

## **SCHUTZKONZEPT**

### **des EC Vorpommern e.V. (ECV) und des Landesverbandes evangelischer Gemeinschaften Vorpommern e. V. (LGV)**

vom 01.07.2025

#### **Inhalt**

Einführung .....	2
Potential- und Risikoanalyse .....	2
Zuständigkeiten .....	2
Verhaltenskodex mit Selbstverpflichtungserklärung .....	2
Erweitertes Führungszeugnis .....	3
Fortbildungen .....	5
Beschwerdeverfahren / Vertrauenspersonen.....	5
Notfallplan.....	6
Falldokumentation .....	7
Anlage 1 – Was ist sexualisierte Gewalt? .....	11
Anlage 2 – Potential- und Risikoanalyse .....	14
Anlage 3a – Erläuterungen zum Verhaltenskodex .....	18
Anlage 3b – ECV und LGV e.V. Verhaltenskodex.....	20
Anlage 4 – Beantragung Führungszeugnis .....	22
Anlage 5 – Schritte im Verdachtsfall .....	23
Anlage 6 – Sach- und Reflexions-Dokumentationsbögen .....	26

## Einführung

Leitendes Ziel ist es, in unseren Arbeitsfeldern sexualisierte Gewalt (siehe Anlage 1 – Was ist sexualisierte Gewalt?) zu verhindern und die Arbeitsfelder für Täter und Täterinnen unfreundlich zu gestalten.

Gleichzeitig gilt es dort, wo trotz entsprechender Vorsichtsmaßnahmen Tatbestände sowie Grenzüberschreitungen festgestellt werden, diese klar zu benennen und aktiv an der Aufklärung und Aufarbeitung mitzuarbeiten.

Gewaltprävention im Kinder- und Jugendschutz bezogen auf sexuelle Grenzüberschreitungen und Zuwiderhandlungen zeigt sich in Handlung und Haltung und muss regelmäßig thematisiert werden.

## Potential- und Risikoanalyse

Wir sichern zu, in unseren Angeboten eine für Täter (m/w/d) unfreundliche Umgebung zu schaffen. Dazu vergegenwärtigen wir uns unsere Präventionsmöglichkeiten (unser Potential) und die Risiken, dass es bei unseren Angeboten zu sexualisierter Gewalt kommt. Zur Identifikation der Risiken gehört die intensive Auseinandersetzung mit:

- physischen Räumen, also den Begegnungsorten, der räumlichen Umgebung, strukturellen Räumen, also den Arbeitssettings, der Teilnehmendenstruktur sowie der Mitarbeitenden-situation,
- den Kommunikationsräumen (Gesprächsverhalten, Beschwerdemöglichkeiten, Partizipationsmöglichkeiten),
- den virtuellen Räumen (Social Media, Netzwerke, Plattformen, Gruppen), Maßnahme-/Angebotskonzepten, die wiederkehrend sind.

Wir führen dazu Potential- und Risikoanalysen anhand Anlage 2 – Potential- und Risikoanalyse durch.

## Zuständigkeiten

Der Vorstand des LGV bestimmt eine(n) Präventionsbeauftragte(n), die/der zuständig ist für die Umsetzung dieses Konzeptes. Dies ist aktuell der Vorsitzende Hans-Ulrich Knauer, [vorsitzender@lgv.de](mailto:vorsitzender@lgv.de).

Außerdem bestimmt der Vorstand des LGV eine(n) Zuständige(n) für die Schutzkonzeptdokumentation. Dies ist aktuell der EC-Referent Sören Rath, [jugendreferent@ec-vorpommern.de](mailto:jugendreferent@ec-vorpommern.de). Ihm müssen die in diesem Schutzkonzept genannten Dokumente vorgelegt werden.

Zudem beauftragt der Vorstand des LGV Vertrauenspersonen, die als Ansprechpartner dienen für Betroffene oder für Mitarbeitende, die einen Übergriff beobachtet haben. Die Vertrauenspersonen sind auf dem Aushang zu finden.

## Verhaltenskodex mit Selbstverpflichtungserklärung

Der Verhaltenskodex mit Selbstverpflichtungserklärung (siehe Anlage 3a+b) dient allen Mitarbeitenden als Orientierungsrahmen für den grenzachtenden Umgang und formulieren Regelungen für Situationen, die für sexualisierte Gewalt und jegliche Form von Grenzüberschreitungen ausgenutzt werden können. Alle ehrenamtlich bzw. hauptamtlich tätigen Mitarbeitenden sollen den Verhaltenskodex und die Selbstverpflichtungserklärung kennen und unterschreiben.

Das Schutzkonzept mit seinen Unterpunkten ist in Bewerbungszusammenhängen anzusprechen, die Bewerberinnen und Bewerber sollen hier ihren Umsetzungswillen bekunden.

Als ECV und LGV arbeiten wir im Rahmen des Schutzkonzeptes auf Grundlage eines gemeinsamen Verhaltenskodexes. Dieser Verhaltenskodex leitet sich aus unserem Selbstverständnis ab und ist zwingender Teil einer Selbstverpflichtungserklärung aller ehren- und hauptamtlicher Mitarbeitenden in unseren Arbeitsbereichen. Die Selbstverpflichtungserklärung ist durch alle tätigen Personen zu unterzeichnen. Diese Unterzeichnung ist bei der/dem Zuständigen für die Schutzkonzeptdokumentation des ECV und LGV zu dokumentieren.

Wir verpflichten uns damit, gegenüber unseren Schutzbefohlenen ein grenzachtendes, respektvolles und persönlichkeitschützendes Verhalten zu wahren. Der Verhaltenskodex und die Selbstverpflichtungserklärung sind somit als gemeinsamer Orientierungsrahmen und Regelwerk des Miteinanders wichtige Bausteine der Gewaltprävention.

### **Erweitertes Führungszeugnis**

Alle Personen, die Umgang mit Schutzbefohlenen und Zugang zu den Räumlichkeiten haben, legen der/dem Zuständigen für die Schutzkonzeptdokumentation des ECV und LGV zur Einsicht nach § 72a SGB VIII ein erweitertes polizeiliches Führungszeugnis vor, das bei Vorlage nicht älter als 3 Monate ist und spätestens nach 5 Jahren erneut vorgelegt werden muss. Die/der Zuständige für die Schutzkonzeptdokumentation dokumentiert:

- bei beruflich Beschäftigten nur den Umstand, dass Einsicht in ein Führungszeugnis genommen wurde, das Datum des Führungszeugnisses und die Information, ob die das Führungszeugnis betreffende Person wegen einer Straftat nach § 72a Abs. 1 SGB VIII rechtskräftig verurteilt worden ist (jedoch nicht die konkrete Straftat). Das Gleiche gilt für Ehrenamtliche, die im Rahmen der Eingliederungshilfe nach SGB IX tätig werden.
- bei ehrenamtlich Tätigen werden diese Daten nur erhoben, sofern dies zum Ausschluss der Person von der Tätigkeit, die Anlass zu der Einsichtnahme in das Führungszeugnis gewesen ist, relevant ist. Sofern sich kein relevanter Eintrag in dem Führungszeugnis findet, wird lediglich ein Wiedervorlagetermin zur erneuten Anforderung eines Führungszeugnisses nach Fristablauf vermerkt. Die Daten sind spätestens drei Monate nach der Beendigung der Tätigkeit zu löschen.

