



Schutzkonzept

**zur Prävention sexualisierter Gewalt für das
Evangelische Jugendwerk Bezirk Calw**



Inhalt

1	Einleitung	1
2	Rechtliche Grundlage	2
3	Begriffsdefinitionen	2
3.1	Grenzverletzendes Verhalten	2
3.2	(Sexualisierte) Übergriffe/übergriffiges Verhalten	2
3.3	Sexueller Missbrauch/sexualisierte Gewalt	3
4	Leitbild.....	3
4.1	Grundsätze im Kirchenbezirk im Umgang mit Mitarbeitenden und Schutzbefohlenen	3
4.2	Leitbild des Evangelischen Bezirksjugendwerks Calw	4
5	Verhaltenskodex/Selbstverpflichtung	5
5.1	Selbstverpflichtung des Kirchenbezirks Calw-Nagold	5
5.2	Selbstverpflichtung des Evangelischen Bezirksjugendwerks Calw	6
6	Personalverantwortung	8
6.1	Personalverantwortung im Bereich der Hauptamtlichen	8
6.2	Personalverantwortung im Bereich der ehrenamtlich Mitarbeitenden	9
6.3	Einsicht in das erweiterte Führungszeugnis.....	9
7	Risiko-/Potentialanalyse.....	10
8	Schulungskonzept	12
9	Handlungsabläufe	12
9.1	Vorgehen nach der E.R.N.S.T.-Regel	13
9.2	Sensibilität bei konkreten Hinweisen, einem Verdacht, einer „Aufdeckung“	15
9.3	Handlungsplan	17
9.4	Umgang mit Beschuldigten	18
9.5	Rehabilitation bei einer unbegründeten Vermutung sexualisierter Gewalt.....	18
10	Ansprechpartner/Beratung.....	18
10.1	Ansprechpersonen im Landesjugendwerk	18
10.2	Präventions- und Beratungsdienste, Landratsamt Calw	19
10.3	Homepages mit interessanten Hintergrundinformationen.....	19

1 Einleitung

Dass Minderjährige von Erwachsenen zu (aktiven oder passiven) sexualisierten Handlungen gezwungen werden, geschieht nicht aus Versehen, sondern ist zumeist eine geplante Tat. Aus diesem Grund braucht auch der Schutz unserer minderjährigen, aber genauso auch unserer volljährigen Mitarbeitenden und Teilnehmenden, sowie die Prävention einen Plan: ein Schutzkonzept, um Missbrauch keinen Raum zu geben.

Ein durchdachtes Schutzkonzept kann dazu beitragen, dass Organisationen und Einrichtungen zu Orten werden, an denen Kinder, Jugendliche und Erwachsene vor (sexualisierter) Gewalt geschützt werden. Es trägt dazu bei, das Risiko zu senken, dass Gewalt verübt wird und hilft dabei, dass Betroffene erkannt werden und Zugang zu Hilfe erhalten.

„Der Kirchenbezirk Calw-Nagold und seine Kirchengemeinden fördern eine Kultur der gegenseitigen Achtsamkeit sowie der offenen und sensiblen Auseinandersetzung mit den Themen Grenzverletzungen und sexualisierte Gewalt.

Wir stehen in der Pflicht, die uns anvertrauten Menschen, Teilnehmende wie Mitarbeitende, durch Präventionsmaßnahmen zu schützen und ein vertrauensvolles und offenes Klima zu ermöglichen.“¹

Als Teil des Kirchenbezirks und durch die Arbeit mit und für junge Menschen sehen wir uns als Bezirksjugendwerk in der Pflicht, ebenfalls ein Konzept zum Schutz vor Grenzverletzungen und sexualisierter Gewalt zu erstellen.

Evangelische Jungendarbeit im Bezirk Calw wird durch das Miteinander unterschiedlicher Menschen und deren Beziehung zu Gott lebendig. Dieses Miteinander soll von Vertrauen und Respekt geprägt sein und sowohl für die haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitenden, als auch für die Teilnehmenden ein Schutzort sein.

Das uns entgegengebrachte Vertrauen der Sorgeberechtigten, Teilnehmenden und Mitarbeitenden nehmen wir sehr ernst und haben es uns zur Aufgabe gemacht, verantwortungsbewusst mit diesem Vertrauen umzugehen. Dazu gehört für uns unter anderem der Schutz vor (sexualisierter) Gewalt und Grenzverletzungen bei unseren Veranstaltungen, das planvolle und konsequente Handeln im Verdachtsfall sowie die Schulung unserer haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitenden.

Das Schutzkonzept entsteht in Anlehnung an das „vorläufige Schutzkonzept des Evangelischen Kirchenbezirks Calw-Nagold zum Schutz vor sexualisierter Gewalt und vor grenzverletzendem Verhalten“. Zusätzlich zu den allgemeingültigen Abmachungen beinhaltet dieses Schutzkonzept spezifische, auf das Bezirksjugendwerk abgestimmte Inhalte.

Wie die Definition des Wortes Konzept bereits nahelegt, ist auch unser Schutzkonzept nie fertig, sondern befindet sich stetig in einem Wandlungs- und Reflexionsprozess, in dem das Konzept auf die aktuellen Gegebenheiten angepasst werden muss.

¹ Vorläufiges Schutzkonzept des Kirchenbezirks Calw-Nagold zum Schutz vor sexualisierter Gewalt und vor grenzverletzendem Verhalten

2 Rechtliche Grundlage

Die steigenden Zahlen im Bereich von (sexualisierter) Gewalt an Kindern und Jugendlichen und das daraus entstandene öffentliche Interesse veranlasste den Gesetzgeber, den Kinder- und Jugendschutz zu verbessern. Das Bundeskinderschutzgesetz, welches am 1. Januar 2012 in Kraft trat, basiert auf den Säulen Prävention und Interaktion und schließt Lücken im bisher bestehenden Kinder- und Jugendschutz. Eine Bestimmung des Bundeskinderschutzgesetzes betrifft die Ergänzung des SGB VIII um die Paragraphen 8a und 72a. Diese beiden Paragraphen spielen auch für die christliche Kinder- und Jugendarbeit eine erhebliche Rolle.

Durch den Schutzauftrag bei Kindeswohlgefährdung (§ 8a SGB VIII) sind auch wir als evangelisches Jugendwerk dazu verpflichtet, bei Verdacht auf Kindeswohlgefährdung eine Meldung an das zuständige Jugendamt zu machen. Paragraph 72a beschreibt den Tätigkeitsausschluss einschlägig vorbestrafter Personen. Dieser führte zu Einführung der Abgabepflicht des Führungszeugnisses (siehe Abschnitt 6.3).

Auch die Evangelische Kirche in Deutschland (EKD) und die Evangelische Landeskirche in Württemberg haben in den letzten Jahren entscheidende Weichenstellungen im Bereich Prävention und Intervention vorgenommen. Im Jahr 2021 hat die Evangelischen Landeskirche in Württemberg ein eigenes Gewaltschutzgesetz verabschiedet.

