

Bereichsbezogenes Schutzkonzept der Evangelischen Jugend im Dekanat Würzburg

Inhalt

1. Einführung	3
2. Leitgedanken	3
3. Grundlagen evangelischer Jugendarbeit	4
3.1. Partizipation	4
3.2. Ausgestaltung von Nähe und Distanz	5
a) Verhaltenskodex für Mitarbeitende in der evangelischen Jugendarbeit	5
b) Rechte und Pflichten von Kindern und Jugendlichen	6
c) Klare Verhaltensregeln für das Miteinander	7
3.3. Seelsorgerische Grundhaltung in der Jugendarbeit	8
4. Verhaltensregeln zum Umgang mit digitalen Medien	9
4.1. Austausch von persönlichen Daten	9
4.2. Umgang mit Foto-, Bild- und Videomaterial	9
4.3. Vorbeugung Cybergroomings und sexueller Belästigung	10
5. Sexualpädagogisches Konzept	10
6. Präventions- und Informationsangebote	10
7. Schulung und Fortbildung	12
8. Benennung der Verantwortlichkeiten und Zuständigkeiten	13
8.1. Wer bestimmt, wer Leitung von Maßnahmen und Angeboten ist?	13
8.2. Wer bestimmt, wer bei Maßnahmen und Angeboten mitarbeitet?	14
8.3. Was macht eine Leitung aus?	14
9. Präventives Personalmanagement	15
9.1. Stellenbesetzungsverfahren:	15
a) Erweitertes Führungszeugnis:	15
b) Verhaltenskodex	16
9.2. Mitarbeitendenjahresgespräch:	16
9.3. Begleitung Ehrenamtlicher:	17
9.4. Schulung und Fortbildung:	17

9.5. Schutzkonzept für Mitarbeitende	17
10. Beschäftigtenschutz	17
11. Beschwerde und Meldung.....	19
11.1. Beschwerde	19
11.2. Meldung	20
11.3. Ansprechpersonen für das Themenfeld „Sexualisierte Gewalt“	20
12. Verhalten im Verdachts- und Krisenfall	21
12.1. Krisenleitfäden	21
12.2. Interventionsleitfaden bei Hinweisen auf sexualisierte Gewalt.....	22
12.3. Anzeigeverfahren.....	24
13. Vernetzung mit externen Fachberatungsstellen.....	25
14. Aufarbeitung und Nachsorge.....	26
15. Rehabilitation von zu Unrecht beschuldigten Personen	27
16. Evaluation	27
Anhang.....	29
A) Begriffsklärung „Sexualisierte Gewalt“	29
B) Ansprech- und Vertrauenspersonen, Präventionsbeauftragte	30
C) Verhaltenskodex für Mitarbeitende der Evangelischen Jugend in Bayern.....	31
D) Dokumentationsbogen für Vermutung.....	33
E) Hinweise zu Verhalten und Gespräch im Krisenfall	35
F) Krisenleitfäden	37
G) Zusammensetzung und Aufgaben des Interventionsteams	50
H) Interventionsleitfäden.....	51

1. Einführung

Im Jahr 2003 entstand das Aktionsprogramm der Evangelischen Jugend in Bayern "Bei uns nicht!" zur Prävention von sexualisierter Gewalt. Das Thema Prävention ist seitdem nicht mehr wegzudenken aus Mitarbeitendenbildungen, Freizeitvorbereitungen, Teamgesprächen, aber auch der ganz praktischen Arbeit für und mit Kindern und Jugendlichen.

Die Evangelische Jugend in Bayern will sichere Räume für Kinder und Jugendliche bieten, gelingende Begegnungen ermöglichen und eine ganzheitlich gute Atmosphäre für Kinder und Jugendliche, Ehrenamtliche und Hauptberufliche schaffen, die von gegenseitiger Achtung und Achtsamkeit geprägt ist.

Dazu gehört auch, Beziehungen aufzubauen, Vertrauen zu gewinnen, sich gegenseitig anzunähern und dabei gleichzeitig unterschiedliche Bedürfnisse und Grenzen wahrzunehmen und zu achten. Liebe ist so gesehen nicht bedingungslos! Liebe ist etwas Wertvolles, Wichtiges, Schützenswertes, solange sie im jeweiligen Rahmen den passenden Ausdruck findet!

Mit dem Präventionsgesetz der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern¹ vom 1.12.2020 gewinnt das Thema Prävention sexualisierter Gewalt nun in allen Bereichen der Evangelischen Kirche in Bayern, weit über die Jugendarbeit hinaus, an Bedeutung und fordert auch die Evangelische Jugend in Bayern neu heraus, die bestehenden Konzepte zu überprüfen und nun auch den rechtlichen Anforderungen anzupassen.

Die Evangelische Jugend im Dekanat Würzburg hat das Schutzkonzept der EJB überarbeitet und entsprechend angepasst.

2. Leitgedanken

„Alle im Bereich der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern tätigen Gruppierungen evangelischer Jugend (Gemeindejugend und Verbandsjugend) gehören zur Evangelischen Jugend in Bayern.“² Zielgruppe ihrer Jugendarbeit sind Kinder und Jugendliche im Alter von 6 – 27 Jahren, gemäß §8 SGB VIII.

Jugendarbeit geschieht in vielfältigen Angeboten und orientiert sich dabei an folgenden Grundprinzipien:

- Freiwilligkeit
- Ehrenamtlichkeit
- Partizipation
- Werteorientierung:
Demokratie, Rechtstaatlichkeit, Freiheit

Darüber hinaus sind für die EVANGELISCHE Jugend in Bayern diese christlichen Werte³ zentral:

- Nächstenliebe

¹ Kirchengesetz zur Prävention, Intervention, Hilfe und Aufarbeitung im Hinblick auf sexualisierte Gewalt in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern (Präventionsgesetz – PrävG) https://aktiv-gegen-missbrauch-elkb.de/wp-content/uploads/2022/10/praeventionsgesetz_der_elkb.pdf

² [Ordnung der Evangelischen Jugend in Bayern \(OEJ\)](#) Abschnitt I, Nr.1 (1)

³ vgl. <https://www.ejb.de/wer-wir-sind/unsere-werte/>

- Gemeinschaft
- Engagement
- Nachhaltigkeit
- Spiritualität
- Verantwortung
- Gerechtigkeit
- Offenheit
- Solidarität
- Respekt

In dem Bewusstsein, dass Jugendarbeit ständigem Wandel unterliegt, sei es durch Abschiede und Neuanfänge, durch sich verändernde Bedürfnisse und gesellschaftliche Umbrüche, braucht es die Bereitschaft Traditionen zu hinterfragen und neue Wege zu beschreiten. Zudem kommt Kritik- und Reflexionsfähigkeit eine besondere Bedeutung zu, um Gruppen in ihren verschiedenen Größen, Alterszusammensetzungen, Phasen und Kontexten adäquat begegnen und begleiten zu können.

Evangelische Jugendarbeit beruht auf der Interaktion von ehrenamtlichen und hauptberuflichen Mitarbeitenden sowie Teilnehmenden. Sie lebt von vielfältigen Beziehungen, die von unterschiedlicher Nähe und Vertrautheit geprägt sind. Diese gilt es zu erhalten und zu stärken. Wenn Vertrauens- und Machtverhältnisse ausgenutzt werden, können Beziehungen zugleich ein besonderes Gefahrenpotential bergen. Diese Risiken müssen bedacht und ernstgenommen werden, um Schutz zu gewährleisten für alle, die in der Jugendarbeit tätig sind (Kinder, Jugendliche, Erwachsene, Ehrenamtliche, Hauptberufliche).

Das Schutzkonzept beschreibt präventive Maßnahmen zur Aufklärung, Information und Sensibilisierung in Bezug auf sexualisierte Gewalt⁴. Außerdem enthält es Handlungsleitlinien für eine aktive und kompetente Intervention bei jedem einzelnen Fall sexualisierter Gewalt. Es bildet damit den Auftakt für einen kontinuierlichen Schutzprozess, der dauerhaft das Wohl aller Beteiligten in den Mittelpunkt stellt und durch den eine Kultur der Achtsamkeit entsteht.

3. Grundlagen evangelischer Jugendarbeit

3.1. Partizipation

Partizipation bedeutet: die Teilhabe von Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen, von Mitarbeitenden und Schutzbefohlenen, von Ehrenamtlichen und Hauptberuflichen.

Damit eine Kultur der Achtsamkeit Realität werden kann, ist es nötig, dass bei Entwicklungen und Entscheidungen möglichst alle Beteiligten einbezogen werden, sich einbringen und mitgestalten können.

⁴ Siehe Anhang A) Begriffserklärung Sexualisierte Gewalt

Dabei müssen die Partizipationsformen stets an die jeweilige Zielgruppe angepasst und regelmäßig reflektiert werden:

- Wer ist beteiligt bzw. wer beteiligt sich?
- Wer hat die Macht?
- Wie bzw. durch wen werden Entscheidungen getroffen?