Die Beantragung von erweiterten Führungszeugnissen für Ehrenamtliche ist kostenlos. Dafür ist die Anlage 4 zu verwenden und entweder vom EC-Jugendreferenten oder vom LGV-Vorsitzenden zu unterschreiben.

Das erweiterte Führungszeugnis muss persönlich und unter der Vorlage des Personalausweises beim zuständigen Einwohnermeldeamt beantragt werden.

Wer braucht ein erweitertes Führungszeugnis:

- jeder Mitarbeiter ab 14 Jahren (Haupt- und Ehrenamt)
- der regelmäßig in der Kinder- und Jugendarbeit mitarbeitet
- der bei Übernachtungsaktionen mitarbeitet
- der bei Freizeiten mitarbeitet

Das erweiterte Führungszeugnis:

... ist für Ehrenamtliche kostenlos.

... ist alle 5 Jahre neu vorzulegen

... die Einsicht wird vom Zuständigen für die Schutzkonzept-Dokumentation (siehe Abschnitt „Zuständigkeiten“) dokumentiert.



#### BESTÄTIGUNG DER EINRICHTUNG

Zur Vorlage beim Einwohnermeldeamt für die Beantragung eines erweiterten Führungszeugnisses gem. §30a Abs. 2b BZRG

Frau/Herr \_\_\_\_\_  
Vorname Nachname

Wohnhaft in \_\_\_\_\_  
PLZ Ort

Geb.datum & -ort \_\_\_\_\_  
Geburtsdatum Geburtsort

- Ist für den Jugendverband „Entschieden für Christus“ Vorpommern e.V.  
 Ist für den Landesverband evangelischer Gemeinschaften Vorpommern e.V.

Anschrift für beide Vereine: Baustraße 2, 17489 Greifswald

ehrenamtlich tätig und benötigt dafür ein erweitertes Führungszeugnis gemäß §30a Abs. 2b BZRG.

Aufgrund der ehrenamtlichen Mitarbeit wird hiermit gleichzeitig bestätigt, dass die Voraussetzung für eine Gebührenbefreiung gem. §12 JVKostO vorliegt.

\_\_\_\_\_, den \_\_\_\_\_  
Ort Datum

\_\_\_\_\_  
Unterschrift/Stempel des Trägers

## Fortbildungen

Alle beruflich und ehrenamtlich Mitarbeitenden sind zur Teilnahme an Fortbildungen zum Thema „Schutz vor sexualisierter Gewalt“ verpflichtet. Für den ECV und LGV bedeutet das, dass sie für entsprechende Fortbildungsangebote zu sorgen haben.

Die örtlichen Vorstände haben darauf zu achten, dass alle betreffenden Mitarbeitenden an den für sie entsprechenden Schulungen teilnehmen. Die Teilnahme an Schulungen ist an den Zuständigen für die Schutzkonzept-Dokumentation zu melden (siehe Abschnitt „Zuständigkeiten“). Mitarbeitenden Wechsel oder Neueinstellungen müssen berücksichtigt werden.

Die Präventionsmaßnahmen dieses Konzeptes bestehen aus:

- Schulungen für neue Mitarbeiter
- Auffrischungsschulungen werden jedes Jahr angeboten
- Verpflichtende Schulungen im Rhythmus von 4 Jahren

## Beschwerdeverfahren / Vertrauenspersonen

Wir schaffen Möglichkeiten der Beschwerde über sexualisiertes Verhalten. Ziel ist es, Fehler frühzeitig zu erkennen und zu beheben. Jeder kann Beobachtungen und Fehler melden. Beschwerden werden immer ernst genommen. Beschwerden machen auf Fehler in der Struktur aufmerksam und helfen, unsere Arbeit im Sinne eines Entwicklungspotentials zu verbessern. Sie deuten auf die mögliche Verletzung von Rechten, Bedürfnissen und Wünschen hin. Das Beschwerdesystem und -verfahren ist unseren Mitarbeitenden bekannt, so dass sie auch die Teilnehmenden damit vertraut machen können.

In allen Gebäuden hängen der Verhaltenskodex und der Aushang zum Schutzkonzept. Der Aushang weist darauf hin, bei welchen Personen das gesamte Schutzkonzept einsehbar ist und wie Fragen, Anregungen und Beschwerden vorgebracht werden können.

Beschwerden nehmen die Vertrauenspersonen des ECV und LGV entgegen. Die Vertrauenspersonen rufen daraufhin das Interventionsteam zusammen, das ggf. eine externe Fachberatung Stelle hinzuzieht.

Beschwerden nimmt auch die Anlaufstelle des Evangelischen Gnadauer Gemeinschaftsverbandes entgegen. Deren Mitarbeitende entscheiden gemeinsam mit den Beschwerdeführenden, wer in welchem Umfang informiert werden soll. Alle Beschwerden werden durch die Mitarbeitenden der Anlaufstelle dokumentiert und sicher aufbewahrt. Die Anlaufstelle ist zu erreichen über:

<http://www.gnadauer.de/anlaufstelle>.

Das Interventionsteam besteht aus:

- den Vertrauenspersonen
- einem Mitglied des ECV-Vorstands
- zwei Mitgliedern des LGV-Vorstandes
- ggf. Vertretung des Gnadauer Verbandes
- ggf. eine Fachberatungsstelle

## Notfallplan

Im Falle einer Vermutung von Verletzung der sexuellen Selbstbestimmung agieren wir wie im Folgenden beschrieben. Die konkreten Schritte finden sich in Anlage 5 - Schritte im Verdachtsfall

### Wir handeln immer nach folgenden Grundsätzen:

- Im Sinne der verletzten Person zu ihrem Schutz - Beschuldigtenkonfrontation ist nicht Schutzaufgabe! Dennoch unvoreingenommen und nicht parteiisch!
- In keinem Fall allein - kein Aktionismus! Gemeinsam mit der zuständigen Leitungsposition, einer insofern erfahrenen Fachkraft oder einer der Vertrauenspersonen. Wir halten die Zahl der Involvierten bewusst niedrig, um so im Falle eines Irrtums die Rehabilitation einer Person nicht unnötig zu erschweren.
- Nur dann direkt eingreifend, wenn Gefahr im Verzug ist. Mit schriftlicher Dokumentation (Verdachtstagebuch), in dem die Situation dezidiert und kleinteilig aufgezeichnet ist.

### Zwischen diesen Formen sexualisierter Gewalt wird unterschieden:

- Grenzverletzungen werden unabsichtlich verübt und resultieren aus fachlichen bzw. persönlichen Unzulänglichkeiten oder einer „Kultur der Grenzverletzungen“
- Übergriffe sind Ausdruck eines unzureichenden Respekts gegenüber anderen Menschen, grundlegender fachlicher Mängel und/oder einer gezielten Desensibilisierung im Rahmen der Vorbereitung eines sexuellen Missbrauchs/ eines Machtmissbrauchs
- Strafrechtlich relevante Formen sexualisierter Gewalt sind „Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung“ (gem. §§ 174 ff. StGB) z.B. sexueller Missbrauch, Erpressung/(sexuelle) Nötigung.