In § 2 heißt es: „Wer kirchliche Angebote der Evangelischen Landeskirche in Württemberg wahrnimmt [...], ist vor allen Formen sexualisierter Gewalt zu schützen“.

Diese gesetzlichen Grundlagen sind Ausgangspunkt und Begründung für die Auseinandersetzung mit der Thematik Schutz vor (sexualisierter) Gewalt und für dieses Schutzkonzept.

3 Begriffsdefinitionen

An dieser Stelle beinhaltet unser Schutzkonzept eine kurze Definition der drei Abstufungen (sexualisierter) „Verfehlungen“. Die Unterscheidung und das Wissen über die einzelnen Formen dient dazu, einen bewussteren Umgang und einen geschulteren Blick zu entwickeln.

3.1 Grenzverletzendes Verhalten

Grenzverletzungen sind alle Verhaltensweisen gegenüber einer anderen Person, die deren persönliche Grenzen überschreiten. Persönliche Grenzen sind individuell und situationsabhängig. Wenn jemand beispielsweise eine andere Person tröstend in den Arm nimmt und nicht wahrnimmt, dass diese es als unangenehm empfindet oder wenn jemand ohne anzuklopfen ein Zimmer betritt, in dem sich gerade jemand umzieht, befinden wir uns im Bereich Grenzverletzung.

Grenzverletzungen geschehen meist ungeplant und sie lassen sich nicht immer vermeiden. Aus diesem Grund ist es wichtig, das eigene Verhalten im Umgang mit anderen dahingehend zu reflektieren.

3.2 (Sexualisierte) Übergriffe/übergriffiges Verhalten

Übergriffiges Verhalten geschieht in der Regel massiv, nicht versehentlich und ist immer ein persönliches Fehlverhalten. Hierzu gehören u.a. wiederholte Missachtung der professionellen Rolle

als mitarbeitende Person, vermeintlich zufällige Missachtung persönlicher und körperlicher Grenzen, Ängstigen/Demütigen von Schutzbefohlenen, sexualisierte Ausdrucksformen sowie „Spannen“. Die Kritik von Dritten und Anregungen zur Reflexion werden ignoriert und es gibt keine Anzeichen der Reue oder den Versuch einer Wiedergutmachung.

3.3 Sexueller Missbrauch/sexualisierte Gewalt

Es gibt verschiedene Begrifflichkeiten, die sich meist darin unterscheiden, in welchem Bereich der „Sprecher“ sich aufhält. So wird in der Pädagogik beispielsweise eher von sexualisierter Gewalt gesprochen, um das Augenmerk auch auf die Gewalt zu legen. Im juristischen Kontext hingegen spricht man in der Regel eher vom Missbrauch. Die Taten, die unter den unterschiedlichen Begrifflichkeiten zusammengefasst werden, beschreiben aber die gleichen Handlungen.

Jede sexuelle Handlung, die an, mit oder vor Kindern und Jugendlichen gegen deren Willen vorgenommen wird, ist als sexueller Missbrauch oder sexuelle Gewalt definiert. Bei unter 14-Jährigen ist grundsätzlich davon auszugehen, dass sie sexuellen Handlungen nicht zustimmen können. Dementsprechend werden solche Handlungen immer als sexuelle Gewalt und als Straftatbestand gewertet.

Tatpersonen nutzen dabei meist ihre Macht- und Autoritätsposition aus, um eigene Bedürfnisse zu befriedigen.

Man unterscheidet hierbei in sexualisierte Gewalt ohne körperliche Berührung, wie beispielsweise verbale Belästigung, Beobachten des Opfers beim Umziehen, Baden..., Erstellen von Fotos/Videos in solchen Situationen, Selbstbefriedigung vor dem Opfer, der Zwang, gemeinsam pornographische Fotos/Videos zu schauen oder der Zwang, beim Geschlechtsakt anderer zuzuschauen.

Sexualisierte Gewalt mit körperlicher Berührung umfasst zum Beispiel unerwünschte Berührung im Intimbereich, den Zwang, Geschlechtsteile der Tatperson zu berühren, das Anfassen der Geschlechtsteile des Opfers, (sexualisierte) Küsse und orale/anale/vaginale Penetration.

4 Leitbild

4.1 Grundsätze im Kirchenbezirk im Umgang mit Mitarbeitenden und Schutzbefohlenen

(übernommen aus dem vorläufigen Schutzkonzept des Evangelischen Kirchenbezirks Calw-Nagold zum Schutz vor sexualisierter Gewalt und vor grenzverletzendem Verhalten)

- In unseren Kirchengemeinden, Einrichtungen und Angeboten haben alle Menschen das Anrecht auf ihre persönliche Sicherheit und die Zusage, dass wir für sie sorgen.
- In unseren Kirchengemeinden, Einrichtungen und Angeboten werden alle Menschen ernst genommen, zur offenen Kommunikation ermutigt und beteiligt. Für die Einhaltung der Würde und der Rechte jedes und jeder Einzelnen setzen wir uns in unseren Arbeitszusammenhängen ein.

- Alle Teilnehmenden und Schutzbefohlenen in unseren Arbeitszusammenhängen müssen durch unser Verhalten vor jeglicher Form von körperlicher, sexualisierter und psychischer Gewalt sicher sein und sich auch so fühlen können.
- In unseren Arbeitszusammenhängen werden Menschen und insbesondere Schutzbefohlene darin gefördert, ihre Grenzen zu kennen und zu vertreten. Diese persönlichen Grenzen werden von uns geschützt. Wir wollen Menschen darin stärken, in schwierigen Situationen selbstbewusst Handwerkszeug parat zu haben. Dazu gehört, dass wir Schutzbefohlene mit Hinweisen versorgen, an wen sie sich in einer Notsituation oder bei Gewalterfahrungen wenden können und was eine Aufdeckung an Konsequenzen mit sich bringen kann. Auf diesem Weg möchten wir dazu beitragen, dass die bisher zu hohen Hürden, sich anderen Personen anzuvertrauen, gesenkt werden.
- Verhaltensänderungen wahrnehmen und Kontakt zu den Betroffenen intensivieren:
 - Wenn wir an Schutzbefohlenen unerklärliche oder plötzliche Verhaltensänderungen wahrnehmen, sollten die jeweiligen Angehörigen (Eltern, Verwandte) und/oder Fachpersonal (Sozialarbeiter*innen, Erzieher*innen, Jugendreferent*innen) in unsere Überlegungen zu den Ursachen des veränderten Verhaltens mit einbezogen werden. Auf diesem Wege möchten wir sicherstellen, dass wir Hinweise zu möglichen Gewalterfahrungen in geeigneter Weise ernst nehmen.
 - Wir bieten uns den möglichen Betroffenen als Vertrauenspersonen an und machen Gesprächsangebote. Dabei verweisen wir auch auf andere Ansprechpersonen. Bei Bedarf sprechen wir die Menschen in behutsamer Weise auf unsere Vermutungen an („du hast dich verändert; ich mache mir Sorgen“). Wir machen deutlich, dass wir auch bei schwierigen Themen jederzeit ansprechbar sind.

