahmen eingeleitet, wohl aber das Gespräch mit den Betroffenen gesucht und nach Möglichkeiten konkreter Hilfe für den Umgang mit der Situation im Kontext der Maßnahme gesucht.

### Option 2

Der Verdacht erhärtet sich oder lässt sich zumindest nicht befriedigend entkräften, so dass eine Unsicherheit bleibt.

4. Die insoweit erfahrene Fachkraft (iseF) wird kontaktiert und der vorliegende Fall mit ihr besprochen. Die Fallbesprechung mit der iseF wird im beigefügten Formblatt 2 (F2) dokumentiert. Im Falle der Nichterreichbarkeit der iseF greift die nächste Stufe (siehe 5.)

Name der iseF:

Tel.-Nr.:

### Option 1

Der Verdacht erhärtet sich nicht. Es werden keine weiteren neuen Maßnahmen eingeleitet, wohl aber das Gespräch mit den Betroffenen gesucht und nach Möglichkeiten konkreter Hilfe im Kontext der Maßnahme gesucht.

### Option 2

Der Verdacht erhärtet sich oder lässt sich zumindest nicht befriedigend entkräften, so dass auch nach der Fallbesprechung mit der iseF eine Unsicherheit bleibt.

5.

Der Träger/Dienstvorgesetzte muss unverzüglich informiert werden.

6.

Beteiligung des betroffenen Kindes oder des/der Jugendlichen. Der/die Betroffene wird über die bisher durchgeführten Handlungen informiert und über die folgenden Schritte, die wieder nach zwei Optionen zu unterscheiden sind:

7.

### Option 1

Die Kindeswohlgefährdung geht nicht von dem Umfeld der (Freizeit-)Maßnahme aus...

### Option 2

Die Kindeswohlgefährdung geht von jemandem aus dem Umfeld der (Freizeit-) Maßnahme aus.

#### Option 1. a

... und NICHT von dem häuslichen Umfeld des/der Betroffenen.

Die Personensorgeberechtigten der/des Gefährdeten sind zu informieren und an den Entscheidungen des weiteren Vorgehens zu beteiligen.[z.B.: Beteiligung des Jugendamtes oder der Polizei.]

#### Option 1. b

... aber vom häuslichen Umfeld des/der Betroffenen.

Das zuständige Jugendamt ist zu informieren, bei akuter Gefahr (wie z.B. am Tag der Abholung durch die Personensorgeberechtigten) auch die Polizei.

Oberste Priorität hat der Schutz der Betroffenen. Er/sie ist der Bedrohung zu entziehen durch räumliche Trennung. Das kann konkret bedeuten, dass der/die potenzielle Gefährder\*in die Maßnahme verlassen muss mit den damit zusammenhängenden Implikationen wie die Information der Personensorgeberechtigten des/der Gefährder\*in.

Wenn der Schutz sichergestellt ist bzw. parallel dazu, sind die Personensorgeberechtigten der/des Gefährdeten zu informieren und an den Entscheidungen des weiteren Vorgehens zu beteiligen.[z.B.: Beteiligung des Jugendamtes oder der Polizei.]

Bei akuter nicht kontrollierbarer Gefahr ist unverzüglich die Polizei zu informieren, selbst wenn die Personensorgeberechtigten des/der Gefährdeten und/oder des/der Gefährder(s)\*in nicht kontaktiert werden konnten.

8.

Alle Schritte des Vorgehens wie unter 7. beschrieben (also Telefonate, Gespräche, Handlungsentscheidungen und der jeweilige Beratungsstand) müssen möglichst zeitnah dokumentiert werden.

9.

Gespräche mit den Betroffenen und dem Träger/Dienstvorgesetzten sind auch nach Abschluss der Handlungen zum unmittelbaren Schutz des Kindes oder des/der Jugendlichen zu führen.

10.

Eine reflektierende Nachbereitung des Vorfalls und der getätigten Schritte ist mit dem Team der Maßnahme durchzuführen.