Nur durch stetige Beteiligung und kontinuierliche Auseinandersetzung aller am Schutzprozess kann Prävention Teil der gelebten Kultur evangelischer Jugendarbeit sein.

So muss Partizipation auch bei der Erstellung individueller Schutzkonzepte vor Ort gewährleistet sein.

3.2. Ausgestaltung von Nähe und Distanz

Sexuelle Grenzverletzungen und Übergriffe können überall dort vorkommen, wo sich Kinder und Jugendliche aufhalten: auf Spielplätzen, in Kindergärten und Schulen, in Jugendverbänden, Vereinen und in der Familie. Wir sind uns bewusst, dass es auch im Rahmen der evangelischen Jugendarbeit sexualisierte Gewalt gegeben hat und gibt.

Jugendarbeit findet in der Regel in Gruppen statt, deren Mitglieder zum einen untereinander eine starke Bindung entwickeln, und die sich zum anderen stark mit ihrer Organisation identifizieren und durch deren Kultur spürbar geprägt werden. Die Gemeinschaft in den Gruppen ist wichtig, um junge Menschen in ihrer Entwicklung zu fördern. Dafür ist ein Mindestmaß an Nähe und Vertrauen unabdingbar. Es liegt in der Verantwortung aller Mitarbeitenden der Evangelischen Jugend, dass Gruppen und Einrichtungen sichere Räume sind, in denen missbräuchliches Verhalten keinen Platz hat.

Die Ausgestaltung von Nähe und Distanz in der ejb und in ihren Mitgliedsverbänden beruht daher auf drei Säulen:

- dem Verhaltenskodex für Mitarbeitende,
- den Rechten und Pflichten von Kindern und Jugendlichen,
- klaren Verhaltensregeln für das Miteinander.

a) Verhaltenskodex für Mitarbeitende in der evangelischen Jugendarbeit⁵

Der Verhaltenskodex gilt für alle Mitarbeitenden (ehrenamtliche und berufliche) der evangelischen Jugendarbeit. Er soll allen Mitarbeitenden bekannt sein und wird in der Regel im Rahmen von Aus- und Weiterbildungen thematisiert bzw. bearbeitet.

Ziel ist es, die Mitarbeitenden zu sensibilisieren und zur Reflexion des eigenen Verhaltens anzuregen. Darüber hinaus soll der Verhaltenskodex bei der Vorbereitung von Angeboten in der evangelischen Jugendarbeit besprochen und aus ihm Regeln für die organisatorische und inhaltliche Gestaltung abgeleitet werden.

⁵ Zum Verhaltenskodex siehe auch Kapitel 9 „Präventives Personalmanagement“

Der Verhaltenskodex wurde aus dem Wissen um die Entstehung von sexualisierter Gewalt entwickelt. Die Regeln sollen sexualisierte Gewalt in ihren verschiedenen Formen vermeiden helfen, Täter:innen abschrecken und deren Verhalten erkennbar machen.

Darüber hinaus beschreibt der Verhaltenskodex eine pädagogische, von gegenseitigem Respekt geprägte Grundhaltung für ein gelingendes Miteinander.

Alle Ehrenamtlichen und Hauptberuflichen sind sich ihrer Vorbildfunktion bewusst. Gerade jüngere Kinder und Jugendliche orientieren sich gerne am Verhalten von Verantwortungsträger:innen und ahmen deren Verhaltensweisen nach. Umso wichtiger ist die Einhaltung des Verhaltenskodex.

b) Rechte und Pflichten von Kindern und Jugendlichen

Zu einem guten Miteinander gehört auch, dass alle Kinder und Jugendlichen, die Angebote Evangelischer Jugendarbeit nutzen und partizipieren, ihre Rechte und Pflichten kennen. Veranstaltungen mit Übernachtungen stellen durch ihre Rahmenbedingungen und durch das mehrtägige Miteinander-Leben Situationen dar, in denen besonders viel Nähe und Gemeinschaft erlebbar ist.

Damit diese besondere Zeit im positiven Sinne ein unvergessliches Erlebnis wird, ist es wichtig, dass alle Teilnehmenden neben den Veranstaltungsregeln auch ihre Rechte kennen, die sie für sich und andere einfordern können.

Alle Mitarbeitenden in der evangelischen Jugendarbeit verpflichten sich, den Kindern und Jugendlichen ihre Rechte und Pflichten⁶ regelmäßig, aber vor allem im Vorfeld zu Freizeiten, Fahrten und Lagern, zu vermitteln und in Erinnerung zu rufen.

Zentrale Rechte sind:

- Du bist einzigartig und wertvoll.
- Dein Körper gehört dir.
- Du entscheidest, welche Berührungen dir angenehm sind.
- Du bestimmst, was du willst und was nicht.
- Du darfst dich auf deine Gefühle verlassen.
- Du sollst dich wohlfühlen.
- Du darfst nein sagen.
- Du hast die gleichen Rechte wie alle anderen.
- Du darfst/sollst dir Hilfe holen – Hilfe holen ist kein Petzen oder Verrat.
- Du darfst schlechte Geheimnisse weitersagen.
- Du bist nicht schuld, wenn deine Rechte verletzt werden.
- Niemand darf dich wegen deiner Hautfarbe, deiner Herkunft, deiner Religion, deines Geschlechts oder etwas anderem beleidigen oder sich über dich lustig machen.

⁶ Vgl. Kinderkarte des VCP <https://mitglieder.vcp-bayern.de/praevention>

Dies geht einher mit den Pflichten, die auch die Teilnehmenden und Gruppenmitglieder sowohl der Gruppe als auch Einzelnen gegenüber haben:

- Ich halte mich an Regeln.
- Ich helfe anderen.
- Ich setze mich für andere ein.
- Ich verletze niemanden mit Worten oder Taten.
- Ich bin respektvoll.

Was mache ich, wenn ich mich unwohl fühle?

- Ich stehe für mich ein.
- Ich wende mich an eine vertraute Person.
- Ich lasse nicht nach, bis man mir hilft.
- Ich wehre mich.

c) Klare Verhaltensregeln für das Miteinander

Mitarbeitende und Teilnehmende tragen gemeinsam zum Gelingen einer Veranstaltung bei, wobei den Mitarbeitenden eine besondere Verantwortung für Schutz und Wohlbefinden aller zukommt.

- Im engen Verhältnis zwischen den Kindern/Jugendlichen und den Mitarbeitenden entstehen häufig enge Freundschaften über die Hierarchieebenen hinweg. Dies entbindet Jugendleitende nicht von ihrer Verpflichtung, eine notwendige Distanz beizubehalten und ihre Rolle als Leitung wahrzunehmen.⁷
- Aktive Prävention bedeutet auch, auf jeder Ebene und in jeder Gruppe der Evangelischen Jugend Traditionen und Werte immer wieder aktiv zu hinterfragen und zu überprüfen, ob sie noch den Werten der Gemeinschaft und den aktuellen pädagogischen Ansätzen entsprechen. Dabei ist immer auch zu reflektieren, wie inklusiv bzw. exklusiv das Miteinander verstanden und gelebt wird.
- Nicht nur Kinder und Jugendliche, sondern auch die ehrenamtlichen und hauptberuflichen Mitarbeitenden haben ein Recht auf Privatsphäre. Dies fängt bei Rückzugsräumen auf Maßnahmen an und geht bis dahin, dass jede Person selbst entscheiden kann und darf, wie viele private Informationen sie preisgeben möchte.⁸
- Die pädagogischen Gruppenphasen werden in den Juleica⁹-Schulungen vermittelt und sind grundsätzlich Grundlage unserer Arbeit mit Kindern und Jugendlichen. Sie stellen sicher, dass die altersspezifischen und persönlichen Bedürfnisse der Kinder und Jugendlichen Berücksichtigung finden.

⁷ Siehe auch 3.2.a) Verhaltenskodex

⁸ Siehe auch 4. Verhaltensregeln zum Umgang mit digitalen Medien

⁹ Juleica = Jugendleiter:incard <https://www.juleica.de/>

- Bei der Planung von Programmbausteinen wird das nötige Maß an Distanz berücksichtigt. Hierbei muss immer die Möglichkeit für einzelne Personen gegeben sein, persönliche Grenzen einzuhalten und sich ggf. aus einem Programmpunkt zurückzuziehen.
- Das Leitungsteam stellt sicher, dass bei Veranstaltungen geschlechtsspezifische Sanitärräume und Rückzugsbereiche zur Verfügung stehen. Dieses Konzept berücksichtigt auch die Integration queerer Menschen.
- Die Mitarbeitenden stellen sicher, dass für jede Maßnahme passende Regeln und Rahmenbedingungen formuliert und transparent allen Teilnehmenden kommuniziert werden. Dies beinhaltet auch Fragen der Aufsichtspflicht und der Nutzungsrechte einzelner Räumlichkeiten.