4.2 Leitbild des Evangelischen Bezirksjugendwerks Calw

Du stellst meine Füße auf weiten Raum. (Psalm 31,9)

Glaube leben

Die Grundlage unseres Handelns ist das Vertrauen auf Gott. Wir tragen dazu bei, dass seine Liebe in unserer Welt erkennbar wird und laden Kinder, Jugendliche und Erwachsene zu einem persönlichen Glauben ein.

Gemeinschaft erleben

Wir sind miteinander unterwegs, erleben Gemeinschaft und schöpfen daraus Kraft.

Erfahrungen ermöglichen

Wir bieten Raum für prägende Erfahrungen durch das Zusammenwirken von Abenteuer, Grenzerlebnissen, Spaß und gelebtem Glauben.

Persönlichkeit fördern

Wir nehmen junge Menschen in ihrer Einzigartigkeit wahr. Wir fördern ihre soziale und fachliche Kompetenz und begleiten sie durch die Höhen und Tiefen ihrer Entwicklung.

Herausforderungen annehmen

Wir stellen uns den gesellschaftlichen Herausforderungen und tragen dazu bei, Menschen aus unterschiedlichen Lebenswelten zu verbinden und unsere Umwelt zu bewahren.

5 Verhaltenskodex/Selbstverpflichtung

Um unseren Mitarbeitenden eine Orientierung für einen grenzsensiblen Umgang mit Teilnehmenden und anderen Mitarbeitenden zu bieten, ist ein Verhaltenskodex ein gutes Instrument.

Der Verhaltenskodex beinhaltet Regelungen, um Situationen, die für sexualisierte Gewalt ausgenutzt werden könnten, zu minimieren. Er ist ein gutes Mittel, bereits präventiv gewisse Situationen genauer unter die Lupe zu nehmen, zu entschärfen und schützt zugleich Mitarbeitende vor falscher Verdächtigung.

Um die Eigenverantwortung der Mitarbeitenden zu bestärken und die Wichtigkeit gewisser Verhaltensregeln zu unterstreichen, ist das Unterzeichnen einer Selbstverpflichtung ebenfalls ein sinnvoller Bestandteil eines Schutzkonzepts.

5.1 Selbstverpflichtung des Kirchenbezirks Calw-Nagold

(übernommen aus dem vorläufigen Schutzkonzept des Evangelischen Kirchenbezirks Calw-Nagold zum Schutz vor sexualisierter Gewalt und vor grenzverletzendem Verhalten)

Diese Selbstverpflichtung dient dem Schutz von Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen vor sexualisierter Gewalt.

Sie gilt für alle haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden des Kirchenbezirks und seiner Gemeinden.

Umgang miteinander

- a. Ich begegne allen – insbesondere den mir anvertrauten Kindern und Jugendlichen, den Erwachsenen sowie den Mitarbeitenden – mit Respekt.
- b. Ich achte ihre persönlichen Grenzen und trage zu einem verantwortungsvollen Umgang mit Nähe und Distanz bei.
- c. Ich hinterfrage Situationen, bei denen ich das Gefühl habe, dass Grenzen verletzt werden.
- d. Ich spreche sie in unserem Mitarbeitenden-Team oder gegenüber einer Leitungsperson an und verharmlose und übertreibe dabei nicht. Sollte sich vor Ort keine geeignete Person finden, wende ich mich an die Präventionsbeauftragten des Kirchenbezirks oder an die Koordinierungsstelle „Prävention sexualisierte Gewalt“ im Büro für Chancengleichheit des Oberkirchenrats.

Rollen und Macht

- a. Mir ist bewusst, dass ich als Mitarbeitende*r meiner Kirchengemeinde, meines Arbeitsbereiches oder meines Kirchenbezirks eine Verantwortung trage und eine Vertrauensperson bin.
- b. Ich nutze meine Rolle nicht aus, um eigene Bedürfnisse zu befriedigen.
- c. Mir ist bewusst, dass ich durch meine Rolle immer auch Macht zugeschrieben bekomme. Diese übe ich verantwortlich und respektvoll aus. Insbesondere indem ich Partizipation und Beteiligung als wesentliches Ziel meiner Arbeit ermögliche.

Förderung und Begleitung

- a. Ich unterstütze Kinder und Jugendliche in ihrer persönlichen Entwicklung, fördere ihr Selbstbewusstsein und mache sie stark für persönliche Entscheidungen.
- b. Heranwachsende und Erwachsene begleite ich mit dem Ziel, ihre Autonomie und Selbstwirksamkeit zu stärken.
- c. Die Begleitung Einzelner erfolgt in reflektierten und für die anderen Mitarbeitenden transparenten professionellen Settings.
- d. Ich ermutige alle, sich an Menschen zu wenden, denen sie vertrauen, wenn sie sich bedrängt fühlen.

Sprache und Schutz

- a. Ich verzichte auf abwertende oder ausgrenzende Verhaltensweisen und Sprache.
- b. Ich schütze Kinder und Jugendliche sowie Erwachsene in meinem Tätigkeitsfeld vor körperlicher, seelischer und sexualisierter Gewalt.
- c. Ich achte auf Anzeichen von Vernachlässigung und Gewalt bei Kindern und Jugendlichen.

Gesetze und Notfallpläne

- a. Ich kenne und beachte die (kirchen-)gesetzlichen Vorschriften zum Schutz von Kindern und Jugendlichen.
- b. Mir ist bewusst, dass jede sexuelle Handlung mit Menschen, für die ich im Rahmen meines kirchlichen Auftrages Verantwortung trage, eine unangemessene bis hin zu einer strafbaren Handlung mit entsprechenden rechtlichen Folgen ist.
- c. Wenn ich einen Hinweis/begründeten Verdacht eines unangemessenen Verhaltens und/oder eines sexuellen Übergriffes auf Schutzbefohlene habe, verhalte ich mich entsprechend des Handlungsplans des Kirchenbezirkes. Dieser umfasst eine Meldepflicht im Sinne des Gesetzes und der Rechtsverordnung.
- d. Dabei stehen der Schutz und die Würdigung der sich anvertrauenden bzw. betroffenen Personen an erster Stelle.

5.2 Selbstverpflichtung des Evangelischen Bezirksjugendwerks Calw

Die Selbstverpflichtung des Evangelischen Jugendwerks wurde durch den BAK überarbeitet und am 13.12.2024 beschlossen. Sie basiert zu großen Teilen auf der Verpflichtung aus dem Menschenkinder-Programm des Landesjugendwerks.