11.

Supervision für die eigene Verarbeitung des Vorfalls ist wichtig und sollte in Anspruch genommen werden.

# Selbstverpflichtungserklärung

## für die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen

in der Evangelischen Jugend in der Ev.-luth. Landeskirche in Braunschweig



Hiermit versichere ich, dass der Schutz der mir Anvertrauten und der umsichtige Umgang mit meinen Mitmenschen die Grundlagen meiner ehrenamtlichen Mitarbeit als Jugendgruppenleitender in der Evangelischen Jugend der Ev.-luth. Landeskirche in Braunschweig darstellt.

Ich versichere, dass ich keine der in §72a SGB VIII bezeichneten Straftaten begangen habe, dass ich nicht wegen einer solchen Straftat rechtskräftig verurteilt worden bin und dass derzeit weder ein gerichtliches noch ein staatsanwaltliches Ermittlungsverfahren wegen einer solchen Straftat gegen mich anhängig ist.

Name, Vorname:

Geburtsdatum:

Ort, Datum:

Unterschrift:

## Straftaten nach § 72 a SGB VIII sind:

- |        |   |
|--------|---|
| § 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  | Sexueller Missbrauch von Kindern  |
| § 176a | Sexueller Missbrauch von Kindern ohne Körperkontakt mit dem Kind  |
| § 176b | Vorbereitung des sexuellen Missbrauchs von Kindern  |
| § 176c | Schwerer sexueller Missbrauch von Kindern   |
| § 176d | Sexueller Missbrauch von Kindern mit Todesfolge   |
| § 176e | Verbreitung und Besitz von Anleitungen zu sexuellem Missbrauch von Kindern                                    |
| § 177  | Sexueller Übergriff; sexuelle Nötigung; Vergewaltigung  |
| § 178  | Sexueller Übergriff, sexuelle Nötigung und Vergewaltigung mit Todesfolge                                      |
| § 180  | Förderung sexueller Handlungen Minderjähriger   |
| § 180a | Ausbeutung von Prostituierten   |

|        |   |
|--------|---|
| § 181a | Zuhälterei  |
| § 182  | Sexueller Missbrauch von Jugendlichen   |
| § 183  | Exhibitionistische Handlungen   |
| § 183a | Erregung öffentlichen Ärgernisses   |
| § 184  | Verbreitung pornographischer Inhalte  |
| § 184a | Verbreitung gewalt- oder tierpornographischer Inhalte                             |
| § 184b | Verbreitung, Erwerb und Besitz kinderpornographischer Inhalte                     |
| § 184c | Verbreitung, Erwerb und Besitz jugendpornographischer Inhalte                     |
| § 184e | Veranstaltung und Besuch kinder- und jugendpornographischer Darbietungen          |
| § 184f | Ausübung der verbotenen Prostitution  |
| § 184g | Jugendgefährdende Prostitution  |
| § 184i | Sexuelle Belästigung  |
| § 184j | Straftaten aus Gruppen  |
| § 184k | Verletzung des Intimbereichs durch Bildaufnahmen                                  |
| § 184l | Inverkehrbringen, Erwerb und Besitz von Sexpuppen mit kindlichem Erscheinungsbild |
| § 201  | Abs. 3 Verletzung der Vertraulichkeit des Wortes                                  |
| § 225  | Misshandlung von Schutzbefohlenen   |
| § 232  | Menschenhandel  |
| § 232a | Zwangsprostitution  |
| § 232b | Zwangsarbeit  |
| § 233  | Ausbeutung der Arbeitskraft   |
| § 233a | Ausbeutung unter Ausnutzung einer Freiheitsberaubung                              |
| § 234  | Menschenraub  |
| § 235  | Entziehung Minderjähriger   |
| § 236  | Kinderhandel  |