Evangelische Jugendarbeit ist ein Raum der Nähe und der Gemeinschaft. Gleichzeitig will sie für Kinder und Jugendliche ein Schutzraum sein, in dem Kinder und Jugendliche anerkannt und respektiert werden und in dem Grenzen gewahrt werden und junge Menschen keine Angst um ihr körperliches und seelisches Wohlbefinden haben müssen.

Entscheidend ist daher, dass Nähe

- ... von beiden Seiten gewollt ist,
- ... in einem Raum gegenseitiger Achtung und Respekts stattfindet,
- ... zwischen Mitarbeitenden und anvertrauten Kindern und Jugendlichen stets situationsangemessen ist,
- ... die Gruppe nicht in unangemessener Weise berührt oder irritiert,
- ... jederzeit beendet werden kann,
- ... nicht manipulativ entstanden ist,
- ... nicht mittels Drucks oder Erpressungen aufrechterhalten wird

und dass die Reaktionen des Gegenübers auf körperliche Nähe ernstgenommen werden.

Im Verhältnis zwischen Mitarbeitenden und Teilnehmenden bestimmt vorrangig das Nähe-Distanz-Bedürfnis der Schutzbefohlenen den zulässigen Grad von Nähe oder Distanz. Gleichwohl darf und muss auch die Leitungsperson ihre Grenzen in Bezug auf Nähe aufzeigen.

3.3. Seelsorgerische Grundhaltung in der Jugendarbeit

In der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern haben bestimmte Berufsgruppen, wie z.B. Pfarrer:innen und Diakon:innen den Auftrag zur Seelsorge. Damit verbunden ist auch ein Zeugnisverweigerungsrecht¹⁰.

Daneben haben aber alle Mitarbeitenden (berufliche und ehrenamtliche) eine seelsorgerische Grundhaltung und damit die Verantwortung, achtsam zu sein und zuzuhören. Sie geben den ihnen anvertrauten Personen das Gefühl gehört zu werden und vermitteln sie bei Bedarf an eine geeignete Person für Beratung, Hilfe oder Intervention.

¹⁰ Seelsorgegeheimnisgesetz SeelGG, <https://www2.elkb.de/intranet/node/1353>

4. Verhaltensregeln zum Umgang mit digitalen Medien

Digitale Medien sind aus der Lebenswelt junger Menschen nicht weg zu denken. Sie dienen als Kommunikations- und Informationsmedium.

4.1. Austausch von persönlichen Daten

Die private Handynummer einer Person dient mittlerweile nicht mehr primär für Kommunikation, sondern ermöglicht auch den Zugang zu persönlichen Accounts in sozialen Medien. Deshalb ist ein reflektierter Umgang mit dieser unabdingbar. Junge Menschen müssen die Möglichkeit haben, Angabe ihrer Handynummer zu verweigern. In der Kommunikation mit Teilnehmenden oder deren Erziehungsberechtigten muss für die Mitarbeitenden die Nutzung einer offiziellen Nummer gewährleistet sein.

Die Nummern von Teilnehmenden dürfen nicht ohne deren Einwilligung an andere weitergeleitet oder durch das Hinzufügen zu Gruppenkanälen mit anderen geteilt werden. Aufgrund der verschiedenen Rollen und damit verbundenen Abhängigkeiten ist vom Austausch privater Daten, z.B. in Sozialen Medien, zwischen Teilnehmenden und Mitarbeitenden abzusehen.

Bei der Nutzung von Messengerdiensten ist die Datenschutzverordnung der ELKB¹¹ zu beachten¹². Gleichzeitig muss eine lebensweltnahe Kommunikation ermöglicht werden.

4.2. Umgang mit Foto-, Bild- und Videomaterial

Jeder Mensch hat das Recht am eigenen Bild! Daraus ergibt sich, dass die Aufnahme und Nutzung von Foto-, Bild- und Videomaterial nur durch Zustimmung der Teilnehmenden und deren Erziehungsberechtigten gestattet ist.

Die meisten jungen Menschen besitzen kamerafähige Handys. Deshalb ist es die Aufgabe der Mitarbeitenden, jene gezielt über die Persönlichkeitsrechte anderer Menschen aufzuklären und gegebenenfalls diese durchzusetzen.

Auch bei entsprechender Zustimmung zur Bilderstellung und -veröffentlichung, haben Verantwortliche in der Kinder- und Jugendarbeit die Aufgabe, Bilder vor der Veröffentlichung auf Kanälen der Evangelischen Jugend auf die Wahrung von Persönlichkeitsrechten hin zu prüfen.¹³

¹¹ <https://www2.elkb.de/intranet/datenschutz>

¹² Siehe auch die ergänzende Stellungnahme zum Einsatz von Messenger-Diensten der EKD
<https://datenschutz.ekd.de/infothek-items/ergaenzende-stellungnahme-zum-einsatz-von-messenger-diensten/>

¹³ Siehe auch 4.3. Vorbeugung Cybergroomings und sexueller Belästigung

4.3. Vorbeugung Cybergroomings¹⁴ und sexueller Belästigung

Im Umgang mit digitalen Medien ist es unsere Pflicht, das Risiko junger Menschen, darüber sexuelle Belästigung zu erfahren, zu mindern und vorzubeugen. In der Öffentlichkeitsarbeit wollen wir viele verschiedene Menschen erreichen. Dadurch erhöht sich die Gefahr auch Täter:innen den Zugang zu Bildern und Kontakten junger Menschen zu ermöglichen.

Um dem entgegenzuwirken, ist es elementar die Anonymität Teilnehmender und Ehrenamtlicher auf Fotos und Beiträgen in den Sozialen Medien zu wahren. Insbesondere ist darauf zu achten, keine Bilder bzw. Beiträge zu veröffentlichen, die Personen bloßstellen (z.B. vom Schwimmbadausflug).

Um junge Menschen vor belästigenden oder beleidigenden Kommentaren zu wahren, wird die aktive Administration¹⁵ von digitalen Kanälen, wie Instagram, Facebook, etc., benötigt.

Besonders Messenger Dienste bergen die Gefahr, als Plattform für sexuelle Belästigung missbraucht zu werden. Auch Hatespeech, Mobbing, Rassismus, Bodyshaming und ähnliches stellen Übergriffe auf die Persönlichkeit dar. Der Übergang zur sexualisierten Gewalt ist oft fließend. Darum gilt: Jede Form von Belästigung muss ernst genommen werden! Gezielte Aufklärung, medienpädagogische Bildung und Intervention sind wichtig, um einen guten Umgang mit Messenger Diensten sowie Soziale Medien zu finden.

5. Sexualpädagogisches Konzept

Kinder und Jugendliche haben ein Recht auf Bildung und damit auch auf sexuelle Bildung. Dies heißt in der Praxis, Kinder und Jugendliche einfühlsam zu begleiten und ihnen Informationen (thematische und rechtliche Informationen) in allen Phasen ihrer Entwicklung anzubieten. Sexuelle Bildung in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen ist daher mehr eine Frage der Haltung zur ganzheitlichen Entwicklung der Sexualität von Kindern und Jugendlichen als eine Frage von Methoden und lässt sich mit „Zuhören- Hinsehen- Miteinander sprechen“ umschreiben.

6. Präventions- und Informationsangebote

Wissen und Transparenz sind wesentliche Säulen gelingender Prävention. Der Schutz kann nur gelingen, wenn es fortlaufend Angebote der Prävention und der Information in diesem Themenfeld bereitgehalten werden.

Präventionsangebote für junge Menschen beziehen sich auf die Aspekte:

¹⁴ Cybergrooming (vom Englischen „grooming“, auf Deutsch: anbahnen oder vorbereiten) ist das gezielte Ansprechen Minderjähriger über das Internet mit dem Ziel, sexuelle Kontakte anzubahnen.

¹⁵ Aktive Administration meint das Löschen anzüglicher Kommentare, Blockieren von Sendern, etc.

- Sexualpädagogik
- geschlechtersensibler Umgang mit sich selbst und dem eigenen Umfeld
- Stärkung der Persönlichkeit
- Grenzen setzen und einüben
- Eigenes Schamgefühl kennenlernen und ausdrücken können.

Bei der Programmierung für eine Veranstaltung finden oben genannte Aspekte Beachtung und die Methoden werden entsprechend der Zielgruppe und der persönlichen Entwicklung der Teilnehmenden ausgewählt bzw. zusammengestellt.

Durch Verstetigung der Präventionsarbeit bei Seminaren, Freizeitteams, Leitungstreffen usw. bekommt diese einen wichtigen Stellenwert. Selbstverständliche Wiederholungen der Präventionsgrundsätze sorgen für die nötige Sensibilisierung und fördert eine Kultur der Achtsamkeit.