Evangelische Jugendarbeit wird durch das Miteinander von Menschen und ihrer Beziehung zu Gott lebendig. Dieses Miteinander soll von gegenseitigem Vertrauen geprägt sein. Vertrauensvolle Beziehungen geben Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen Sicherheit und stärken sie. Diese Beziehung und das mir entgegengebrachte Vertrauen dürfen nicht ausgenutzt werden.

- 1. Ich unterstütze die uns anvertrauten jungen Menschen darin, starke Persönlichkeiten zu werden. Ich gehe achtsam mit ihnen um und schütze sie vor Schaden, Gefahren und Gewalt.*
- 2. Ich verpflichte mich, alles mir Mögliche zu tun, damit in der evangelischen Jugendarbeit Vernachlässigung, sexualisierte Gewalt und jede andere Form von Gewalt keinen Platz hat.*
- 3. Ich übe einen verantwortungsvollen Umgang mit Nähe und Distanz aus.*
- 4. Ich nehme die individuellen Grenzempfindungen junger Menschen sensibel wahr und respektiere sie.*
- 5. Ich achte auf Grenzüberschreitungen durch Mitarbeitende und Teilnehmende in Gruppen, bei Angeboten und Aktivitäten. Ich bringe sie zur Sprache und reagiere angemessen darauf.*
- 6. Ich ermutige junge Menschen, ihre eigenen Grenzen und erlebte Grenzüberschreitungen wahrzunehmen und diese zu benennen.*
- 7. Ich informiere junge Menschen über ihre Rechte. Ich benenne Ansprechpersonen, an die sie sich wenden können, wenn ihnen Grenzüberschreitungen auffallen oder sie selbst eine unangenehme Erfahrung machen.*
- 8. Ich greife bei Anzeichen von sexistischem, diskriminierendem, rassistischem und gewalttätigem Verhalten ein.*
- 9. Ich verzichte auf abwertendes Verhalten und achte darauf, dass ein wertschätzender und respektvoller Umgang untereinander gepflegt wird.*
- 10. Ich respektiere die Intimsphäre und die persönliche Schamgrenze von Teilnehmenden und Mitarbeitenden.*
- 11. Ich nehme meine besondere Rolle als Mitarbeitende*r gegenüber den mir anvertrauten Personen wahr und nutze diese in keiner Weise aus.*
- 12. Ich suche kompetente Hilfe, wenn ich Übergriffe, sexuellen Missbrauch sowie Formen der Vernachlässigung vermute. Im Verdachtsfall wende ich mich an die im Krisenplan benannten Personen.*

Mit meiner Unterschrift bringe ich zum Ausdruck, dass ich den Verhaltenskodex einhalte und mein Möglichstes dazu beitrage, gegen Grenzverletzungen jeglicher Art aktiv zu werden. Zudem bestätige ich, dass gegen mich kein Verfahren einer in § 72a SGB VIII benannten Straftat anhängig ist und ich auch insoweit keine Kenntnis bzgl. der Einleitung eines Ermittlungsverfahrens gegen mich habe. Ich verpflichte mich, die Verantwortlichen sofort zu informieren, wenn die vorgenannten Angaben nicht mehr zutreffen.

Diese Selbstverpflichtung wird von allen Mitarbeitenden unterzeichnet. In einem ersten Schritt sollen alle Mitarbeitenden diese Verpflichtung vor ihrer nächsten Mitarbeit bei Freizeiten, Aktionen etc.

unterschreiben. Für die Zukunft ist angedacht, dass die Mitarbeitenden diese Vereinbarung im gleichen Turnus unterzeichnen, in dem auch das Führungszeugnis vorgelegt werden muss.

6 Personalverantwortung

Die Personalverantwortung beginnt bei einer kinderschutzsensiblen Personalauswahl, sowohl im Bereich der haupt- als auch bei der Auswahl der ehrenamtlich Mitarbeitenden.

Unter anderem die Einsichtnahme in das Führungszeugnis spielt hierbei eine wichtige Rolle.

Im Bewerbungsverfahren sollte das Thema Kinderschutz bereits einen Platz einnehmen und Arbeitszeugnisse sollten mit einem kinderschutzspezifischen Blick gelesen werden.

Aber auch nach der Einstellung hauptamtlicher Mitarbeitenden sollte das Thema Prävention Gesprächsgegenstand bleiben. Es ist wichtig, stets Raum für Austausch, Fragen und Anregungen zu haben.

Ein offener, konstruktiver Austausch ist auch im Bereich der ehrenamtlich Mitarbeitenden wichtig und sollte von den Teamverantwortlichen immer wieder angeboten oder individuell direkt angesprochen werden. Dies ist besonders wichtig, wenn der professionelle Umgang mit Teilnehmenden im Hinblick auf Nähe und Distanz problematisch erscheint oder Vereinbarungen des Verhaltenskodex nicht eingehalten werden.

6.1 Personalverantwortung im Bereich der Hauptamtlichen

(teilweise übernommen aus dem vorläufigen Schutzkonzept des Evangelischen Kirchenbezirks Calw-Nagold zum Schutz vor sexualisierter Gewalt und vor grenzverletzendem Verhalten)

Präventive Maßnahmen bei Stellenbesetzungsverfahren

Im Einstellungsgespräch

- Bei Einstellung wird grundsätzlich auf das Schutzkonzept hingewiesen.
- Es wird ein Gesprächsleitfaden für Erstgespräche entwickelt (zum Ankreuzen wichtiger Elemente: Führungszeugnis liegt vor, Schutzkonzept ausgehändigt, Selbstverpflichtungserklärung liegt vor, etc.).
- Die Selbstverpflichtungserklärung liegt beim ersten Vertrag bei.
- Ehrenamtliche erhalten die Informationen bei Übernahme der Aufgabe und verpflichten sich mit ihrer Unterschrift zu deren Einhaltung.

Schulung im ersten Dienstjahr

- Es finden regelmäßig zentrale Schulungstermine für neue Mitarbeitende statt. Diese werden bei ihrer Einstellung darauf hingewiesen, im ersten Dienstjahr an einer Schulung teilzunehmen, soweit dies am vorherigen Dienort nicht bereits erfolgt ist.
- Das Dekanatsamt trägt die Verantwortung und Aufsicht. Die Schulungen können in Kooperation mit anderen Partnern angeboten werden.

Erweiterte Führungszeugnisse müssen vorliegen und alle fünf Jahre erneuert werden.

- Es findet eine Klärung statt, für welche Arbeitsbereiche erweiterte Führungszeugnisse und Selbstauskunftserklärungen vorgelegt werden müssen. Im Grunde ist keine Person davon ausgenommen, die in ihrem Arbeitsfeld anderen Personen begegnen könnte.
- Zuständig für Mitarbeitende/Angestellte und Ehrenamtliche ist die jeweilige Kirchengemeinde bzw. der Kirchenbezirk für Mitarbeitende auf Bezirksebene.
- Die dafür entstehenden Kosten werden erstattet.