## Kontakt

Diakon Gottfried Labuhn  
 Fachstelle Prävention, Intervention und  
 Aufarbeitung sexualisierter Gewalt  
 Telefon: 05331/802-145  
 Mobil: 0151/22234588  
 Email: gottfried.labuhn.lka@lk-bs.de

Evangelisch-lutherische  
 Landeskirche in Braunschweig



In Kooperation mit der  
 Evangelischen Jugend in der  
 Landeskirche Braunschweig



# Straftaten nach § 72 a SGB VIII sind:

|        |  |
|--------|--|
| § 232  | Menschenhandel                                       |
| § 232a | Zwangsprostitution                                   |
| § 232b | Zwangsarbeit   |
| § 233  | Ausbeutung der Arbeitskraft                          |
| § 233a | Ausbeutung unter Ausnutzung einer Freiheitsberaubung |
| § 234  | Menschenraub   |
| § 235  | Entziehung Minderjähriger                            |
| § 236  | Kinderhandel   |

## Kontakt

Fachstelle Prävention, Intervention und Aufarbeitung sexualisierter Gewalt  
Diakon Gottfried Labuhn, Landeskirchenamt - Referat 10 -  
Dietrich-Bonhoeffer-Straße 1, 38300 Wolfenbüttel,  
Telefon: 05331/802-145, Mobil: 0151/22234588,  
Email: [gottfried.labuhn.lka@lk-bs.de](mailto:gottfried.labuhn.lka@lk-bs.de)

# Teamvertrag

## für die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen

in der Evangelischen Jugend in der Ev.-luth. Landeskirche in Braunschweig



Evangelische Jugendarbeit lebt durch Beziehungen von Menschen untereinander und mit Gott. Vertrauen soll tragfähig werden und bleiben. In der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen entsteht eine persönliche Nähe und Gemeinschaft, in der die Lebensfreude bestimmend ist. Dieses Vertrauen darf nicht zum Schaden von Kindern und Jugendlichen ausgenutzt werden.

1.

Unsere Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und innerhalb des Teams ist von Respekt, Wertschätzung und Vertrauen geprägt. Wir achten die Persönlichkeit und Würde von Kindern und Jugendlichen

2.

In unserer Rolle und Funktion als Mitarbeiter\*innen haben wir eine besondere Vertrauens- und Autoritätsstellung, mit der wir jederzeit verantwortlich umgehen.

3.

Wir gehen verantwortungsbewusst mit Nähe und Distanz um. Individuelle Grenzen der Kinder und Jugendlichen werden von uns respektiert. Das bezieht sich insbesondere auf die Intimsphäre und persönliche Schamgrenzen von Kindern und Jugendlichen.

4.

Wir wollen Kinder und Jugendliche in ihrer Entwicklung unterstützen. Wir wollen ihnen in unseren Angeboten Möglichkeiten bieten, Selbstbewusstsein und die Fähigkeit zur Selbstbestimmung zu entwickeln. Wir unterstützen Kinder und Jugendliche auf dem Weg der Identitätsbildung, auch in Bezug auf ihre geschlechtliche Identität.

5.

Wir beziehen aktiv Stellung gegen diskriminierendes, gewalttätiges, rassistisches und sexistisches Verhalten. Das gilt sowohl für körperliche Gewalt (z. B. Körperverletzung, sexuellen Missbrauch) als auch für verbale Gewalt (z. B. abfällige Bemerkungen, Erpressung) und für seelische Gewalt (z. B. Mobbing, Ausgrenzung).

6.

Wir wollen jegliche Art von Gewalt bewusst wahrnehmen. Wir tolerieren sie nicht, sondern benennen sie und Handeln zum Besten der Kinder und Jugendlichen.

7.

Wenn ein Kind oder Jugendlicher Hilfe benötigt, suchen wir als ehrenamtliche Mitarbeiter\*innen das Gespräch mit einer beruflichen Mitarbeiter\*in unseres Trägers. Die Vorgehensweisen und die potentiellen Ansprechpartner\*innen sind in unserem Jugendverband geklärt und kommuniziert.