### Grundsätzlich gilt:

- Wir bewahren die Ruhe.
- Wir stellen die Dokumentation der verschiedenen Schritte sicher. Wir beachten eventuelle Befangenheiten.
- Kinderschutz ist von Anfang an mitzudenken.

Im Falle der Vermutung bzw. des Vorwurfs sexueller Übergriffe (strafrechtlich relevant) sind viele verschiedene Personengruppen involviert oder betroffen (Beschuldigter/Beschuldigte, beruflich oder ehrenamtlich Mitarbeitende, Betroffene etc.).

Juristische Regelungen und mögliche Konsequenzen sind zu beachten. Juristisch gesehen bestehen Aussagepflichten, Schweigepflichten aber auch Anzeigepflichten.

Bei beruflich Mitarbeitenden bestehen arbeitsrechtliche Möglichkeiten und Verpflichtungen. In jedem Fall ist ein Erstgespräch erforderlich. Insbesondere bei Ehrenamtlichen kann nach einer einvernehmlichen vorübergehenden Lösung gesucht werden (z. B. Beurlaubung), um Zeit zu gewinnen. Erhärtet sich die Vermutung sexualisierter Gewalt nicht, sind die betroffenen Mitarbeitenden zu rehabilitieren.

## Falldokumentation

### Dokumentationsbogen bei Verdacht oder Bericht von sexualisierter Gewalt

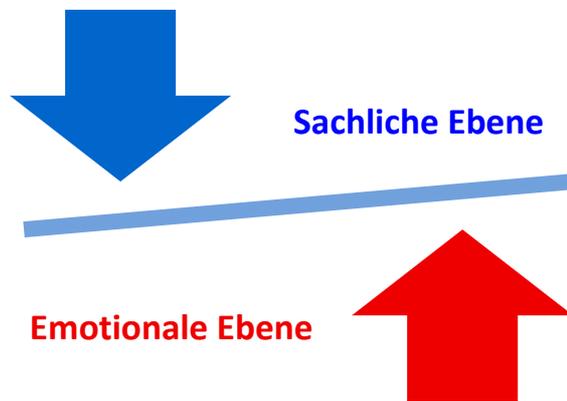
(siehe Sach- und Reflexions-Dokumentationsbogen Anlage 6)

Bei einer Vermutung oder einer Aussage, die auf einen Übergriff oder eine strafrechtliche Handlung hinweist, ist eine Dokumentation anzufertigen, die möglichst genau die Worte des betroffenen Kindes, Jugendlichen oder Erwachsenen beziehungsweise die Worte von Zeuginnen und Zeugen wiedergibt.

Eine Dokumentation dient der eigenen Vergewisserung und Absicherung. Im späteren strafrechtlichen, zivilrechtlichen und arbeitsrechtlichen Verfahren können diese Informationen von Bedeutung sein. Wenn sie frühzeitig und sorgfältig dokumentiert sind, können sie gute Hinweise zur Rekonstruktion von Missbrauchsgeschehnissen liefern. Um eigene Überlegungen und Interpretationen von objektiven Daten und Informationen zu trennen, ist es erforderlich, neben der Sachdokumentation auch eine eigene Reflexionsdokumentation zu erstellen.

- Die Ermittlungs- und Aufklärungsarbeit ist Sache der Polizei und Staatsanwaltschaft.
- Es besteht eine Handlungspflicht, aber keine Anzeigepflicht. Eine Anzeige zieht immer eine Strafverfolgung nach sich und kann nicht zurückgenommen werden.
- Vorrang hat der Schutz der betroffenen und evtl. weiterer gefährdeter Personen. Deshalb sind bis zur Klärung des Verdachts geeignete Maßnahmen zu treffen, dass der vermutete Übergriff nicht mehr stattfinden kann.
- Zur Klärung eines Verdachts sollten möglichst Fachstellen hinzugezogen werden. Dazu sind vorab Kontakte herzustellen.
- Mit den Betroffenen wird behutsam und seelsorgerlich gesprochen. Wer Betroffene suggestiv befragt („verhört“), macht sich der Einflussnahme schuldig und gefährdet ggf. die Ermittlungen. Die eigene Betroffenheit sollte dabei reflektiert werden.
- Betroffene werden über das weitere Vorgehen informiert und so weit wie möglich einbezogen.
- Verschwiegenheit über den Kreis des Opfers, der Leitung und der Fachstellen hinaus ist für den Schutz des Opfers unerlässlich.
- Erziehungsberechtigte werden informiert, sofern sie nicht selber involviert sind.
- Es ist wichtig, auf die eigenen Emotionen zu achten. Gegebenenfalls ist es gut, sich selber eine Vertrauensperson zu suchen, um über das eigene Erleben zu sprechen. Die Identität des Opfers soll dabei aber durch Anonymisierung gewahrt bleiben.
- Es ist wichtig, auf die eigenen Grenzen zu achten. Niemand soll sich überfordern. Deshalb kann es richtig sein, den/die Betroffene an eine andere Ansprechperson weiterzuleiten.
- Der mögliche Täter/ die mögliche Täterin wird nicht eigenmächtig zur Rede gestellt.

- Die eigenen Beobachtungen sowie die Berichte des Opfers werden genau dokumentiert und mit Datum versehen (siehe Anlage 6).



#### Sach-Dokumentation

- Datum und Anlass der Vermutung für das Vorliegen sexualisierter Gewalt
- Was habe ich beobachtet bzw. wurde mir von wem gesagt? (auch vermeintlich kleine Details sind später hilfreich)
- Namen und Kontaktdaten der berichtenden Person
- Wen habe ich wann worüber informiert? (zum Beispiel andere Mitarbeiter, Geschäftsführung)
- Welche Absprachen gibt es? Welche Schritte sind geplant beziehungsweise wurde durchgeführt
- Begründungen für Entscheidungen

#### Reflexions-Dokumentation

- Welche Gefühle lösen die Beobachtungen bei mir aus?
- Welche eigenen Erklärungsansätze habe ich für das Geschehene?
- Gibt es andere Erklärungsmöglichkeiten für das Wahrgenommene? Wenn ja, welche? Sind mir diese eigenfallen oder stammen sie von anderen Personen?
- Was genau habe ich wann von anderen gehört (persönlich, schriftlich, anonym, über Dritte)?
- Was habe ich selber aus erster Hand erfahren?
- Wann und mit wem habe ich worüber ein kollegiales Gespräch geführt?
- Was hat sich durch das jeweilige Gespräch verändert?
- Welche Gefühle oder Gedanken habe ich bezüglich aller Betroffenen?

Woher bekomme ich Hilfe?

(siehe nächste Seite)

## Hilfetelefon sexueller Missbrauch

Ein psychologisch und pädagogisch ausgebildetes Team mit langjähriger beruflicher Erfahrung im Umgang mit sexueller Gewalt an Mädchen und Jungen hört zu, berät und gibt Informationen.