Fortbildungsgrundsätze und -angebote

Bereits im Dienst befindliche Hauptamtliche werden in angemessenem Zeitraum geschult.

Die jeweilige unmittelbare Dienstaufsicht trägt die Verantwortung.

- Fortbildungen für Hauptamtliche finden in den jeweiligen Arbeitsfeldern zielgruppenspezifisch statt.
- Die Hauptamtlichen des Kirchenbezirks werden auf die zentralen Schulungstermine hingewiesen.
- Diese können in Kooperation mit dem/der Präventionsbeauftragten des Kirchenbezirks angeboten werden.
- Dienstaufsichtführende achten darauf, dass regelmäßige Fortbildungen zum Thema angeboten werden, um der Fortbildungspflicht nachzukommen.

6.2 Personalverantwortung im Bereich der ehrenamtlich Mitarbeitenden

Die Suche nach ehrenamtlich Mitarbeitenden gestaltet sich immer schwieriger. Die Zahl derer, die sich ehrenamtlich in der christlichen Kinder- und Jugendarbeit engagieren möchten, nimmt immer weiter ab. Dennoch ist uns als evangelisches Jugendwerk die bewusste Auswahl an Mitarbeitenden für unsere Veranstaltungen wichtig.

Eine gelungene Teamkonstellation ist die Grundlage dafür, dass unsere Arbeit von einer Kultur der Achtsamkeit geprägt ist. Eine Kultur der Achtsamkeit ist der bewusste Umgang mit sich selbst und ein behutsamer und wertschätzender Umgang mit anderen. Die Basis dafür ist eine Grundhaltung, die von Wertschätzung und Respekt geprägt ist, sowie die Fähigkeit, wertfrei reflektieren zu können. Auch die ehrenamtlich Mitarbeitenden sollen diese Grundhaltung vertreten und bereit sein, sich selbst und ihren Umgang mit anderen regelmäßig zu reflektieren. Dazu sollte den Mitarbeitenden regelmäßig Raum gegeben werden. Zum Beispiel in einer abendlichen Runde auf der Freizeit oder im persönlichen Gespräch mit Hauptverantwortlichen.

6.3 Einsicht in das erweiterte Führungszeugnis

Durch den in § 72a Absatz 4 SGB 8 gesetzlich verankerten Tätigkeitsausschluss einschlägig vorbestrafter Personen sind auch wir als evangelisches Jugendwerk dazu verpflichtet, dafür zu sorgen, dass unsere haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitenden nicht für eine begangene Straftat² rechtskräftig verurteilt wurden.

Diese Regelung gilt für alle Mitarbeitenden in folgenden Bereichen:

² Straftaten nach den Paragraphen §§ 171, 174 bis 174c, 176 bis 180a, 181a, 182 bis 184f, 225, 232 bis 233a, 234, 235 oder 236 StGB

- Gremiumsmitglieder (wie BAK, Vorstand, Ausschüsse)
- Mitarbeitende bei Veranstaltungen mit Übernachtung

Das Führungszeugnis darf vom/von der hauptamtlich Mitarbeitenden nur eingesehen und nicht einbehalten werden. Dieser Vorgang ist zu dokumentieren. Es darf nur die Einsichtnahme, das Datum des Führungszeugnisses und die darauf befindliche Information dokumentiert werden. Die Daten müssen während der gesamten Dauer der Tätigkeit gespeichert werden und sind vor dem Zugriff Unbefugter zu schützen. Die Daten müssen gelöscht werden, wenn die ehrenamtliche Tätigkeit beendet wird oder aber eine einschlägige Straftat vorliegt und damit die ehrenamtliche Tätigkeit gar nicht erst aufgenommen werden darf. Die zuständige Person im Jugendwerk muss das Führungszeugnis grundsätzlich vor Aufnahme der Tätigkeit einsehen. Es darf zu diesem Zeitpunkt nicht älter als drei Monate sein. Spätestens nach fünf Jahren muss erneut ein aktuelles Führungszeugnis beantragt und eingesehen werden. Hierzu wird der/die Mitarbeitende erneut aufgefordert.

Vorgehen bei Beantragung

Sobald die Einsichtnahme in ein erweitertes polizeiliches Führungszeugnis nötig ist, wird der/die ehrenamtlich Mitarbeitende darüber informiert und erhält auf Wunsch eine Bescheinigung zur kostenfreien Ausstellung eines Führungszeugnisses. Mit dieser Bescheinigung sowie mit einem gültigen Pass oder Personalausweis kann das Führungszeugnis dann bei der dafür zuständigen kommunalen Meldebehörde beantragt werden.

7 Risiko-/Potentialanalyse

Die Risiko- und Potentialanalyse ist fester Bestandteil eines Schutzkonzepts. Sie öffnet den Blick auf alle Bereiche unserer Kinder- und Jugendarbeit, wie z.B. Räumlichkeiten, Personalverantwortlichkeiten, Freizeitgelände...

Ziel ist es, die „risikobehafteten“ Stellen in unserer Arbeit zu identifizieren, zu bewerten und gegebenenfalls mit Maßnahmen darauf zu reagieren und die Risiken so zu minimieren.

Dabei geht es um zwei zentrale Fragen:

- Welche Bedingungen, Orte, Angebote könnten genutzt werden, um Grenzüberschreitungen und sexualisierte Gewalt vorzubereiten und auszuüben?
- Welche Maßnahmen sind zum Schutz der Kinder und Jugendlichen, aber auch der Mitarbeitenden, bereits vorhanden oder müssen optimiert werden?

Mit der Beantwortung dieser Fragen hat sich ein Gremium aus haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitenden im Frühjahr 2024 auseinandergesetzt und spezifisch für jedes Angebot eine Auflistung der Risiken und Maßnahmen formuliert.

Die einzelnen Risikoanalysen werden den jeweiligen Teams zur Verfügung gestellt. Zum einen mit der Bitte, in der Umsetzung des Angebots auf die Risiken zu achten und die entsprechenden Maßnahmen

umzusetzen. Aber auch, um den Blick zu weiten, evtl. weitere Risiken wahrzunehmen und zu dokumentieren.

Da sich die Risikoanalyse durch diese Reflexion und durch die wiederkehrende Überarbeitung der Angebotsstruktur des EJW Bezirk Calw in einem stetigen Wandel befindet und um den Umfang dieses Konzepts nicht zu überschreiten, finden sich hier nur die Risiken und Maßnahmen, die für alle Bereiche gleichermaßen gelten. Die spezifischen Analysen können aber jederzeit im Büro angefordert werden.