8.

Die Verhaltensregeln gelten auch zwischen allen Mitarbeiter\*innen in der Evangelischen Jugend der Evangelisch-lutherischen Landeskirche in Braunschweig.

9.

Jede und jeder aus unserem Team versichert, dass sie bzw. er keine Straftat nach § 72a SGB VIII begangen hat und wir weiterhin nach den Verhaltensregeln der Selbstverpflichtungserklärung handeln.

# Teamvertrag

Wir haben als Team

am

mit

die Verhaltensregeln und unser eigenes Verhalten gegenüber Kindern und Jugendlichen besprochen und verstehen es als Grundlage unserer Arbeit.

|     | Name, Vorname        | Geburtsdatum         | Unterschrift         |
|-----|----------------------|----------------------|----------------------|
| 1.  | <input type="text"/> | <input type="text"/> | <input type="text"/> |
| 2.  | <input type="text"/> | <input type="text"/> | <input type="text"/> |
| 3.  | <input type="text"/> | <input type="text"/> | <input type="text"/> |
| 4.  | <input type="text"/> | <input type="text"/> | <input type="text"/> |
| 5.  | <input type="text"/> | <input type="text"/> | <input type="text"/> |
| 6.  | <input type="text"/> | <input type="text"/> | <input type="text"/> |
| 7.  | <input type="text"/> | <input type="text"/> | <input type="text"/> |
| 8.  | <input type="text"/> | <input type="text"/> | <input type="text"/> |
| 9.  | <input type="text"/> | <input type="text"/> | <input type="text"/> |
| 10. | <input type="text"/> | <input type="text"/> | <input type="text"/> |
| 11. | <input type="text"/> | <input type="text"/> | <input type="text"/> |
| 12. | <input type="text"/> | <input type="text"/> | <input type="text"/> |
| 13. | <input type="text"/> | <input type="text"/> | <input type="text"/> |
| 14. | <input type="text"/> | <input type="text"/> | <input type="text"/> |
| 15. | <input type="text"/> | <input type="text"/> | <input type="text"/> |
| 16. | <input type="text"/> | <input type="text"/> | <input type="text"/> |
| 17. | <input type="text"/> | <input type="text"/> | <input type="text"/> |
| 18. | <input type="text"/> | <input type="text"/> | <input type="text"/> |
| 19. | <input type="text"/> | <input type="text"/> | <input type="text"/> |
| 20. | <input type="text"/> | <input type="text"/> | <input type="text"/> |





# Straftaten nach § 72 a SGB VIII sind:

|              |   |
|--------------|---|
| § 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        | Sexueller Missbrauch von Kindern  |
| § 176a       | Sexueller Missbrauch von Kindern ohne Körperkontakt mit dem Kind  |
| § 176b       | Vorbereitung des sexuellen Missbrauchs von Kindern  |
| § 176c       | Schwerer sexueller Missbrauch von Kindern   |
| § 176d       | Sexueller Missbrauch von Kindern mit Todesfolge   |
| § 176e       | Verbreitung und Besitz von Anleitungen zu sexuellem Missbrauch von Kindern                                    |
| § 177        | Sexueller Übergriff; sexuelle Nötigung; Vergewaltigung  |
| § 178        | Sexueller Übergriff, sexuelle Nötigung und Vergewaltigung mit Todesfolge                                      |
| § 180        | Förderung sexueller Handlungen Minderjähriger   |
| § 180a       | Ausbeutung von Prostituierten   |
| § 181a       | Zuhälterei  |
| § 182        | Sexueller Missbrauch von Jugendlichen   |
| § 183        | Exhibitionistische Handlungen   |
| § 183a       | Erregung öffentlichen Ärgernisses   |
| § 184        | Verbreitung pornographischer Inhalte  |
| § 184a       | Verbreitung gewalt- oder tierpornographischer Inhalte   |
| § 184b       | Verbreitung, Erwerb und Besitz kinderpornographischer Inhalte   |
| § 184c       | Verbreitung, Erwerb und Besitz jugendpornographischer Inhalte   |
| § 184e       | Veranstaltung und Besuch kinder- und jugendpornographischer Darbietungen                                      |
| § 184f       | Ausübung der verbotenen Prostitution  |
| § 184g       | Jugendgefährdende Prostitution  |
| § 184i       | Sexuelle Belästigung  |
| § 184j       | Straftaten aus Gruppen  |
| § 184k       | Verletzung des Intimbereichs durch Bildaufnahmen  |
| § 184l       | Inverkehrbringen, Erwerb und Besitz von Sexpuppen mit kindlichem Erscheinungsbild                             |
| § 201 Abs. 3 | Verletzung der Vertraulichkeit des Wortes   |
| § 225        | Misshandlung von Schutzbefohlenen   |