- **Hilfetelefon Sexueller Missbrauch (kostenfrei und anonym): 0800 22 55 530**
- [www.hilfetelefon-missbrauch.de](http://www.hilfetelefon-missbrauch.de)
- <https://www.nummergegenkummer.de/>
- <http://beauftragter-missbrauch.de/>
- <http://www.wildwasser-freiburg.de/cms/#onlineberatung>

- Weißes Kreuz in Deutschland  
Geschäftsführende Leiterin: Diana Kadira  
Weißes-Kreuz-Straße 1-4  
34292 Ahnatal/Kassel  
Tel: 05609 83 99-0  
info@weisses-kreuz.de  
www.weisses-kreuz.de



## Anlagen

**Anlage 1 – Was ist sexualisierte Gewalt?**

**Anlage 2 – Potential- und Risikoanalyse**

**Anlage 3a – Erläuterungen zum Verhaltenskodex**

**Anlage 3b – ECV und LGV e.V. Verhaltenskodex**

**Anlage 4 – Beantragung Führungszeugnis**

**Anlage 5 – Schritte im Verdachtsfall**

**Anlage 6 – Sach- und Reflexions-Dokumentationsbögen**

## Inkrafttreten

Dieses Konzept tritt mit Beschluss des Vorstandes des ECV und LGV in Kraft: Stand: 29.07.2025.

In diesem Schutzkonzept wurden Texte aus den Schutzkonzepten des Thüringer Gemeinschaftsbundes (<https://www.thueringer-gemeinschaftsbund.de/>), dem EC Deutschland (<https://www.ec.de/>) und dem EC Mecklenburg (<https://www.ec-mecklenburg.de/>) verwendet. Wir bedanken uns ganz herzlich für die Erlaubnis.

## Anlage 1 – Was ist sexualisierte Gewalt?

Als sexualisierte Gewalt wird jedes Verhalten bezeichnet, das ein unerwünschtes sexuelles Erleben und/oder Verhalten bei einem anderen bewirkt oder bezweckt. Es muss sich dabei nicht um physische, sondern kann sich auch um verbale Gewalt oder ein sonst entwürdigendes und einen Zwang erzeugendes Verhalten handeln. In bestimmten asymmetrischen Beziehungen (z. B. zwischen Erwachsenen und Kindern/Jugendlichen, bei starkem Machtgefälle oder eingeschränkter Entscheidungsfähigkeit eines Partners) sind Versuche sexueller Annäherung grundsätzlich als sexualisierte Gewalt zu betrachten.

Verschiedene biblische Texte schildern sexualisierte Gewalt und stellen sie unter ein äußerst scharfes Urteil (1. Mose 19 und 34; Richter 19 bis 21; 2. Sam 13). Sie verstößt gravierend gegen die biblisch gebotene Nächstenliebe (Mt 7,12; 22,39), die insbesondere innerhalb der Gemeinde gilt (Phil 2,3; 1. Joh 4,21). Der Schutz der Schwachen als einer der am häufigsten genannten Aspekte biblischer Ethik (Vgl z. B. Mt 25,40b) schließt zweifellos auch ihren Schutz vor sexualisierter Gewalt ein. Sexualisierte Gewalt ist ein Angriff auf die Würde des Menschen als Gottes Geschöpf und insofern auch vom Gesamtzeugnis der Schrift her grundsätzlich zu verurteilen.

Unter sexualisierter Gewalt verstehen wir mithin jede sexuelle Handlung, die an oder vor einem Menschen gegen dessen Willen vorgenommen wird oder der ein Mensch aufgrund körperlicher, psychischer, kognitiver oder sprachlicher Unterlegenheit nicht wesentlich zustimmen kann. Missbrauchende in Macht- und Autoritätspositionen nutzen oftmals ihre Position aus, um ihre eigenen Bedürfnisse zu befriedigen.

Vorkommnisse sexualisierter Gewalt lassen sich nach ihrer Schwere noch einmal unterscheiden in Grenzverletzungen, Übergriffe und strafrechtlich relevante Formen.

### Grenzverletzungen

Grenzverletzungen werden unabsichtlich verübt und/oder resultieren aus fachlichen bzw. persönlichen Unzulänglichkeiten der ausübenden Person. Grenzverletzungen beruhen zum einen auf objektiven Kriterien, können aber auch aufgrund eines subjektiven Erlebens als solche wahrgenommen werden.

Wann ist von einer Grenzverletzung auszugehen?

- Einmaliges bzw. gelegentliches Geschehen
- Unbeabsichtigte Missachtung der Grenzen anderer
- Beispiele möglicher Grenzverletzungen:
  - Einmalige/seltene Missachtung einer adäquaten körperlichen Distanz Flirten
  - Mit Kosenamen ansprechen
  - Sexualisierte Sprache
  - Einmalige/seltene Missachtung der professionellen Rolle im Umgang mit anderen Mitarbeitenden, Teilnehmenden von Veranstaltungen oder Ratsuchenden in der Seelsorge
  - Verletzung des Rechts auf das eigene Bild durch Veröffentlichung von Bildmaterial via Messenger-Dienste (zum Beispiel WhatsApp), andere soziale Internetplattformen oder E-Mails.

## Sexuelle Übergriffe

Sexuelle Übergriffe sind gezielte Handlungen, die Ausdruck eines unzureichenden Respekts gegenüber Kindern, Jugendlichen und/oder Erwachsenen sowie eines unprofessionellen Verhaltens sind. Sexuelle Übergriffe werden vorsätzlich und bewusst begangen. Sie können einen sexuellen Missbrauch vorbereiten.

### Beispiele für sexuelle Übergriffe:

- Minderjährige werden wiederholt als Gesprächspartnerinnen und -partner für die eigenen (sexuellen) Probleme genutzt
- Mitarbeitende werden ungefragt als Gesprächspartnerinnen und -partner für die eigenen (sexuellen) Probleme genutzt
- Das Vertrauen und die Zuneigung Minderjähriger wird erschlichen bzw. ausgenutzt
- Wiederholtes Flirten
- Sexualisierung durch häufige anzügliche Bemerkungen oder unangemessene Gespräche über Sexualität
- Wiederholte Missachtung einer professionellen körperlichen Distanz

## Strafrechtlich relevante Formen von sexualisierter Gewalt

Strafrechtlich relevante Formen sexualisierter Gewalt sind: sexuelle Nötigung, exhibitionistische Handlungen, sexueller Missbrauch von Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen, Vergewaltigung, die Förderung sexueller Handlungen an Minderjährigen, Prostitution von Kindern, das Ausstellen, die Herstellung, der Handel und der Eigenbesitz kinderpornografischer Produkte. Sexualisierte Gewalt kommt in vielen Formen und Abstufungen vor. Dabei kann zwischen Formen mit und ohne Körperkontakt unterschieden werden.