Dazu gehören auch Sensibilisierungs- oder Schutzseinheiten mit den Teilnehmenden im Vorfeld oder zu Beginn von Veranstaltungen, insbesondere bei mehrtägigen Aktionen. Das Erkennen und Erspüren sowie Setzen eigener Grenzen ist ein wichtiges Thema sowohl für Mitarbeitende als auch Teilnehmende in der Jugendarbeit. In den verschiedenen Gruppenkontexten wird zur Aufmerksamkeit auf eigene Grenzen und die Grenzen anderer ermutigt und eingeübt. Kinder und Jugendliche werden für den Umgang mit vertraulichen Informationen und Beobachtungen sensibilisiert und ermutigt, sich jederzeit an Mitarbeitende zu wenden.¹⁶

In regelmäßigen Feedback- und Reflexionsrunden üben Teilnehmende und Mitarbeitende Kritikfähigkeit ein, lernen eigene Empfindungen und Wahrnehmungen auszudrücken und offen mit Fragen umzugehen. Eine besondere Form der Reflexion ist die Supervision.¹⁷

Informationsangebote dienen der Information und Transparenz nach innen und außen. Sie sind ein Signal, das für einen bewussten Umgang mit schwierigen Themen, in diesem Fall mit sexualisierter Gewalt, sensibilisiert.

Informationen sollen öffentlich sichtbar und zugänglich sein, z.B. auf Webseiten, mit Aushängen, an Infoständen.

Besonders wichtig in Bezug auf den Umgang mit und die Prävention von sexualisierter Gewalt sind:

- transparentes Konzept für Sorgeberechtigte / Elternabend / ...
 - Sorgeberechtigte über Schutzkonzept informieren
 - Veranstaltungsbezogene Informationen über Ort, Umgebung, Zimmergröße, Mitarbeitende, Freizeitangebot usw. und diesbezüglicher Umsetzung des Schutzkonzepts
 - Jugendschutz – Einhaltung der Nachtruhe, Alkoholkonsum, Schlafsituation...
- Wie funktioniert die Erreichbarkeit von Vertrauens-/Ansprechpersonen niedrigschwellig und zuverlässig?

¹⁶ Siehe auch 3.2.b) Rechte und Pflichten von Kindern und Jugendlichen

¹⁷ Siehe auch 7. Schulung und Fortbildung

- Veröffentlichungen von Telefonnummern auf der Homepage des Dekanats / Jugendwerks / der Kirchengemeinde / ...
- Ordner mit allen wichtigen Nummern, aber auch Leitlinie wer in welchem Fall mein:e Ansprechpartner:in ist
- Bereitschaftsdienst vor Ort – Notfallplan/ Kriseninterventionsteam
- Aushänge von Beratungsstellen zu Prävention und sexualisierter Gewalt¹⁸

7. Schulung und Fortbildung

Alle Ehrenamtlichen und Hauptberuflichen verfügen über ein Grundwissen im Bereich „Prävention sexualisierter Gewalt“. Zu diesem Basiswissen zählen:

- Definition sexualisierter Gewalt
- Strategien der Täter:innen
- Mögliche Reaktionen und Bewältigungsstrategien der Betroffenen
- Prävention, Krisen- und Interventionspläne
- Verhaltenskodex der Evangelischen Jugend in Bayern

Ehrenamtliche Mitarbeitende erwerben dies im Rahmen der Jugendleiter:innenausbildung (Juleica), Hauptberufliche im Rahmen der Fortbildungen in den ersten Dienst-, Amts- bzw. Berufsjahren (FRED, FED, FEA, FEB).

Zur Auffrischung und Vertiefung des Wissens werden regelmäßig Fachtage und Seminare u.a. von der Fachstelle für den Umgang mit sexualisierter Gewalt der ELKB¹⁹ angeboten.

Präventionsbeauftragte, Ansprech-, und Vertrauenspersonen²⁰ haben ein Anrecht auf gesonderte Fortbildung und nehmen zu Beginn ihrer Tätigkeit und anschließend mindestens alle 2 Jahre an einer Schulung teil.

Im Sinne des Präventionsgedankens sind folgende Schulungsinhalte besonders wichtig:

- Umgang mit Nähe und Distanz
- Fehlerkultur als Lehr- und Lernfeld
- Reflektierter Aufbau von Beziehungen und Vertrauensverhältnissen
- Wahrnehmung und Sensibilisierung für verschiedene Vertrauenssituationen
- Methodenwahl und Programmgestaltung bei verschiedenen Veranstaltungen
- Bewusste Wahrnehmung von Räumen und deren Gefährdungspotential
- Wahrnehmung der eigenen Rolle und Vorbildfunktion
- Transparenz und Kommunikation im Team
- Gesprächsführung in schwierigen Situationen
- peer to peer Situationen

¹⁸ Vgl. Übersicht über Beratungsstellen bayernweit <https://www.ejb.de/was-wir-machen/praevention-von-sexualisierter-gewalt/>

¹⁹ <https://aktiv-gegen-missbrauch-elkb.de/>

²⁰ Erklärung der einzelnen Rollen im Anhang

- Verhalten und Dokumentation im Verdachts- und Krisenfall

Alle Mitarbeitenden haben die Möglichkeit der Einzel- oder Gruppensupervision. Ehrenamtliche, Neben- und Hauptberufliche in der Jugendarbeit werden durch die jeweilige (Einrichtungs-) Leitung über die Möglichkeit zur Supervision informiert und Kosten entsprechend der Regelungen in der ELKB übernommen.²¹

Darüber hinaus bieten das Amt für evang. Jugendarbeit sowie die Fachstelle für den Umgang mit sexualisierter Gewalt der ELKB Vernetzungstreffen für Vertrauenspersonen an, um sich gegenseitig in dieser Aufgabe zu stärken und inhaltlich und methodisch auf dem Laufenden zu bleiben.

8. Benennung der Verantwortlichkeiten und Zuständigkeiten

Evangelische Jugendarbeit geschieht im Miteinander von ehrenamtlichen und beruflichen Mitarbeitenden.

Alle Mitarbeitenden (Hauptberufliche und Ehrenamtliche) mit Leitungs- oder Betreuungsaufgaben haben eine Juleica oder eine vergleichbare berufliche Qualifikation vorzuweisen und müssen ihre Kenntnisse zur Prävention sexualisierter Gewalt in einem Rhythmus von 2 Jahren regelmäßig auffrischen.²²

Bei mehrtägigen Maßnahmen ist zudem eine Schulung direkt in der Vorbereitungsphase vorgesehen.

Bei der Auswahl bzw. Einsetzung Mitarbeitender ist grundsätzlich zu beachten²³:

- Fähigkeit zur Verantwortungsübernahme
- Bereitschaft zur Transparenz
- Heterogenität im Team im Blick auf Erfahrung, Alter, Geschlecht, usw.
- Fähigkeit zur Intervention

8.1. Wer bestimmt, wer Leitung von Maßnahmen und Angeboten ist?

In der Evangelischen Jugend können sowohl Hauptberufliche als auch Ehrenamtliche als auch Teams aus Hauptberuflichen und Ehrenamtlichen die Leitungsrolle einer Veranstaltung einnehmen.

Verbandskontext/Gremienstruktur: Die Leitung erfolgt durch die gewählten Vertreter:innen der durchführenden Ebene. Diese kann die Leitung delegieren im Sinne der Beauftragung, behält aber die Verantwortung für die Einhaltung der Qualitätsstandards.

²¹ Supervision für Hauptberufliche <https://www2.elkb.de/intranet/node/12247>; Supervision für Ehrenamtliche <https://www.ehrenamt-evangelisch-engagiert.de/supervision-fuer-ehrenamtliche/>

²² Qualitätsstandards siehe 7. Schulung und Fortbildung

²³ Siehe auch 9. Präventives Personalmanagement

Offene Jugendarbeit: Die berufliche Person bestimmt in Zusammenarbeit mit der Jugend vor Ort in einem demokratischen Prozess die Leitung. Diese hat die Verantwortung für die Einhaltung der Qualitätsstandards.

Die Beauftragung zur Leitung kann jederzeit widerrufen werden von der beauftragenden Person, sofern begründete Anhaltspunkte vorliegen, dass die Qualitätsstandards nicht eingehalten werden. Die beauftragende Person ist verpflichtet, die Qualitätsstandards auch im Kontakt mit den Adressaten regelmäßig zu überprüfen. Die Widerrufung ist transparent mit allen Beteiligten zu kommunizieren.

8.2. Wer bestimmt, wer bei Maßnahmen und Angeboten mitarbeitet?

Die Mitarbeitenden werden durch die zuständige Leitung im Austausch mit der Jugend vor Ort bestimmt. Diese hat die Verantwortung für die Einhaltung der Qualitätsstandards.

8.3. Was macht eine Leitung aus?

Die ehrenamtliche oder berufliche Leitung einer Veranstaltung übernimmt die Verantwortung für das Gelingen der Maßnahmen und Angebote und nimmt besondere, zum Teil unausgesprochene, Rollenzuschreibungen an.