„Risikobehaftete“ Situation/Gegebenheit	Welche Risiken sehen wir? (möglichst konkret)	Maßnahmen
Uneinsichtige/schwer einsichtige Bereiche auf dem Gelände/im Gebäude	„Doktorspiele“ werden nicht entdeckt Mobbing Bedrängen unangemessener Körperkontakt Verletzung von Privatsphäre (Betreten von Zelten/heimliche Fotos durchs Fenster) Grenzverletzungen	Regelmäßiger „Kontrollblick/-gang“, möglichst keine 1:1 Situation MA und TN
Externe Personen auf dem Gelände/im Gebäude (Hausmeister, Handwerker, andere Gruppen etc.)	unerwünschter Kontakt (körperlich, sprachlich, Film-/Fotoaufnahmen) Spannen	Externe Personen im Blick behalten und ggf. ansprechen Hausrecht/Platzverweis
Nutzung sanitärer Einrichtungen, Umziehen	Einschließen im Klo „Doktorspiele“ Bedrängen unangemessener Körperkontakt Verletzung von Privatsphäre (uneingeschränkter Blick) Spannen	Regelmäßiger „Kontrollblick/-gang“, Anklopfen, keine 1:1-Situationen
Sexualisierte Sprache	Grenzverletzungen	klare Regeln aufstellen (keine Kraftausdrücke, sensibler Umgang) bei Missachtung ansprechen

Umgang mit Handy	Grenzverletzungen in unangemessenen Situationen (Fotos, Videos aufnehmen oder anschauen)	klare Regeln aufstellen, keine Fotos beim Umziehen und in sanitären Einrichtungen
Eincremen	ungewollter Körperkontakt, Grenzüberschreitungen	Hilfe nur durch gleichgeschl. Personen und auf Anfrage, möglichst Hilfe unter den TN
„berührungsintensive“ Programmpunkte, z.B. Wellnessabend - Massage- Workshop	unangemessener/ungewollter Körperkontakt Bedrängen	Klare Regelungen, z.B. wo massiert werden darf, T-Shirt anlassen, klare Kommunikation, auf Grenzeinhaltung achten

8 Schulungskonzept

Das Bezirksjugendwerk Calw hat seit 1. Oktober 2024 eine externe Referentin für den Schulungsinhalt „Prävention vor sexuellen Übergriffen und sexualisierter Gewalt“.

In einem ersten Schritt sollen alle Mitarbeitenden in den einzelnen Kirchengemeinden eine Präventionsschulung durchlaufen. Hierzu gibt es die Möglichkeit, die Referentin direkt in die Kirchengemeinde einzuladen oder an einer vom Jugendwerk direkt angebotenen Distrikt-Schulung teilzunehmen.

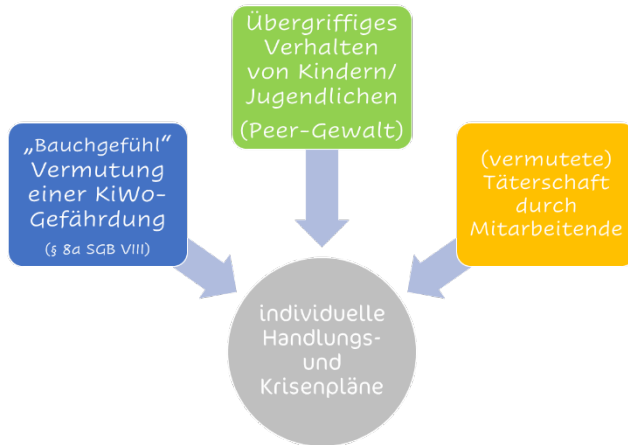
Auf längere Sicht sollen neue Mitarbeitende über ihren Traineekurs bzw. den Grundkurs eine solche Präventionsschulung erhalten. Für neue Mitarbeitende, die keines dieser Formate durchlaufen, soll es auch in den Folgejahren Distrikt-Schulungen geben.

Auf diese Weise erreicht das Jugendwerk Calw eine möglichst flächendeckende Schulung seiner Mitarbeitenden.

9 Handlungsabläufe

(teilweise übernommen aus dem vorläufigen Schutzkonzept des Evangelischen Kirchenbezirks Calw-Nagold zum Schutz vor sexualisierter Gewalt und vor grenzverletzendem Verhalten)

Wir gehen in unserer Arbeit von drei verschiedenen Formen der Gefährdung aus.



Die jeweiligen Handlungsabläufe sind dabei von Fall zu Fall individuell anzupassen. Die hier aufgeführten Abläufe bieten dabei einen Leitfaden und sollen den Mitarbeitenden als Orientierung, nicht als Zwang oder Einschränkung dienen. Jeder „Fall“ ist individuell, weswegen auch jeder Handlungsablauf ein gewisses Maß an Individualität benötigt.

9.1 Vorgehen nach der E.R.N.S.T.-Regel

Sollte im Umgang mit Mitarbeitenden oder Teilnehmenden ein konkreter Verdacht bestehen oder zeigt eine uns anvertraute Person plötzlich ein anderes, für diese Person untypisches Verhalten, ist es zunächst wichtig, ruhig zu bleiben und starke emotionale Reaktionen zu vermeiden.

Nur besonnen können wir gemeinsam mit den Betroffenen nach passenden Handlungsschritten suchen.

Denn der Schutz der Betroffenen steht an erster Stelle. Ihn zu gewährleisten ist unser Auftrag und hat höchste Priorität. Dies kommunizieren wir so auch mit den Betroffenen.

Bei konkreten Vorfällen empfiehlt sich ein Vorgehen nach der sogenannten E.R.N.S.T.-Regel:

Erkennen von Anzeichen (sexualisierter) Gewalt

Mögliche Hinweisgeber könnten sein:

- Starke Veränderungen im verbalen und nonverbalen Verhalten (Freudlosigkeit, Aggressivität, stark sexualisierte Sprache oder sexualisiertes Verhalten, extremer Rückzug oder starkes Sicherheitsbedürfnis).
- Erkennbare Verletzungen.
- Unser „Bauchgefühl“ ist ein wichtiger Hinweisgeber, der die (eigenen) Wahrnehmungen und die Äußerungen einer betroffenen Person in Verbindung bringen kann.
- Mitteilung durch andere oder betroffene Personen selbst:
 - Die Mitteilung kann zufällig und möglicherweise in anderem Zusammenhang geschehen.
 - Die Mitteilung kann sich auf Geschehnisse beziehen, die schon lange zurückliegen. Dies ändert nichts an der Notwendigkeit, sich damit zu befassen.
- Das Wissen um Täterstrategien trägt zum Erkennen bei:
Beobachtung von auffälliger „Geheimniskrämerei“, Tendenz Verantwortlicher zur Einzelzeit mit Schutzbefohlenen, Grenzverletzungen durch Peers etc.

Ruhe bewahren/Report (Dokumentation)

Ruhe bewahren!