### Sexualisierte Gewalt ohne Körperkontakt liegt zum Beispiel vor

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

### Sexualisierte Gewalt mit Körperkontakt liegt zum Beispiel vor

- bei intimen Küssen und Zungenküssen,
- bei vorsätzlichen Berührungen des Opfers an Brust, Gesäß oder den Genitalien.
- Zusätzlich kann von **schweren Formen sexualisierter Gewalt** gesprochen werden. Diese liegt zum Beispiel vor:

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

In der Bundesrepublik Deutschland definiert das Strafgesetzbuch (StGB) verschiedene **Formen sexualisierter Gewalt als Straftaten** (hier eine Auswahl ohne Anspruch auf Vollständigkeit):

- § 174 - sexueller Missbrauch von Schutzbefohlenen
- § 176 – sexueller Missbrauch von Kindern
- § 177 und 178 – sexuelle Handlungen gegen den Willen der betroffenen Person oder unter Androhung
- eines „empfindlichen Übels“ (Übergriff, Nötigung und Vergewaltigung)
- § 180 – Förderung sexueller Handlungen Minderjähriger
- § 182 – sexueller Missbrauch von Jugendlichen
- § 183 – exhibitionistische Handlungen
- § 184 – Verbreitung pornografischer Inhalte ohne Beschränkung auf Erwachsene
  - § 184 b und c – Verbreitung, Erwerb und Besitz von Kinder- und Jugendpornografie
  - § 184 e – Veranstaltung und Besuch kinder- und jugendpornografischer Darbietungen
  - § 184 i – belästigende körperliche Berührungen
- § 184 k – Verletzung des Intimbereichs durch Bildaufnahmen
- § 184 l – Inverkehrbringen, Erwerb und Besitz von Sexpuppen mit kindlichem Erscheinungsbild

Darüber hinaus formuliert das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) im Blick auf Beziehungen von Erwachsenen untereinander, insbesondere für arbeitsrechtliche Verhältnisse in Unternehmen und Organisationen: „Eine sexuelle Belästigung ist ..., wenn ein unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten, wozu auch unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornographischen Darstellungen gehören, bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird, insbesondere wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.“ (§ 3, Abs. 4 AGG) <sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> [https://www.gesetze-im-internet.de/agg/\\_\\_\\_3.html](https://www.gesetze-im-internet.de/agg/___3.html) – Zugriff am 08.03.2021

## Anlage 2 – Potential- und Risikoanalyse

Die Potential- und Risikoanalyse verfolgt das Ziel, Stärken und Schwachstellen zu erkennen und zu dokumentieren. Das Ergebnis dient der weiteren Arbeit. Insbesondere die identifizierten Risiken müssen beseitigt bzw. so weit wie möglich reduziert werden.

Für den ECV und den LGV muss zuerst eine Auflistung der Arbeitsbereiche erfolgen, die in die Analyse einbezogen werden müssen: Welche Angebote gibt es? Kindergruppen, Jugendgruppen, Freizeiten, Glaubenskurse, Besuchsdienst, Chor usw.

### Bei der Potenzialanalyse wird gefragt:

- Welche Schutzmaßnahmen haben wir in den einzelnen Arbeitsbereichen schon?
- Was gibt es dort, und was funktioniert gut?

### Bei der Risikoanalyse wird gefragt (allgemein und spezifisch für jedes Angebot):

- Wo bestehen Unsicherheiten?
- Wo treten bei einzelnen Personen unguete Gefühle auf?
- Welche Risiken gibt es und wodurch bestehen sie?
- Was läuft nicht gut und wo gibt es Lücken oder Probleme?

### Folgende Aspekte sind dabei zu beachten:

- Die Analyse bezieht sich auf verschiedene „Räume“:
  - physische Räume (z. B. Gruppenraum, Keller, Treppenhaus, Toiletten, Garten, usw.)
  - Kommunikationsräume (z. B. Gesprächskultur, Beschwerdewege, Fehlerkultur, usw.)
  - strukturelle Räume (z. B. Konzepte, Verfahrenswege, Nähe- und Distanzgewohnheiten usw.)
  - virtuelle Räume (Social Media usw.)
- In welchen Formen bestehen bei uns Macht- und Abhängigkeitsverhältnisse? Welche Risiken entstehen daraus?
- In welchen Formen entstehen bei uns Vertrauensverhältnisse? Welche Potenziale und welche Risiken ergeben sich daraus?
- Welches Fachwissen zum Thema sexualisierte Gewalt ist bei uns vorhanden? Wer verfügt darüber, und wie wird dieses Potenzial genutzt?
- Welche Vorerfahrungen haben wir im Bereich sexualisierter Gewalt?

### Einschätzungstabelle für Risiken:

Eintrittswahrscheinlichkeit	Schadensschwere				
	kein Schaden	gering	mittel	hoch	katastrophal
fast unmöglich	kein Risiko	Geringes Risiko	geringes Risiko	mittleres Risiko	Mittleres Risiko
vorstellbar	geringes Risiko	Geringes Risiko	mittleres Risiko	hohes Risiko	hohes Risiko
möglich	Geringes Risiko	mittleres Risiko	hohes Risiko	hohes Risiko	Inakzeptables Risiko
wahrscheinlich	Geringes Risiko	mittleres Risiko	hohes Risiko	Inakzeptables Risiko	Inakzeptables Risiko

Table 1: Bewertung von Risiken

- kein Schaden: eine Person fühlt sich durch das Verhalten einer anderen belästigt oder genötigt, kann dies aber aufgrund ihrer eigenen kommunikativen Kompetenz wirksam zurückweisen
- geringer Schaden: eine Person fühlt sich durch das Verhalten einer anderen unwohl, verliert an Motivation, vermeidet die Nähe der anderen Person, fühlt und verhält sich unsicher
- mittlerer Schaden: eine Person fühlt sich verletzt oder herabgewürdigt, verweigert die Begegnung mit der anderen Person, verliert das Vertrauen in die Gemeinschaft
- hoher Schaden: eine Person ist körperlich belästigt oder bedrängt oder mehrfach zur sexualisierten Konversation genötigt worden, sie distanziert sich von der gesamten Gemeinschaft und äußert sich vorwurfsvoll in ihrem Umfeld
- katastrophaler Schaden: eine Person ist vergewaltigt oder zu sexuellen Handlungen genötigt oder gezwungen worden, es ist eine strafbare Handlung begangen worden, es sind Ermittlungen aufgenommen worden, der Vorfall wird in der Öffentlichkeit bekannt

### Beispiel der Einschätzungstabelle für Risiken

Tätigkeitsbereich, Gruppe oder gemeindliches Angebot	räumliche Bedingungen	Beteiligte Personen und deren Beziehungen	Risiken incl. Bewertung	Schutzmaßnahmen	Umsetzung durch wen und bis wann?
Bibelkreis	Gemeinde- raum mit gut einseh- baren, be- leuchteten Zugängen	Erwachsene Teilneh- mende und Leitende – geringe for- male Autori- tät – einzelne Personen mit geringem Selbstwert- gefühl	dominante Persönlich- keiten kön- nen ggf. zu Unterlegenen verbal über- griffig wer- den – gerin- ges Risiko	Vereinbarung über eine res- pektvolle Spra- che und die Selbstverständ- lichkeit individu- eller Grenzzie- hungen	sofort durch die Gemeindelei- tung, einmalige Information, Er- innerung der Leitenden bei Verstößen.
Kinderkreis	Gemeinde- raum mit gut einseh- baren, be- leuchteten Zugängen	jugendliche oder erwach- sene Lei- tende – Kin- der zwischen 6 und 12 Jah- ren	Leitende kön- nen ggf. zu Kindern übergriffig werden oder einen Miss- brauch an- bahnen – ho- hes Risiko	sorgfältige Aus- wahl der Mitar- beitenden incl. Vorlage eines erweiterten Führungszeug- nisses, erstma- lige und regel- mäßige Schu- lung	sofort durch die Gemeindelei- tung, danach re- gelmäßige Schu- lung und perso- nen-bezogen für neue Mitarbei- tende
Jugendkreis	Dachboden mit separa- tem Auf- gang hin- term Haus, schwer ein- sehbar	junge Er- wachsene und Jugendli- che – flache Hierarchie – einzelne Per- sonen mit großer per- sönlicher Ausstrahlung – einzelne Personen mit geringen Selbstwert- gefühl	dominante Persönlich- keiten ggf. zu Unterlegenen verbal über- griffig wer- den – mittle- res Risiko  Übergriffe auf dem Weg sind möglich – hohes Ri- siko	Schulung und Vorlagen eines erweiterten Führungszeug- nisses der Mit- arbeitenden, Thematisierung von Gewalt, Aufmerksamkeit für den Zu- gangsweg insbe- sondere bei Dunkelheit	sofort durch die Gemeindelei- tung, regelmä- ßige Belehrung der Leitenden