Leitung im Sinne des Präventionsgedankens heißt:

- klare Kommunikation und Aufgabenverteilung (eigene Grenzen akzeptieren und Hilfe holen)
- Kontrolle der Umsetzung und Einhaltung der Aufgaben
- zeitnahe Reflexion des eigenen Handelns und des Handelns des Teams
- Transparenz hinsichtlich möglicher Konsequenzen aus der Reflexion
- Gewährleistung eines gesunden Verhältnisses von Nähe und Distanz während der Maßnahme
- Transparente Kommunikation von Aufgaben und Rollen mit allen Beteiligten

Dabei unterscheiden sich die Rolle und die Aufgaben, je nachdem wer der Leitung gegenübersteht:

- Sorgeberechtigte sehen in der Leitung die Hauptansprechperson bei allen Anliegen. Sie erwarten ein herausgehobenes Maß an Verantwortlichkeit und Gewissenhaftigkeit.
- Im Team aller Mitarbeitenden nimmt die Leitung eine besondere Vorbildfunktion in Bezug auf die pädagogische Haltung als auch auf Kritik- und Konfliktfähigkeit ein.
- Teilnehmende sehen in der Leitung neben der Vorbildfunktion auch eine Schutzfunktion. Der Leitung wird in der Regel ein besonderer Vertrauensvorschuss entgegengebracht.

Wer die Leitungsrolle übernimmt, bekommt damit auch besondere Aufgaben übertragen:

- Die Leitung verteilt Rollen, Aufgaben und Verantwortlichkeiten. Dies vermeidet Unklarheiten, die Übergriffe und Grenzverletzungen ermöglichen und stellt einen Schutzraum für die anvertrauten Personen her.
- Die Leitung bestimmt zusätzlich Aufgaben, Inhalte, Methoden, Reihenfolge, Arbeitsformen usw., wobei die Entscheidungsfindung so partizipativ wie möglich zu gestalten ist.

- Bei Vorfällen sexualisierter Gewalt ist es grundsätzlich Leitungsaufgabe Schritte der Klärung und Intervention einzuleiten. Betroffene sexualisierter Gewalt werden transparent bei allen Schritten in die Intervention einbezogen. Die Miteinbeziehung weiterer Ebenen/Gremien/Personen wird über das jeweilige individuelle Schutzkonzept geregelt.²⁴

9. Präventives Personalmanagement

Im Zuge der Personalauswahl und Mitarbeitendenführung bei der Evangelischen Jugend sind folgende Kriterien im präventiven Personalmanagement zu bedenken:

- Transparente Personalverantwortung
- Wer ist für wen zuständig?
- Wer ist weisungsbefugt?
- Wer ist in schwierigen Fällen ansprechbar?
- Klärung von Aufgaben und Rollen
- Wahrnehmung und Wertschätzung von Diversität im Team
- Wissen um Vorbildfunktion
- Benennung von Strukturen und Hierarchien und deren kritische Reflexion

9.1. Stellenbesetzungsverfahren:

Im Stellenbesetzungsverfahren für berufliche Mitarbeitende gilt es neben dem üblichen Blick auf Lebenslauf und Referenzen das Thema Prävention sexualisierter Gewalt bewusst anzusprechen und Nähe/Distanz in Beziehungen zu thematisieren.

Aufgabe und Rolle künftiger Mitarbeitender wird besprochen, wobei auch die Grenzen von Zuständigkeiten benannt werden.

Die Probezeit wird von beiden Seiten (Mitarbeiter:in und Arbeitgeber) ernstgenommen als eine Zeit des gegenseitigen Kennenlernens und Einfeldens in die neue Tätigkeit im Sinne der vereinbarten Freiräume und Grenzen. Sie endet mit einem gemeinsamen Reflexionsgespräch.

Zur Aufnahme einer haupt-, nebenberuflich und ehrenamtlichen Tätigkeit in der EJB werden folgende Unterlagen benötigt:

a) Erweitertes Führungszeugnis:

Hauptberufliche müssen vor Beginn der Tätigkeit und dann in regelmäßigen Abständen ein erweitertes Führungszeugnis bei ihrem Arbeitgeber vorlegen. Nebenberufliche und Ehrenamtliche sind nur unter bestimmten Voraussetzungen zur Vorlage verpflichtet.

Als Nebenberufliche und Ehrenamtliche sind alle angesprochen, die in Wahrnehmung von Aufgaben der Kinder- und Jugendhilfe Kinder oder Jugendliche beaufsichtigen, betreuen,

²⁴ Siehe auch 12. Verhalten im Verdachts- und Krisenfall

erziehen oder ausbilden oder einen vergleichbaren Kontakt haben. Diese Arbeit muss nach den Kriterien

- Art der Tätigkeit,
- Intensität des Kontaktes und
- Dauer des Kontaktes

überprüft und nach dessen Gefährdungspotential bewertet werden.

Die kommunalen Jugendämter müssen Vereinbarungen mit den rechtlichen Vertretern der freien Kinder- und Jugendhilfe, also Dekanaten, Kirchengemeinden sowie örtlichen Zusammenschlüssen der Jugendverbände, schließen. Diese Vereinbarungen regeln die Notwendigkeit und Zuständigkeit der Vorlage von erweiterten Führungszeugnissen für bestimmte Personengruppen und deren Dokumentation.

Die konkrete Umsetzung, das heißt das Verfahren der Einsichtnahme des Führungszeugnisses und deren Dokumentation, muss vor Ort unter Berücksichtigung der geltenden Datenschutzbestimmungen vereinbart werden.

b) Verhaltenskodex²⁵

Alle beruflichen und ehrenamtlichen Mitarbeitenden werden zu Beginn ihrer Tätigkeit über den Verhaltenskodex der Evangelischen Jugend in Bayern ausreichend informiert und müssen ihn als Selbstverpflichtung unterschreiben. (Das entsprechende Dokument befindet sich im Anhang)

Mit Hilfe des Verhaltenskodex sollen Grenzverletzungen und Missbrauch vermieden werden, Täter:innen abgeschreckt und deren Verhalten erkennbar gemacht werden. Dazu wird er in regelmäßigen Abständen in Fortbildungen, Planungstreffen und Mitarbeitendengesprächen thematisiert.

9.2. Mitarbeitendenjahresgespräch:

Das Mitarbeitendenjahresgespräch findet jährlich statt. Es ist ein verbindlicher Zeitpunkt, der zu Selbstreflexion der eigenen Rolle und des Handelns genauso wie zur kritischen Reflexion in Bezug auf das Arbeits(um)feld anregt.

Es muss für alle Beteiligten klar sein, wie mit den Inhalten umgegangen wird, um eine vertrauensvolle Atmosphäre zu gewährleisten, in der konstruktive Kritik in beide Richtungen (von Mitarbeiter:in zu Leitung und umgekehrt) möglich ist.

Im Sinne der Prävention müssen neben fachlichen Einschätzungen ebenso soziale Kompetenzen (v.a. Nähe und Distanz) im Umgang mit Kolleg:innen und anderen Bezugspersonen betrachtet werden.

²⁵ Siehe Anhang C) Verhaltenskodex der Evangelischen Jugend in Bayern

9.3. Begleitung Ehrenamtlicher:

Die Begleitung Ehrenamtlicher ist ein Kristallisationspunkt in der Jugendarbeit. In diesem Tätigkeitsfeld ist es besonders wichtig, dass berufliche Mitarbeitende für Ehrenamtliche ansprechbar sind. Ehrenamtliche benötigen eine dauerhafte Begleitung, die von einem wertschätzenden Miteinander geprägt ist, genauso wie eine angemessene Fehler- und Feedbackkultur, die nicht von autoritären oder hierarchischen Zügen geprägt ist. Vertrauen spielt dabei eine entscheidende Rolle. Anfangspunkt ist hierbei das Kennenlernen und das Mit-Hinein-Nehmen in Aufgaben, Strukturen und Rollenbeschreibungen, um dadurch eine größtmögliche Transparenz zu schaffen, auch wenn es um die Auswahl von Teammitgliedern geht.

9.4. Schulung und Fortbildung:

Es ist dafür Sorge zu tragen, dass die beruflichen und ehrenamtlichen Mitarbeitenden im Bereich Prävention sexualisierter Gewalt geschult sind.²⁶

9.5. Schutzkonzept für Mitarbeitende

Nicht nur das Wohl der Teilnehmenden, sondern auch das Wohl der Mitarbeitenden soll in der evangelischen Jugendarbeit bestmöglich gewährleistet werden.

Mit einer Analyse der Tätigkeiten der Mitarbeitenden werden Risiko und Potential für sexualisierte Gewalt in den Blick genommen und Strategien zur Prävention und Intervention entwickelt.

10. Beschäftigtenschutz

Nicht nur Teilnehmende sind vor sexualisierter Gewalt zu schützen, sondern auch alle Mitarbeitenden. Allen Mitarbeitenden (Ehrenamtlichen und Beruflichen) müssen die notwendigen Informationen zu Beginn Ihrer Tätigkeit zur Verfügung gestellt werden.