- Es gibt keine direkte Konfrontation des vermutlichen Täters oder der vermutlichen Täterin, u.a. um Betroffene zu schützen und um ein Vernichten von Spuren zu verhindern.
- Keine eigenen Ermittlungen zum Tathergang.
- Überdenken der nächsten Schritte, da überstürzte und unüberlegte Handlungen die Situation verschlimmern könnten.
- Zuhören, Glauben schenken. Auch widersprüchliche Berichte und Erzählungen von kleineren Grenzverletzungen ernst nehmen!
- Den Mut, sich jemandem anzuvertrauen, anerkennen und die betroffene Person von Schuldgefühlen entlasten. „Du bist nicht schuld! Es ist gut und mutig, dass du das berichtest.“
- Versichern, dass das Gespräch vertraulich behandelt wird und nichts ohne Absprache unternommen wird: Aber auch erklären: „Ich werde mir Rat und Hilfe holen.“
- Keine Versprechungen machen.
- Sich selbst Hilfe holen.

Sich mit einer Person des eigenen Vertrauens besprechen

Report (Dokumentation):

- Gespräche, Fakten, Situation und eigene Wahrnehmungen dokumentieren (Datum, Uhrzeit, Namen der Personen, mit denen die Beobachtungen unter Beachtung der Schweigepflicht reflektiert wurden)
 - Was habe ich gesehen?
 - Was habe ich gehört?
 - Was wurde mir erzählt?
 - Welche Gefühle hat die betroffene Person?
 - Welche Gefühle habe ich?
- Die Dokumentation muss handschriftlich geführt, sicher aufbewahrt und vor unberechtigter Einsichtnahme geschützt sowie bei unbegründetem Verdacht vernichtet werden.

Netzwerk

- Keine Entscheidungen treffen und weitere Schritte unternehmen ohne altersgemäßen Einbezug des betroffenen Menschen.
Achtung bei innerfamiliärer sexueller Gewalt: Vermutung nicht an Bezugspersonen herantragen, wenn nicht sicher ist, ob diese das Kind ausreichend schützen.
- Leitung und Dienstvorgesetzte informieren.
- Fachliche Beratung einholen.
Standard bei Entscheidungen: vier- bis sechs-Augenprinzip. Gemeinsame Risikoabschätzung erstellen, erst dann ggf. Strafanzeige stellen und die Polizei hinzuziehen.

Sicherheit herstellen: betroffene Person/en schützen

- Opferschutz hat von Anfang an Priorität!
Spätestens jetzt sollten Situationen verhindert werden, in denen geschilderte Ereignisse vorkommen könnten.

Täter/in stoppen

Bei begründetem und erhärtetem bzw. erwiesenem Verdacht:

- Bei Verdacht gegen hauptamtlich Mitarbeitende:
Ansprechperson auf höherer Ebene informieren.
- Beschuldigte/r Mitarbeitende/r muss angehört werden.
- In Gesprächen immer mindestens zu zweit dem/der mutmaßlichen Täter/in gegenüberzutreten.
- Vorher mit juristischer Unterstützung abklären: Mögliche angemessene arbeitsrechtliche und/oder strafrechtliche Schritte und die Möglichkeit/Notwendigkeit einer Strafanzeige.

9.2 Sensibilität bei konkreten Hinweisen, einem Verdacht, einer „Aufdeckung“

Sollte es innerhalb unserer Arbeitsbereiche trotz guter Präventionsarbeit dazu kommen, dass wir konkrete Hinweise erhalten, einen Verdacht haben oder sogar die „Aufdeckung“ einer Tat miterleben, dann ist die Beachtung folgender Punkte wichtig:

Wahrhaftigkeit voraussetzen

Wir gehen grundsätzlich von der Richtigkeit der Aussagen der Betroffenen aus und geben ihnen das Gefühl, dass wir sie ernst nehmen. Wir ermutigen sie, sich uns anzuvertrauen ohne Betroffene zu Aussagen zu drängen.

Einfühlungsvermögen

Menschen, die sexualisierter Gewalt erlebt haben, sind häufig traumatisiert. Wichtig ist daher, dass wir ihnen achtsam zuhören und das Gespräch einfühlsam führen. Anstelle von Ratschlägen oder drängenden Fragen hören wir zu, machen Mut, von Erlebtem zu berichten und glauben dem Gesagten.

In der Gesprächssituation kann sich eine Retraumatisierung ereignen, in der die Betroffenen auf einmal die erlebte Situation erneut durchleben. Um sie hier herauszuholen, ist es wichtig, Sicherheit zu vermitteln und die Aufmerksamkeit auf Anderes zu lenken. Konkret könnte zum Beispiel helfen, ein Glas Wasser anzubieten oder nicht weiter nachzufragen, sondern das Gespräch auf einen anderen Punkt im Raum zu lenken.

Anerkennen und Entlasten

Im Gespräch mit den Betroffenen denken wir daran, welch große Hürde es war, sich uns anzuvertrauen. Daher ist es wichtig, dass wir den Mut der Betroffenen anerkennen und sie von möglichen Schuldgefühlen gegen sich selbst entlasten.