Tabelle 2: Beispiel der Einschätzungstabelle für Risiken

<b>Tätigkeitsbereich, Gruppe, Angebot</b>	<b>Räumliche Bedingungen</b>	<b>Beteiligte Personen und deren Beziehungen</b>	<b>Risiken incl. Bewertung</b>	<b>Schutzmaßnahmen</b>	<b>Umsetzung durch wen und bis wann?</b>

*Tabelle 3: Einschätzungstabelle für Risiken zum Ausfüllen*

## Anlage 3a – Erläuterungen zum Verhaltenskodex

### Verhaltenskodex des ECV und des LGV

#### Gestaltung von Nähe und Distanz

In der Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen ist ein angemessenes Verhältnis von Nähe und Distanz notwendig. Die Beziehungsgestaltung muss dem Arbeitsfeld entsprechen und stimmig sein. Die Mitarbeitenden achten darauf, dass keine emotionalen oder körperlichen Abhängigkeiten entstehen. Die Verantwortung für die Gestaltung von Distanz und Nähe liegt bei den Mitarbeitenden.

Ein wichtiger Bestandteil unserer Arbeit sind seelsorgliche Gespräche. Sie finden häufig im 1:1-Setting statt. Zum Schutz von Mitarbeitenden und Ratsuchenden werden vor Beginn eines Seelsorgeprozesses Ratsuchende über die Präventionsmaßnahmen und die Vertrauenspersonen informiert. Einzelgespräche finden nur in dafür vorgesehenen geeigneten Räumlichkeiten statt. Diese müssen jederzeit von außen zugänglich sein.

Ein familiärer Umgang entspricht unseren Werten. Dennoch achten wir darauf, dass gerade die Mitarbeitenden, die mit Kindern und Jugendlichen arbeiten, ihre aufgabenbezogene Beziehung zu Kindern und Jugendlichen möglichst nicht im privaten Bereich weiterführen.

Die mit Worten oder Körpersprache ausgedrückten individuellen Grenzempfindungen von Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen werden ernstgenommen, respektiert und keinesfalls abfällig kommentiert.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter besprechen ihre privaten Sorgen und Probleme nicht mit Kindern, Jugendlichen und Ratsuchenden.

#### Angemessener Körperkontakt

Körperliche Berührungen gehören zum alltäglichen Umgang. Wir achten darauf, dass Körperkontakt altersgerecht und der jeweiligen Situation angemessen ist. Er setzt die freie und in besonderen Situationen auch die erklärte Zustimmung von anderen voraus. Der ablehnende Wille ist grundsätzlich zu respektieren.

Für die Wahrung angemessener Grenzen sind immer die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verantwortlich, auch wenn Impulse von Kindern, Jugendlichen oder Ratsuchenden nach zu viel Nähe ausgehen sollten.

Körperliche Nähe ist angemessen, wenn:

- Mitarbeitende sich damit keine eigenen Bedürfnisse nach körperlicher Nähe erfüllen
- Mitarbeitende insgesamt über eine sensible Wahrnehmung verfügen und Kinder, Jugendliche und Erwachsene weder manipulieren noch unter Druck setzen.

#### Sprache, Wortwahl und Kleidung

Durch Sprache und Wortwahl können Menschen zutiefst irritiert, verletzt oder gedemütigt werden.

können zu einer Sexualisierung der Atmosphäre beitragen.

Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verwenden deshalb in keiner Form der Begegnung mit Kindern und Jugendlichen eine sexualisierte Sprache oder Gestik, ebenso keine abfälligen Bemerkungen oder Bloßstellungen. Sie achten darauf, dass sie in ihrem Verhalten und Erscheinungsbild nicht zu einer Sexualisierung der Atmosphäre beitragen.

## **Umgang mit und Nutzung von Medien und sozialen Netzwerken**

Der Umgang mit sozialen Netzwerken und digitalen Medien ist in der heutigen Zeit alltäglich und normal, deshalb ist ein sachgemäßer Umgang damit unumgänglich. Die Auswahl von Filmen, Fotos, Spielen und Materialien muss im Sinne des Jugendschutzes und eines respektvollen Umgangs miteinander sorgsam getroffen werden.

Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter pflegen keine privaten Internetkontakte mit Kindern, Jugendlichen oder Ratsuchenden. Dies schließt Kontakte über Messenger Dienste mit ein. Zulässig sind lediglich Kontakte, die zur Ausübung der ehrenamtlichen, hauptamtlichen oder freiberuflichen Tätigkeit notwendig sind.

Die Nutzung und der Einsatz von Filmen, Bildern, Computerspielen oder Druckmaterial mit pornografischen Inhalten sind Mitarbeitenden verboten.

## **Geschenke und Vergünstigungen**

Geschenke, Vergünstigungen und Bevorzugungen können, insbesondere, wenn sie nur ausgewählten Kindern und Jugendlichen zuteilwerden, ihre emotionale Abhängigkeit fördern. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter achten darauf, niemanden zu bevorzugen.

## **Umgang mit der Übertretung des Verhaltenskodex**

Zu typischem Täter- und Täterinnenverhalten gehört die Vertuschung und das Geheimhalten von grenzüberschreitenden oder übergriffigen Handlungen. Um dem entgegenzuwirken, wird Zuwiderhandeln gegen diesen Verhaltenskodex gegenüber dem Mitarbeiterteam und der Geschäftsführung transparent gemacht.

Jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter darf grundsätzlich auf ihr/sein Verhalten gegenüber Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen angesprochen werden. Mitarbeitende machen eigene Übertretungen des Verhaltenskodex sowie die von anderen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern transparent gegenüber dem ECV bzw. LGV-Vorstand.

## Anlage 3b – ECV und LGV e.V. Verhaltenskodex

### Verhaltenskodex

für/von:

---

Name	Vorname	geboren am
------	---------	------------

#### Einleitung

Der Jugendverband „Entschieden für Christus“ (EC) Vorpommern e.V. und der Landesverband Evangelischer Gemeinschaften Vorpommern e.V. setzen sich aktiv mit dem Thema „Schutz von Kindern und Jugendlichen“ auseinander.

Auf der Grundlage unseres christlichen Menschenbildes und des Evangeliums haben das Wohl der Kinder und Jugendlichen sowie der Schutz vor jeglicher Gewalt und Missbrauch (körperlich, seelisch, geistig und geistlich) oberste Priorität.

Jedes Kind, jede/r Jugendliche ist ein Original, von Gott geschaffen und geliebt. Wir haben die Verantwortung, Kinder und Jugendliche in diesem Sinne zu stärken, ihnen eine optimale Entwicklung zu ermöglichen und ihnen den christlichen Glauben nahe zu bringen. Dazu gehört auch, sie vor missbräuchlichem Verhalten zu schützen.