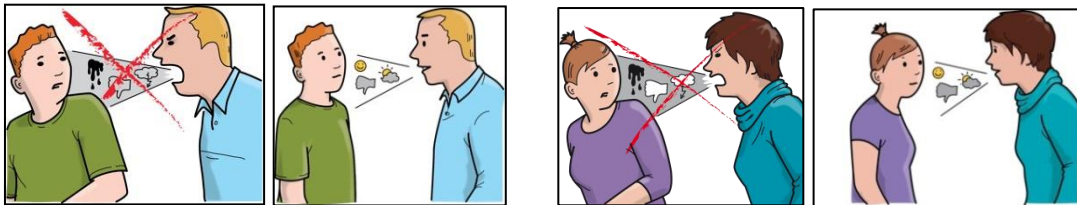
## Verhaltensregeln für einen grenzachtenden Umgang auf Kinder- und Jugendfreizeiten

*In den letzten Jahren haben viele Träger Regeln für einen grenzachtenden Umgang auf Kinder- und Jugendfreizeiten entwickelt. Als positiv haben sich folgende Regeln erwiesen:*

- Kinder und Jugendliche erhalten bei Anmeldung ein Infoblatt über ihre Rechte und den Verhaltenskodex für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Ebenso erhalten alle eine Liste mit Telefonnummern von Stellen, an die sie sich wenden können, wenn auf der Freizeit ihre persönlichen Grenzen verletzt werden (Leitung der Einrichtung, unabhängige Fachberatungsstelle gegen sexualisierte Gewalt, Nummer gegen Kummer ...).



- Alle haben das Recht, respektvoll und freundlich behandelt zu werden. Niemand wird gedemütigt oder bloßgestellt.



- Mädchen und Jungen, junge Frauen und Männer werden von haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit ihrem Namen und nicht mit Spitz- oder Kosenamen angesprochen. Übliche Abkürzungen sind okay (zum Beispiel Alex für Alexander).
- Selbsterfahrungsübungen (zum Beispiel Nähe- und Distanzübungen sowie Vertrauensübungen) sind ausschließlich von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern anzuleiten, die hierfür eine anerkannte Zusatzausbildung haben. Die Mädchen und Jungen, jungen Frauen und Männer entscheiden, ob sie daran teilnehmen oder nicht.
- Es werden keine Massagen auf der Haut durchgeführt.
- Insbesondere bei Tobe- und Fangspielen haben die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen darauf zu achten, dass die persönlichen Grenzen von Jungen und Mädchen geachtet werden.



- Mutproben und Rituale, die Mädchen und Jungen Angst machen oder bloßstellen, sind grundsätzlich untersagt.

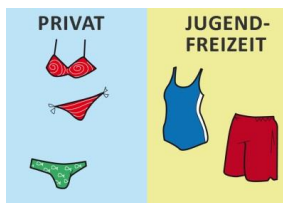


Auch bei Nachtwanderungen ist darauf zu achten, dass Kinder nicht in Angst und Schrecken versetzt werden.