Das Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) (<https://www.gesetze-im-internet.de/agg/>) formuliert in § 1 das Ziel des Gesetzes: „Ziel des Gesetzes ist, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen.“

In den Begriffsbestimmungen in § 3 wird weiter ausgeführt:

„(3) Eine Belästigung ist eine Benachteiligung, wenn unerwünschte Verhaltensweisen, die mit einem in § 1 genannten Grund in Zusammenhang stehen, bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betreffenden Person verletzt und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.
(4) Eine sexuelle Belästigung ist eine Benachteiligung in Bezug auf § 2 Abs. 1 Nr. 1 bis 4, wenn

²⁶ Siehe auch Kapitel 7 Schulung und Fortbildung

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."

Beschäftigtenschutz für Hauptberufliche im Verdachtsfall

- Besteht ein Verdacht auf sexualisierte Gewalt von Seiten Ehrenamtlicher, findet der Interventionsplan nach Kapitel 12.2. Anwendung -

Besteht im Arbeitskontext ein Vermutungsfall gegenüber beruflich Mitarbeitenden, ist der Dienstgeber einerseits verpflichtet, dieser Vermutung vorbehaltlos nachzugehen und andererseits, die Persönlichkeitsrechte der betroffenen bzw. beschuldigten Person bis zur Klärung des Sachverhalts zu wahren.

a) Schutz von betroffenen beruflichen Mitarbeitenden:

Mögliche Straftatbestände und arbeitsrechtliche Verstöße sind unmittelbar der:dem nächsthöheren unbetroffenen Vorgesetzten zu melden.

Vorgesetzte (sowie ggf. weitere hinzugezogene Personen) unterliegen der Verschwiegenheit, sofern nicht beide beteiligten Parteien (Betroffene:r und Vorgesetzte:r) schriftlich die Erlaubnis zur Informationsweitergabe erteilt haben.

Es ist dringend geboten, externe Beratung zu holen (Fachberatung, Fachstelle für den Umgang mit sexualisierter Gewalt in der ELKB, Ansprechstelle), um das weitere Vorgehen abzustimmen.

Um die betroffene Person zu schützen, kann eine Beurlaubung unter Fortzahlung der Bezüge ein geeignetes Mittel sein. Die Bearbeitung eines Meldefalls erfolgt in voller Transparenz und größtmöglicher Absprache der beteiligten Personen, insbesondere der betroffenen Person.

b) Schutz von beschuldigten beruflichen Mitarbeitenden:

Es gilt zunächst die Unschuldsvermutung. Es ist dringend geboten, unmittelbar die Mitarbeitendenvertretung zu informieren und externe Beratung zu holen (Fachberatung, Fachstelle für den Umgang mit sexualisierter Gewalt in der ELKB, Ansprechstelle) um das weitere Vorgehen abzustimmen. Um die beschuldigte Person zu schützen, kann eine Beurlaubung unter Fortzahlung der Bezüge ein geeignetes Mittel sein. In diesem Fall ist es wichtig, dass der Dienstgeber fortlaufend den Kontakt hält und über den Stand der Ereignisse informiert. Der beschuldigten Person sollen externe Beratungs- und Unterstützungsmöglichkeiten aufgezeigt werden. Die Bestimmungen des Datenschutzes sind einzuhalten.

11. Beschwerde und Meldung

Um eine niedrigschwellige Feedback- und Beschwerdekultur zu gewährleisten, müssen folgende Rahmenbedingungen gegeben sein:

- Es muss eine Basis des Vertrauens geschaffen werden, damit das Anvertrauen möglich wird.
- Auf dieser Basis sollen auf Veranstaltungen, neben dem direkten Gespräch, anonymisierte Beschwerdemöglichkeiten die Überwindung von Hürden, wie beispielsweise Scham oder Angst, ermöglichen.
- Es soll eine aktive Feedbackkultur geben, bei der durch stetige Reflexion und Kritikfähigkeit der Mitarbeitenden, Beschwerden und Probleme ernstgenommen und aufgearbeitet werden und dadurch die Qualität der Arbeit stets verbessert wird.

Wichtig: Die Strukturen und Verfahrenswege für Beschwerde und Meldung können bei den Verbänden (ELJ, EC, CVJM, EJSA, VCP, cjb) von den nachfolgend beschriebenen abweichen!

11.1. Beschwerde

Ein Beschwerdeverfahren verbessert die Qualität des professionellen Handelns und schützt vor unprofessionellem Handeln und bewusstem Fehlverhalten.

Beschwerdewege sollen veröffentlicht sein und den beruflichen und ehrenamtlich

Mitarbeitenden sowie den teilnehmenden Menschen und Erziehungsberechtigten bekannt sein.

Bei der EJ im Dekanat Würzburg wird wie folgt verfahren: Bei Freizeiten wird ein Kummerkasten aufgestellt, in den Beschwerden eingeworfen werden können. In allen anderen Fällen kann eine Mail an die Vertrauenspersonen der EJ im Dekanat geschrieben werden. Die entsprechenden Mail-Adressen befinden sich auf der Homepage der EJ im Dekanat Würzburg (www.ej-wuerzburg.de).

Menschen, die mit der Leistung oder der Art der Aufgabenerfüllung eines Arbeitsbereiches, einer Veranstaltung oder anderem nicht zufrieden sind, haben selbstverständlich die Möglichkeit, sich zu beschweren. Dabei werden Beschwerden als Impuls für die Weiterentwicklung der Arbeit betrachtet. Menschen, die sich beschweren, werden wegen einer Beschwerde niemals benachteiligt, diffamiert oder in sonstiger Art und Weise unter Druck gesetzt.

Beschwerden werden ernst- und angenommen. Dafür ist die Sensibilisierung aller beruflichen und ehrenamtlichen Mitarbeitenden notwendig.

Mündlich entgegengenommene Anregungen und Beschwerden sollen aufgenommen und in Teamsitzungen besprochen werden. Das gemeinsame Vorgehen wird beraten. Zudem wird vereinbart, wer der Beschwerde führenden Person eine Rückmeldung gibt. Beschwerden sollen dokumentiert werden.

Bei dienstrechtlich relevanten Beschwerden, Beschwerden von besonderer Bedeutung und schriftlichen Dienstaufsichtsbeschwerden sind die Mitarbeitendenvertretung (MAV) und der Träger zu informieren und ggf. im weiteren Verlauf zu beteiligen.

Beschwerden über sexualisierte Gewalt gelten als Meldung.

11.2. Meldung

Wenn ein begründeter Verdacht auf sexualisierte Gewalt durch beruflich oder ehrenamtlich Mitarbeitende oder ein Verstoß gegen das Abstinenzgebot²⁷ vorliegt, muss die verantwortliche Person des Rechtsträgers²⁸ diesen unverzüglich der Meldestelle melden. Alle anderen Mitarbeitenden haben ebenso die Möglichkeit eine Meldung abzugeben.

Die Meldung kann telefonisch, schriftlich oder persönlich nach Terminvereinbarung erfolgen.

Kontaktdaten der Meldestelle:

Landeskirchenamt der Evang.-Luth. Kirche in Bayern
Katharina-von-Bora-Str. 7-13
80333 München
Tel. 089 / 5595 – 342 oder 089 / 5595 – 676
E-Mail: meldestellesg@elkb.de

<https://aktiv-gegen-missbrauch-elkb.de/meldestelle/>

Auch zur Einschätzung eines Verdachts haben alle ehrenamtlich und beruflich Mitarbeitenden das Recht, sich jederzeit von der Fachstelle für den Umgang mit sexualisierter Gewalt²⁹ vertraulich beraten zu lassen.

11.3. Ansprechpersonen für das Themenfeld „Sexualisierte Gewalt“

Bei allen Veranstaltungen und Gliederungen der Evangelischen Jugend in Bayern sind Mitarbeitende für das Themenfeld Prävention geschult. Entweder sie sind selbst für das Thema ansprechbar oder können auf Ansprech- und Vertrauenspersonen verweisen.

Veranstaltungen:

Auf Veranstaltungen, Freizeiten und Gruppenstunden, sowie weiteren Formaten der evangelischen Jugendarbeit bestimmen die Mitarbeitenden der Teams eine oder mehrere Ansprechpersonen. Diese haben die Aufgabe über Beschwerdemöglichkeiten aufzuklären, Bewusstsein für das Thema zu schaffen, ansprechbar für Teilnehmende und Mitarbeitende zu sein sowie die Vertrauenspersonen im Dekanat zu kennen und bei Bedarf zu kontaktieren (Awareness-Team). Ansonsten sind diese Personen auch Freizeit-Mitarbeitende.

Dekanatsebene:

Die Dekanatsjugendkammern und die Leitungsgremien der Mitgliedsverbände der EJB benennen ein oder mehrere Mitarbeitende als „Vertrauenspersonen“ für eine bestimmte Zeit. Bei der

²⁷ Abstinenzgebot: Sexuelle Kontakte mit Schutzbefohlenen sind mit dem kirchlichen Schutzauftrag nicht vereinbar und daher verboten.