Transparente Strukturen und eine offene Thematisierung sind eine grundlegende Voraussetzung, diesem Auftrag zu entsprechen. Deshalb wurde dieser Verhaltenskodex entwickelt. Er ist ein wichtiger Beitrag zur Entwicklung einer umfassenden Präventionskultur in unserem Verband.

Dieser Verhaltenskodex ist Voraussetzung für die Mitarbeit in der Arbeit mit Kindern und der Jugendarbeit unserer EC-Kreise und Gemeinschaften und somit maßgebend und verbindlich für alle haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

#### Der Verhaltenskodex

##### Kinder und Jugendliche schützen

Ich will die mir anvertrauten Kinder und Jugendlichen vor Schaden, Gefahren, Missbrauch und Gewalt (körperlich, seelisch, geistig und geistlich) schützen.

##### Mit Nähe und Distanz umgehen

Ich weiß um die sexuelle Dimension von Beziehungen, nehme sie bewusst wahr und gehe verantwortungsvoll mit Nähe und Distanz um. Ich achte die individuellen Grenzempfindungen von Kindern und Jugendlichen und verteidige sie.

## **Die Rolle als Verantwortliche/r nicht ausnutzen**

Ich gehe als Mitarbeiterin oder Mitarbeiter keine sexuellen Kontakte zu mir anvertrauten Menschen ein. Ich übe keinen Druck oder Manipulation (seelisch oder geistlich) auf mir anvertraute Menschen aus.

## **Intimsphäre respektieren**

Ich respektiere die Intimsphäre und die persönlichen Grenzen der Scham von Gruppenmitgliedern, Teilnehmenden und Mitarbeitenden.

## **Stellung beziehen**

Ich beziehe gegen sexistisches, diskriminierendes und gewalttätiges Verhalten sowie gegen sexualisierte Sprache und verbale Gewalt aktiv Stellung.

## **Grenzen wahrnehmen und akzeptieren**

Ich nehme die Überschreitung von persönlichen Grenzen der Kinder und Jugendlichen wahr, schreite ein und vertusche Grenzverletzungen nicht.

## **Abwertendes Verhalten abwehren**

Ich verzichte auf abwertendes Verhalten gegenüber teilnehmenden und mitarbeitenden Personen und achte auch darauf, dass andere respektvoll miteinander umgehen.

## **Transparenz herstellen**

Ich vermeide Situationen, in denen ich mit Teilnehmenden unkontrolliert allein bin, und mache mein Verhalten gegenüber dem Team transparent.

Ich weiß, an welche beruflichen Mitarbeitenden ich mich im Konfliktfall wenden kann:

EC-Referent Sören Rath  
Theodor-Fontane-Str. 47  
17489 Greifswald  
jugendreferent@ec-vorpommern.de  
015510-681841

Ich bin über die Gesetzeslage bezüglich des Sexualstrafrechtes §§172-184<sup>2</sup>. Strafgesetzbuch informiert. Mir ist bewusst, dass jede sexuelle Handlung mit Schutzbefohlenen disziplinarische und gegebenenfalls strafrechtliche Folgen hat.

Ich versichere, nicht wegen einer in §72a SGB VIII<sup>3</sup> bezeichneten Straftat rechtskräftig verurteilt worden zu sein und dass derzeit weder ein gerichtliches Verfahren noch ein staatsanwaltliches Ermittlungsverfahren wegen einer solchen Straftat anhängig ist.

---

Ort, Datum

Unterschrift

---

<sup>2</sup> [https://www.gesetze-im-internet.de/stgb/\\_172.html](https://www.gesetze-im-internet.de/stgb/_172.html) und folgende Seiten

<sup>3</sup> [https://www.gesetze-im-internet.de/sgb\\_8/\\_72a.html](https://www.gesetze-im-internet.de/sgb_8/_72a.html)

## Anlage 4 – Beantragung Führungszeugnis

### BESTÄTIGUNG DER EINRICHTUNG

Zur Vorlage beim Einwohnermeldeamt für die Beantragung eines erweiterten Führungszeugnisses gem. §30a Abs. 2b BZRG

Frau/Herr \_\_\_\_\_  
Vorname Nachname

Wohnhaft in \_\_\_\_\_  
PLZ Ort

Geb. Datum & Ort \_\_\_\_\_  
Geburtsdatum Geburtsort

- Ist für den Jugendverband „Entschieden für Christus“ Vorpommern e.V.  
 Ist für den Landesverband evangelischer Gemeinschaften Vorpommern e.V.

Anschrift für beide Vereine: Baustraße 2, 17489 Greifswald  
ehrenamtlich tätig und benötigt dafür ein erweitertes Führungszeugnis gemäß §30a Abs. 2b BZRG.

Aufgrund der ehrenamtlichen Mitarbeit wird hiermit gleichzeitig bestätigt, dass die Voraussetzung für eine Gebührenbefreiung gem. §12 JVKostO vorliegt.

\_\_\_\_\_, den \_\_\_\_\_  
Ort Datum

\_\_\_\_\_  
Unterschrift/Stempel des Trägers

## Anlage 5 – Schritte im Verdachtsfall

Für den Fall einer Meldung oder eines Verdachts wird wie folgt vorgegangen:

1. Ein Opfer vertraut sich einem Mitarbeitenden oder einer Vertrauensperson an bzw. sexualisierte Gewalt wird beobachtet.
2. Information an [die Leitungsverantwortlichen](#)<sup>4</sup>.
3. Plausibilitätsprüfung durch [die Leitungsverantwortlichen](#).

Grenzverletzung	Grenzüberschreitung	Strafrechtlich relevante Form
<a href="#">Die Leitung</a> spricht nacheinander mit allen Beteiligten.	<a href="#">Die Leitung</a> spricht nacheinander mit allen Beteiligten. Evtl. Kontakt zu einer Fachberatungsstelle.	<a href="#">Die Leitung</a> spricht nacheinander mit allen Beteiligten. Vor dem Gespräch mit dem Beschuldigten ist der Kontakt zu einer Fachberatungsstelle dringend zu empfehlen.
<b>Dokumentation</b>	<b>Sach- und Reflexionsdokumentation.</b> <b>Sichern von Beweisen</b>	<b>Sach- und Reflexionsdokumentation.</b> <b>Sichern von Beweisen</b>
<b>unbegründeter Verdacht:</b> Rehabilitation des Beschuldigten bei allen Beteiligten. Dokumentation.	<b>unbegründeter Verdacht:</b> Rehabilitation des Beschuldigten bei allen Beteiligten. Dokumentation.	<b>unbegründeter Verdacht:</b> Rehabilitation des Beschuldigten bei allen Beteiligten. Dokumentation.
<b>Bestätigung des Verdachts:</b> Mitarbeitergespräch Entschuldigung des Täters/der Täterin beim Opfer	<b>Bestätigung des Verdachts:</b> Gespräch mit beschuldigter Person; Maßnahmen mit ihr verabreden. Gespräch mit betroffener Person; Maßnahmen mit ihr verabreden.	<b>Bestätigung des Verdachts:</b> Evtl. Rechtsberatung Evtl. Kündigung Prüfung einer Anzeige Information Opfer Information Beschuldigte/r Information Vorstand. Evtl. Information Öffentlichkeit Aufarbeitung des Vorfalls innerhalb des Verbandes bzw. Werkes (s.u.)