Niemand wird überredet oder unter Druck gesetzt, etwas zu tun, was sie oder er nicht möchte.

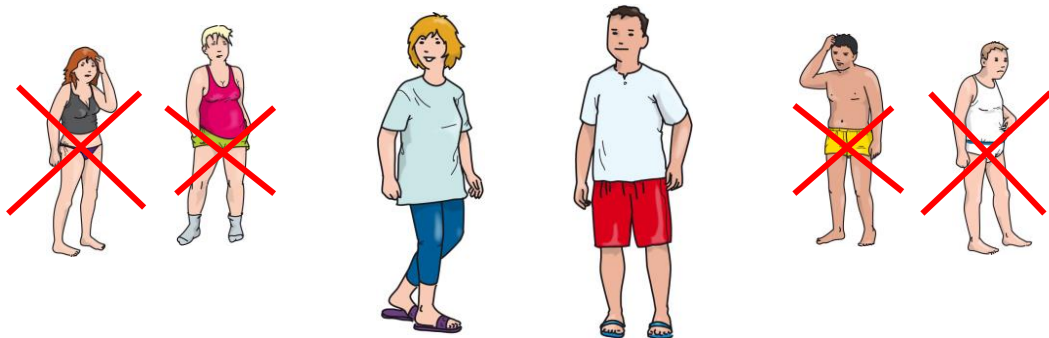


- Werden die persönlichen Grenzen von Mädchen und Jungen durch andere verletzt, greifen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zum Schutze der Betroffenen ein.

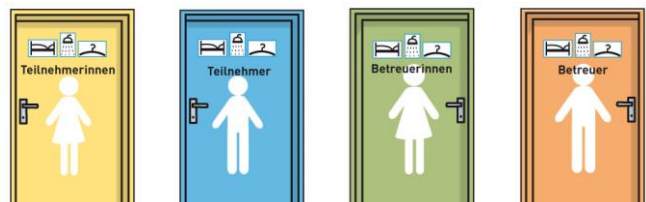


- Alle haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter tragen eine ihrer pädagogischen Tätigkeit angemessene Kleidung.

In der Kinder- und Jugendarbeit ist ebenso darauf zu achten, dass die Nachtkleidung angemessen ist.



- Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ziehen sich nicht gemeinsam mit Kindern und Jugendlichen um, nutzen nicht die gleichen Waschräume und schlafen grundsätzlich nicht mit ihnen gemeinsam in einem Zimmer oder Zelt.



Gibt es keine getrennten Duschräume, so sind getrennte Duschzeiten einzuführen.

- Die persönlichen Grenzen aller sind zu achten.

Die Privatsphäre ist zu respektieren. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter klopfen an, ehe sie die Schlafräume von Kindern und Jugendlichen betreten.

Betten sind grundsätzlich der Privatbereich von Mädchen und Jungen sowie Kinder und Jugendliche



- Das Jugendschutzgesetz ist zu achten.  
Rauchen ist unter 18 Jahren verboten.  
Bier und Wein dürfen erst ab 16 Jahren getrunken werden. Der Konsum von Schnaps und anderen harten alkoholischen Getränken ist erst ab 18 Jahren gestattet.



- Sowohl haupt- als auch ehrenamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben Vorbildfunktion. Dies gilt auch für Alkohol- und Tabakkonsum.  
Es ist unverantwortlich, wenn aufsichtsführende Personen Alkohol trinken. Das Team hat sicher zu stellen, dass auch in den Abend- und Nachtstunden mindestens zwei Teammitglieder (eine Betreuerin und ein Betreuer) absolut nüchtern sind.



- Sowohl ehren- als auch hauptamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter achten auch im Umgang mit Kindern und Jugendlichen die für ihre pädagogische Tätigkeit angemessene Distanz.