²⁸ Vertretung des Rechtsträgers: Kirchengemeinde -> geschäftsführende Pfarrer:in // Dekanat -> Dekan:in // Kirchenkreis- und Landesebene -> der:die Landesjugendpfarrer:in // Verband -> Vorsitzende:r des Verbands

²⁹ <https://aktiv-gegen-missbrauch-elkb.de/>

Zusammenstellung eines Teams an Vertrauenspersonen ist auf Diversität³⁰ zu achten, um Kindern und Jugendlichen einen niederschweligen Zugang zu ermöglichen.

Die Vertrauenspersonen werden im Amt für evangelische Jugendarbeit gemeldet und können dort oder in den Jugendwerken der Dekanate und Geschäftsstellen der Verbände erfragt werden.

Die Vertrauenspersonen³¹ sind zum Thema Prävention sexualisierter Gewalt geschult und besitzen ein fachliches Grundwissen, das es ihnen ermöglicht, kritische Situationen einzuschätzen und mit Krisen umzugehen. Sie sind in der Lage, die notwendige Hilfe und Unterstützung zu holen und zu organisieren. Sie wissen aber auch um die Grenzen ihrer Fachlichkeit und werden nicht therapeutisch tätig. Neben der Verpflichtung zur Teilnahme an einem Einführungsseminar, werden die Vertrauenspersonen dazu angehalten, sich jährlich in einer thematischen Fortbildung weiter zu qualifizieren.

12. Verhalten im Verdachts- und Krisenfall

Entsteht ein Verdacht auf sexualisierte Gewalt, wird ein:e Mitarbeiter:in ins Vertrauen gezogen oder gibt es klare Anzeichen auf sexualisierte Gewalt, ist es wichtig bedacht zu handeln, den Schutz (möglicher) Betroffener sicherzustellen und gleichzeitig den:die Täter:in im Blick zu behalten. Betroffene als auch Beschuldigte haben ein Recht auf Begleitung bzw. Beratung.

Im Folgenden ist das Vorgehen in Verdachts- und Interventionsfällen beschrieben.

In allen Fällen ist eine gute Dokumentation³² der Beobachtungen und aller Handlungsschritte geboten. Zu unterscheiden ist dabei zwischen Wahrnehmung bzw. Verhalten, Interpretation und Bewertung.

Die Dokumentation muss sicher und datenschutzkonform aufbewahrt werden.

12.1. Krisenleitfäden

Wenn Mitarbeitende ins Vertrauen gezogen werden oder auffälliges Verhalten wahrnehmen, löst das unterschiedliche Gefühle aus. Lähmung, Unsicherheit und Betroffenheit mischen sich mit Hektik, Aktionismus, Verpflichtung und verantwortlichem Handeln.

Konkrete Verhaltens- und Gesprächsregeln³³ können hier helfen. Für Ansprechpersonen ist es wichtig, die eigenen Grenzen der Handlungsfähigkeit zu kennen und auch gegenüber Betroffenen zu benennen.

³⁰ Diversität meint hier eine Besetzung des Teams durch Mitarbeitende in unterschiedlichen Funktionen (z.B. Hauptberufliche und Ehrenamtliche), unterschiedlichen Alters und Geschlechts, unterschiedlicher Gruppenzugehörigkeit

³¹ Rolle und Aufgaben der Vertrauenspersonen der Evangelischen Jugend in Bayern sind im Beschluss der Landesjugendkammer von 2016 beschrieben:

<https://www.ejb.de/Dateien/Downloads/Landesjugendkammer/Beschluesse/16-10-III-Vertrauenspersonen.pdf>

³² Dokumentationsbogen für Vermutungen im Anhang

³³ Siehe Anhang „Hinweise zu Verhalten und Gespräch im Krisenfall“

a) Im Gespräch mit Betroffenen

Es zeigt sich, dass vor allem Gruppenleitungen und Mitarbeitende bei Freizeiten häufig ins Vertrauen gezogen werden. Ehrenamtliche und Hauptberufliche sind darauf nicht immer vorbereitet und können sich überfordert fühlen.

WICHTIG:

- Ruhe bewahren
- Immer die betroffene Person im Fokus haben
- Zuhören und Glauben schenken
- Dokumentieren
- (zunächst) keine Polizei einschalten
- Nichts versprechen (was nicht auf alle Fälle gehalten werden kann)
- Betroffene über die nächsten Schritte und Entscheidungen informieren und weitmöglichst einbeziehen
- Beratung und Unterstützung einholen
- Internen Krisenplan in Gang setzen
- Ziel: Betroffene sollen wieder Kontrolle und Macht über die Situation erhalten! Ihre Sicherheit und Bedürfnisse stehen im Vordergrund.

Es gilt zu beachten: Mitarbeitende können zwar erste vertrauliche Gespräche anbieten. Therapeutische Gespräche gehören aber immer in die Hände von ausgebildeten Fachkräften!

Im Anhang sind Krisenpläne für verschiedene Situationen zu finden:

- Krisenleitfaden für ehrenamtliche Leitung im Mitteilungsfall – Vorfall nicht vor Ort und nicht in den eigenen Strukturen
- Krisenleitfaden für ehrenamtlich Mitarbeitende, z.B. Teamer:in im Mitteilungsfall und bei Vorfall in den eigenen Strukturen
- Krisenleitfaden für hauptberufliche Leitung im Mitteilungsfall – Vorfall nicht vor Ort und nicht in den eigenen Strukturen
- Krisenleitfaden für ehrenamtliche Leitung und Hauptberufliche bei Vorfall in den eigenen Strukturen durch Mitarbeitende oder Peer-Gewalt
- Handlungsleitfaden bei Grenzverletzungen unter Teilnehmenden – Peer-Gewalt

12.2. Interventionsleitfaden bei Hinweisen auf sexualisierte Gewalt

Stellt sich ein Verdacht als erhärtet heraus, so müssen die jeweils verantwortlichen Personen und Gremien nach innen und außen hin deutlich machen, dass sie auf der Seite der Betroffenen stehen.

Daher muss der:die Täter:in Konsequenzen spüren. Diese sind je nach Schwere der Tat zu differenzieren und reichen von einem pädagogischen Gespräch bis hin zur Strafanzeige. Die Entscheidung hierüber fällen die jeweils zuständigen Leitungsgremien der betroffenen Ebene:

- Kirchengemeinde → geschäftsführende Pfarrer:in
- Dekanat → Dekan:in
- Verband → Vorsitzende:r des Verbands

Außerhalb der Evangelischen Jugend

Erhärtet sich der Verdacht auf sexualisierte Gewalt, in denen der:die Täter:in außerhalb der evangelischen Jugend agiert, so ist zu überlegen, wie die Vorgehensweise ist. Hilfreich ist in jedem Fall, Beratung in Anspruch zu nehmen, sei es von Vertrauenspersonen im Dekanat, von Fachberatungsstellen oder von Kolleg:innen. So die Erziehungsberechtigten nicht Täter:in oder Mittäter:in sind, sind sie von dem Verdacht in Kenntnis zu setzen. Dabei ist es wichtig, die betroffene Person altersentsprechend über alle Handlungsschritte zu informieren und dabei zu beteiligen.

Gespräche mit Sorgeberechtigten, Jugendamt sind Aufgabe beruflicher Mitarbeitender, insbesondere der Vorgesetzten.

Innerhalb der Evangelischen Jugend

Erhärtet sich der Verdacht, dass es in den eigenen Reihen zu sexualisierter Gewalt kam, ist dies entsprechend der Meldekette zu melden³⁴. Über das weitere Vorgehen entscheidet das Interventionsteam³⁵, welches durch die Vertretung des Rechtsträgers geleitet und verantwortet wird.

Ehrenamtlich Mitarbeitende der evang. Jugendarbeit

Bei ehrenamtlich Mitarbeitenden besteht kein arbeitsrechtliches Verhältnis.

In einigen Verbänden, Gemeinden und Dekanaten entscheidet ein Gremium über das Erlangen des Mitarbeitendenstatus, bei anderen wird dies durch die Verbandsmitgliedschaft deutlich. Wieder andere knüpfen es an die Absolvierung eines Mitarbeitendengrundkurses und den damit verbundenen Erwerb der Juleica.