Tabelle 4: Plausibilitätsprüfung einer Meldung oder eines Verdachts

<sup>4</sup> Die für die Intervention und Klärung verantwortlichen Leitungspersonen können nicht gleichzeitig seelsorgliche Ansprechpersonen für Betroffene oder Beschuldigte sein! Deshalb sind die jeweiligen Verantwortlichkeiten vorab festzulegen, damit Rollenklarheit herrscht. Ggfs. können externe Fachstellen einbezogen werden.

## **Aufarbeitung**

### a) Individuelle Aufarbeitung bei Betroffenen

Erfahrungen sexualisierter Gewalt hinterlassen in der Regel tiefe Spuren in der Psyche, die bewältigt-

reich. Die von uns

benannten Ansprechpersonen für Betroffene bieten an:

- Gespräche, in denen das Erlebte ausgesprochen werden kann
- seelsorgliche Begleitung bei der weiteren Aufarbeitung des Geschehens
- Vermittlung von qualifizierten Beratern oder Therapeuten
- bei Bedarf Vermittlung und Begleitung bei juristischen Schritten
- bei Vorliegen einer eigenen Qualifikation strukturierte Seelsorge, Beratung oder Therapie
- bei länger zurückliegenden, nicht ausreichend aufgearbeiteten Ereignissen Begleitung in der Frage, welcher Bedarf an Klärung und Anerkennung erlittenen Leids besteht

### b) Anerkennung erlittenen Leids durch die Gemeinschaft

Die Schuld der Verursachenden wird durch die staatliche Rechtsprechung geahndet. Darüber hinaus besteht bei Betroffenen jedoch ggf. eine Erwartung an die Institution auf Anerkennung des Leids, das durch ihr Versagen bzw. einen Mangel an wahrgenommener Verantwortung erlitten wurde. Solche Erwartungen können auch aus lang zurückliegenden Vorkommnissen herühren. Gemeinden und Organisationen sollten auch auf solche Erwartungen eine angemessene Antwort finden. Die Landeskirchen haben dafür unabhängige Kommissionen (UK) eingerichtet, an die Anträge auf finanzielle Leistungen gestellt werden können. Eine Anerkennung erlittenen Leides besteht auch darin, dass ...

- die Organisation ihre Mitverantwortung klar eingesteht und Betroffene in angemessener Form um Vergebung bittet.
- Betroffene bei rechtlichen Schritten und/oder einer therapeutischen Aufarbeitung unterstützt werden.
- Betroffene Unterstützung in ihrer Lebensführung und ggf. bei einem Neuaufbau ihrer Beziehungssphäre und/oder ihrer beruflichen Existenz erhalten.
- Betroffene – ihr Interesse vorausgesetzt - in die strukturelle Aufarbeitung der Geschehnisse einbezogen werden.

Die angemessene Art und Weise dieser Anerkennung wird im behutsamen und wertschätzenden Gespräch mit den Betroffenen gefunden.

### c) Umgang mit Tätern/Täterinnen

Personen, die sexualisierte Gewalt begangen haben, sind ungeachtet dessen von Gott geliebte Menschen, die in der Gemeinde Jesu willkommen sind. Zum Schutz anderer, wie auch zu ihrem eigenen Schutz begründet ihre Tat jedoch klare Verabredungen. Sie können im ECV und LGV keine Aufgaben wahrnehmen, in denen sie gegenüber anderen Personen eine wie auch immer geartete Überlegenheitsposition einnehmen oder herstellen können. Insbesondere können sie nicht mit Aufgaben in der Arbeit mit Kindern, Jugendlichen oder sonst vulnerablen Menschen betraut werden.

Sie können nur dort am Miteinander in Gemeinden, Gruppen und sonstigen Räumen teilhaben, wo Begegnungen mit Betroffenen ihrer Tat weitgehend ausgeschlossen werden können, es sei denn, dass diese Betroffenen ausdrücklich und aus eigenem, dauerhaftem Entschluss einer solchen Begegnung zustimmen.

Seitens des Verbandes/Werkes wird über die geschehene Tat Verschwiegenheit allen Menschen-  
lichte, als für die gemeindliche Integration der Täter/Täterinnen Verantwortliche oder aus anderen Gründen darauf einen Anspruch haben.

Menschen, die sexualisierte Gewalt begangen haben, werden ermutigt, Beratung oder Therapie in Anspruch zu nehmen, um ihr Erleben und Verhalten zu verändern, und auf geeignete qualifizierte Ansprechstellen hingewiesen.

### d) Strukturelle Aufarbeitung

Sexualisierte Gewalt geschieht in Beziehungszusammenhängen, die sie u. U. begünstigt haben. Deshalb gilt es, begünstigende Faktoren aufzufinden und so weit wie möglich zu beseitigen (strukturelle Aufarbeitung).

In der Vergangenheit geschehene Ereignisse werden vom Interventionsteam mit Hilfe einer externen Beratungsorganisation aufgearbeitet.

# SACHDOKUMENTATION

Name und ggf. Funktion der protokollierenden Person:

Arbeitsbereich/Gemeindeguppe: \_\_\_\_\_

Ort/Raum: \_\_\_\_\_ Datum: \_\_\_\_\_ Uhrzeit: \_\_\_\_\_

Möglicherweise betroffene Person von sexualisierter Gewalt: \_\_\_\_\_

Verdächtige/beschuldigte Person: \_\_\_\_\_

Was habe ich beobachtet bzw. wurde mir von wem gesagt? (auch vermeintlich kleine Details sind später hilfreich)


Wen habe ich wann worüber Informiert (zum Beispiel andere Mitarbeiter, Hauptamtliche ...) → oder warum nicht?


Welche Absprachen gibt es? Welche Schritte sind geplant bzw. wurden durchgeführt (bis wann)?


Begründung für die getroffene Entscheidung


\_\_\_\_\_  
Unterschrift Protokollant

\_\_\_\_\_  
Unterschrift Informierte Person

\_\_\_\_\_  
Unterschrift Zeuge

# REFLEXIONSDOKUMENTATION

Name und ggf. Funktion der protokollierenden Person: \_\_\_\_\_

Arbeitsbereich/Gemeindegruppe: \_\_\_\_\_

Ort/Raum: \_\_\_\_\_ Datum: \_\_\_\_\_ Uhrzeit: \_\_\_\_\_

Möglicherweise betroffene Person von sexualisierter Gewalt: \_\_\_\_\_

Verdächtige/beschuldigte Person: \_\_\_\_\_

Welche Gefühle löst die Beobachtung / das Berichtete bei mir aus?


Welche eigenen Erklärungsansätze habe ich für das Geschehene/Wahrgenommene/Berichtete?


Sind mir diese Erklärungsansätze eingefallen oder stammen sie von anderen Personen? Wenn ja, von welchen?


Welche Gefühle oder Gedanken habe ich bezüglich aller Betroffenen?


\_\_\_\_\_  
Unterschrift Protokollant

\_\_\_\_\_  
Unterschrift Informierte Person

\_\_\_\_\_  
Unterschrift Zeuge