Sie gehen keine sexuellen Kontakte mit Gruppenmitgliedern ein. Verlieben sich (junge) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in junge Erwachsene, die an der Reise teilnehmen, so haben sie während der Reise stets eine professionelle Distanz zu wahren und eine evtl. spätere Beziehung gegenüber der Leitung transparent zu machen.



- Niemand wird ohne sein Einverständnis fotografiert und gefilmt. In Badezimmern ist fotografieren und filmen grundsätzlich untersagt. Videos oder Fotos werden nur mit Einverständnis ins Internet gestellt oder anderweitig veröffentlicht.

- Die Grenzen zwischen den Generationen sind zu achten. Erwachsene haben sich ihrem Alter entsprechend und nicht wie „Berufsjugendliche“ zu verhalten. Kinder und Jugendliche müssen sie ernst nehmen können.



- Hauptamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nehmen nicht über ihre private Mailanschrift, sondern nur über Telefonnummern und Emailadressen der Einrichtung Kontakt zu Kindern, Jugendlichen und deren Eltern auf. Die Nutzung ihrer privaten Accounts (zum Beispiel bei Facebook, Instagram und WhatsApp) im Kontakt mit Kindern und Jugendlichen ist hauptamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern grundsätzlich untersagt.





- Haupt- und ehrenamtliche Betreuer und Betreuerinnen führen mit Mädchen und Jungen, jungen Frauen und Männern keine Gespräche über ihr Intimleben oder ihre eigenen persönlichen Belastungen.

- Private Geschenke von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen an Kinder und Jugendliche sind untersagt. Geschenke aus pädagogisch sinnvollen Anlässen (zum Beispiel Siegerehrung, Geburtstag) werden im Team abgesprochen und mit der Leitung der Freizeit vorher mitgeteilt.



- Bei (vermuteten) einmaligen sexuellen Grenzverletzungen durch gleichaltrige oder ältere Jugendliche ist das Vorgehen im Team und mit der Leitung abzusprechen.



Niemals ein gemeinsames Gespräch mit betroffenen und übergriffigen Kindern und Jugendlichen führen! Niemals eine Entschuldigung anregen!

Bei wiederholten sexuellen Grenzverletzungen oder (vermuteten) sexuellen Übergriffen ist das Vorgehen im Rahmen einer Telefonberatung mit einer Fachberatungsstelle gegen sexualisierte Gewalt zu reflektieren. Nach der Ferienfreizeit sind in Kooperation mit einer Fachberatungsstelle Interventionen zur nachhaltigen Aufarbeitung zu entwickeln.

- Bei (vermuteten) sexuellen Grenzverletzungen oder sexuellen Übergriffen durch ehren- oder hauptamtliche Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter ist die Leitung oder eine übergeordnete Ansprechperson des Trägers hinzuziehen. Scheuen haupt- oder ehrenamtliche Mitarbeiterinnen grenzverletzendes fachliches Fehlverhalten oder die Vermutung sexualisierter Gewalt innerhalb der Institution zu melden, so sind sie im Sinne ihrer fachlichen Verantwortung für das Wohl von Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen, verpflichtet, die Beratung einer Fachberatungsstelle gegen sexualisierte Gewalt in Anspruch zu nehmen. Der Träger verpflichtet sich, sich im Falle der Vermutung sexueller Grenzverletzungen/Übergriffe von einer trägerunabhängigen externen Fachstelle gegen sexualisierte Gewalt beraten zu lassen.



Niemals ein gemeinsames Gespräch mit einem betroffenen Mädchen oder Jungen und einem beschuldigten Mitarbeiter führen! Niemals eine Entschuldigung anregen!

**Informationen zum Umgang mit sexuellen Grenzverletzungen bzw. Kontaktdaten von Fachberatungsstellen finden Sie unter:**



#### Literaturempfehlung:

Enders (Hrsg.) (2012): Grenzen achten. Handbuch gegen sexuelle Gewalt in Institutionen. Köln: Kiwi