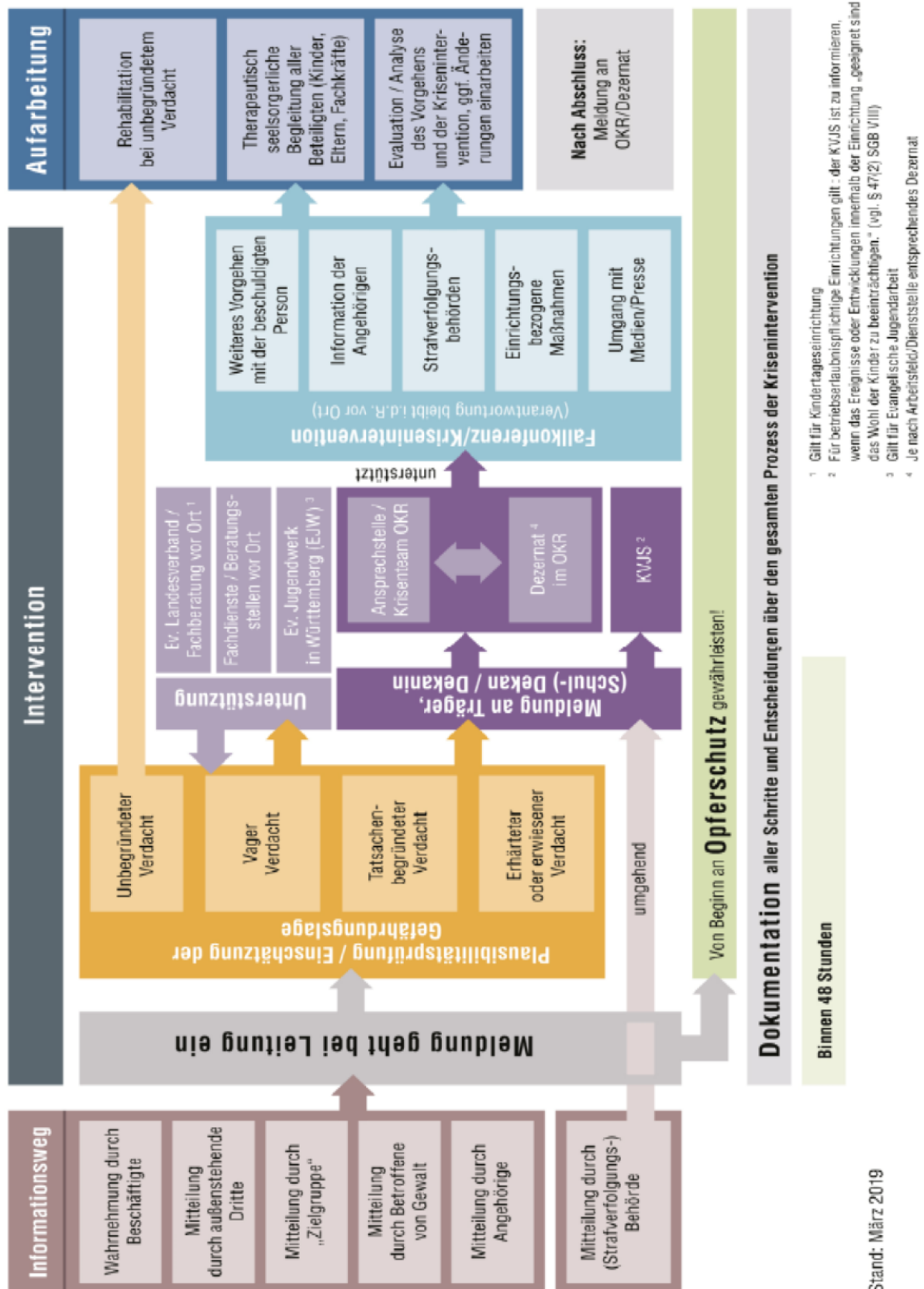
Vertraulichkeit

Wir versichern den Betroffenen, dass wir sie in alle weiteren Schritte mit einbeziehen werden und nicht über ihren Kopf hinweg aktiv werden. Gleichzeitig erklären wir aber auch, dass es notwendig ist, Hilfe und Rat zu holen sowie die entsprechenden Leitungspersonen einzubeziehen, um ihnen in geeigneter Form Hilfe und Schutz gewährleisten zu können.

Zeitnahe Dokumentation

Die Vermutung oder der Fall sollte genau dokumentiert werden, um den Betroffenen einen sachlich korrekten Umgang mit dem Geschehenen zu gewährleisten. Das Aufdecken hat häufig eine unvorhersehbare Dynamik zur Folge. Wir machen dabei den Betroffenen gegenüber deutlich, dass eine Dokumentation ihrem Schutz dient, um einer späteren Verunsicherung oder Orientierungslosigkeit vorzubeugen.

9.3 Handlungsplan



9.4 Umgang mit Beschuldigten

Im Falle einer Vermutung gegen Mitarbeitende ist es ratsam, die Beratungsstellen in Anspruch zu nehmen und sich Hilfestellung geben zu lassen.

Alle Beobachtungen sollten genau, mit Datum und Uhrzeit, notiert und sicher verwahrt werden.

Vor der Freistellung eines/einer hauptamtlich Mitarbeitenden muss eine Plausibilitätsprüfung durchgeführt werden.

Klar ist, dass eine Freistellung oder eine vorläufige Suspendierung den Grundsatz der Unschuldsvermutung nicht in Frage stellt. Dies gilt auch für die zeitweise Freistellung ehrenamtlich Mitarbeitender.

Wenn es einen sachlich guten Grund für eine Freistellung gibt, wird dieses Instrument genutzt. Allen Mitarbeitenden ist klar, dass dies kein leichtfertiger Schritt ist; er muss mit größter Sorgfalt kommuniziert werden. Es ist klarzustellen, dass eine Freistellung keine Verurteilung bedeutet, sondern als Zeit zur Klärung des Sachverhaltes zu verstehen ist.

Bei der Vermutung einer Straftat kooperieren die Leitungsverantwortlichen (Dekanatamt, Vorsitzende der KGR-Gremien und Arbeitsbereichsleitung, Leitungen der Dienste und Werke) eng mit der Öffentlichkeitsarbeit der Landeskirche und erarbeiten ggf. Sprachregelungen. Diese werden den im Verfahren Beteiligten zur Verfügung gestellt.

9.5 Rehabilitation bei einer unbegründeten Vermutung sexualisierter Gewalt

Sollten sich die Vermutungen nicht erhärten, wird noch in der Zeit der Freistellung des/der Mitarbeitenden begonnen, Rehabilitationsmaßnahmen einzuleiten. Je nach Einzelfall und Umfang der ausgeräumten Tatvorwürfe ist zu klären, wie ein Rehabilitationsverfahren wirksam und den Vorwürfen gerecht umgesetzt werden kann.

10 Ansprechpartner/Beratung

10.1 Ansprechpersonen im Landesjugendwerk

- **Notfalltelefon der Landesstelle des EJW:**
0711/9781-288 (Erstberatung)
- **Anlaufstelle der Evangelischen Landeskirche in Württemberg:**
Ursula Kress,
Telefon: 0711 2149-572
E-Mail: ursula.kress@elk-wue.de
- **Koordinationsstelle „Prävention sexualisierte Gewalt“:**
Miriam Günderoth,
Telefon: 0711 2149-605
E-Mail: miriam.guenderoth@elk-wue.de

10.2 Präventions- und Beratungsdienste, Landratsamt Calw

(Hinweis: die Zuständigkeit richtet sich nach dem Wohnort des „Opfers“)

- Frau Ehmann Tel.: 07051-160 7394
zuständig für: Simmozheim, Althengstett, Gechingen, Ostelsheim, Wildberg, Neubulach
- Herr Bölzner Tel.: 07051-160 154
zuständig für: Calw, Bad Liebenzell

10.3 Homepages mit interessanten Hintergrundinformationen

- Zartbitter
- Wildwasser
- Feuervogel
- Menschenskinder, ihr seid stark
- Landesjugendwerk (ejwue.de)
- Gemeinsam gegen Missbrauch

Dieses Schutzkonzept wurde von Sandra Schumacher (Master Kindheits- und Sozialwissenschaften), nach gemeinsamer inhaltlicher Auseinandersetzung im BAK, im Auftrag des Evangelischen Jugendwerks Bezirk Calw verfasst.

Das Schutzkonzept wurde am 15.02.2025 vom BAK verabschiedet.

Calw, den 10.04.2025, L. Baumann (Linda Baumann, 1. Vorsitzende)

1. Auflage Februar 2025