Die im Folgenden benannten Möglichkeiten stellen Empfehlungen dar, die je nach Sachverhalt eingeleitet werden können. Die Entscheidung, welches Verfahren einzuleiten ist, treffen immer die zuständigen Leitungsgremien der jeweiligen Ebene. Je nach Schwere des Vergehens kommen folgende Möglichkeiten in Betracht:

- Pädagogisches Gespräch:
Dies empfiehlt sich bei Grenzverletzungen, die Mitarbeitende auf Grund von Unkenntnis, Entwicklungsalter und/oder mangelnder Reife vollziehen. Kennzeichnend ist, dass die Grenzverletzung nicht bewusst gewollt war.
Im Rahmen des Gespräches sollen die Inhalte des Verhaltenskodex und die Verhaltensregeln durchgesprochen und das Verhalten dahingehend reflektiert werden. Ziel ist, dass der:die Mitarbeitende Einsicht in das eigene Verhalten erlangt und alles dafür tun wird, dass dieses Verhalten einmalig bleibt. Ferner muss eine Entschuldigung und Wiedergutmachung in geeigneter Form erfolgen.
Solche Gespräche können von Jugendreferent:innen, Pfarrer:innen, Vertrauenspersonen oder ehrenamtlichen Leitungspersonen der jeweiligen Ebene geführt werden.
- Gespräch über den Status als „Mitarbeitende“:
Dieses wird in Absprache mit oder von dem jeweiligen Leitungsgremium, wie Jugendausschuss, Dekanatsjugendkammer, Verbandsvorstand durchgeführt.
Inhalte des Gespräches sind:

³⁴ Siehe 11. Beschwerde und Meldung

³⁵ Siehe Anhang G) Zusammensetzung und Aufgaben des Interventionsteams

- konkrete Vereinbarung von Verhaltensregeln
- Verpflichtung zur Einhaltung des Verhaltenskodex
- Entschuldigung beim Opfer
- Entzug des Mitarbeitendenstatus

Wenn der Mitarbeitendenstatus entzogen wird, geschieht das symbolisch durch den Entzug der Jugendleitercard. Grundlage für diesen Schritt sind die Bekanntmachungen zur Juleica:

- Die Person soll in der Lage sein, verantwortlich eine Gruppe zu führen.
- Wenn die Voraussetzungen für den Erhalt der JuLeiCa entfallen, ist die Karte zurückgegeben.

Die Juleica wird in der Regel über die Stadt- und Kreisjugendringe ausgestellt und über den Träger ausgehändigt. Der Entzug erfolgt über das jeweilige Leitungsgremium. Die Juleica wird an den Jugendring zurückgegeben.

Diese genannten Maßnahmen entbinden nicht von der Notwendigkeit, bei eindeutigem Verdacht auf sexualisierte Gewalt im Sinne des Strafgesetzbuches Strafanzeige bei der Polizei zu erstatten.

Beruflich Mitarbeitende

Bei beruflich Mitarbeitenden muss bei einem erhärteten Verdacht als erster Schritt die dienstgebende Person informiert werden. Diese ergreift die im Einzelfall angemessenen arbeitsrechtlichen Maßnahmen wie Abmahnung, Versetzung oder Kündigung nach dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit, um die Fortsetzung eines festgestellten sexuellen Übergriffs oder Missbrauchs zu unterbinden. Die dienstgebende Person entscheidet auch, ob eine Strafanzeige gestellt wird.

Umgang mit der Öffentlichkeit

Am besten ist es, wenn schon vor einem konkreten Fall ein Notfallplan für die Presse- und Öffentlichkeitsarbeit erarbeitet wurde, auf den im Krisenmoment zurückgegriffen werden kann. Dabei hat es sich als sinnvoll erwiesen, geschäftsführende Pfarrer:innen oder Dekan:innen (in den Verbänden die Vorsitzenden) sehr zeitnah einzubeziehen und als Sprachrohr für die Presse einzuschalten. Diese sollten sich im Vorfeld mit der Kirchenleitung abgestimmt haben. Sie sind es, die mit der Presse reden, die ggf. Informationen an die Presse weitergeben (z. B. Zeitungsmeldung). Sie sind es, die immer auf dem aktuellen Stand gehalten werden.

Zwei Grundsätze sind bei Anfragen der Presse wichtig:

- Keine Tatbestände verleugnen oder verharmlosen
- Keinen Verdacht oder Vermutungen als Tatsachen beschreiben

12.3. Anzeigeverfahren

Sowohl bei Hauptberuflichen als auch bei Ehrenamtlichen kann es notwendig sein, Strafanzeige zu erstatten. Dabei ist zu beachten:

- Sexualisierte Gewalt ist ein „Offizialdelikt“, das jede Person zur Anzeige bringen kann. Der Jugendverband, die Kirchengemeinde, das Dekanat als Körperschaft des öffentlichen Rechts und damit als eine juristische Person kann ebenfalls Anzeige erstatten. Hierbei ist zu klären, wer auf der jeweiligen Ebene das juristische Vertretungsrecht hat (s. u.).
- Die Polizei muss anschließend von sich aus tätig werden. Hierbei ist es nebensächlich, wer die Anzeige tätigt. Die sich daraus ergebenden Schritte sind dieselben.

- Es ist sicher nicht leicht, Anzeige gegen eine:n Mitarbeiter:in des eigenen Verbandes zu erstatten. Um gegenüber Betroffenen, der Öffentlichkeit, aber auch weiteren potentiellen Täter:innen deutlich zu machen, dass ein solches Verhalten nicht geduldet wird und um den:die Täter:in an der Ausübung weiterer Straftaten zu hindern, ist eine Anzeige jedoch oft notwendig.
- Eine Strafanzeige kann bei der Polizei mündlich zu Protokoll gegeben werden. Man kann eine Strafanzeige auch direkt bei der Staatsanwaltschaft einreichen. Hier ist allerdings zu empfehlen, dies schriftlich zu tun.
- Wer Anzeige erstattet, tritt nicht als Kläger:in auf, sondern höchstens als Zeug:in.

Regelung zur Erstattung von Strafanzeigen

Um die Aufgabe von Vertrauenspersonen „Kontaktperson für Betroffene zu sein und fachliche Hilfe umgehend zu vermitteln (Begleitung der Betroffenen)“ im vollen Umfang wahrnehmen zu können, müssen mögliche Betroffene sexualisierter Gewalt volles Vertrauen zu Vertrauenspersonen haben. Dies schließt die Aufgabe eine „Anzeige zu erstatten“ aus.

Deshalb hat die Landesjugendkammer folgende Regelung beschlossen:

Die Aufgabe „Anzeige zu erstatten“ liegt – unter Vorbehalt des Willens des Opfers – bei den Personensorgeberechtigten des Opfers und den rechtsfähigen Leitungsverantwortlichen der jeweiligen Arbeitsebenen der Evangelischen Jugend bzw. ihrer Mitgliedsverbände.³⁶

13.Vernetzung mit externen Fachberatungsstellen

In Verdachtsfällen ist es nötig sich qualifiziert beraten lassen zu können. In allen Fragen der Verdachtsklärung, des Vorgehens und des Opferschutzes sind vor allem die Fachberatungsstellen zu sexualisierter Gewalt erste Anlaufstellen für Mitarbeitende, Sorgeberechtigte und Betroffene. Diese gibt es inzwischen in fast allen größeren Städten Bayerns. Darüber hinaus kann man sich aber auch an das zuständige Jugendamt wenden und sich beraten lassen.

Telefonisch kann auch N.I.N.A.³⁷ kontaktiert werden.

Das Team von N.I.N.A. bietet Erwachsenen die Möglichkeit, in einem Erstgespräch aktuelle persönliche oder berufliche Fragen zu klären und, bezogen auf den Einzelfall, zu überlegen, wie es weitergeht. Die Beratung ist kostenlos und auf Wunsch anonym.

Wenn der:die Betroffene keine Hilfe möchte, gilt es das zu akzeptieren. Das Angebot sollte allerdings gemacht werden.

Es kann natürlich genauso eine andere Organisation wie „Wildwasser“ oder „Pro Familia“ kontaktiert werden.

Die Zugänglichkeit zu den Kontaktdaten muss ohne Nachfrage gewährleistet sein.

Für die Ausgestaltung von Kooperationen sollen vor allem regionale Strukturen mit Hilfe der vorhandenen Netzwerke und durch „Runde Tische“ genutzt werden. Kooperation mit örtlichen Beratungsstellen und Ansprechpartner:innen sollen regelmäßig und nicht nur „anlassbezogen“ erfolgen.

³⁶ Beschluss 11-IV der Landesjugendkammer-Vollversammlung im Dezember 2011

³⁷ <https://nina-info.de/nina-ev>

So werden in Situationen der Aufdeckung von sexualisierter Gewalt umgehend fachliche Krisenintervention, Hilfe und Beratung vor Ort möglich. Fachliche Hilfe soll unkompliziert und zeitnah geleistet werden. Die Vertrauenspersonen, aber auch andere Verantwortlichen in der evangelischen Jugendarbeit, haben eine Brückenfunktion:

- Sie geben Adressen und Telefonnummern der Beratungsstelle an Betroffene weiter
- Auf Wunsch der Betroffenen helfen sie bei Terminabsprachen
- Auf Wunsch der Betroffenen begleiten sie diese auf dem Weg zu Beratungsstellen

Eine Zusammenarbeit bei der Schulung von Mitarbeitenden und Multiplikatoren sowie bei der Erarbeitung von Fachinformationen zwischen Vertrauenspersonen und Beratungsstellen kann eine Form der engeren Vernetzung sein. Dies ist vor Ort abzusprechen.

14. Aufarbeitung und Nachsorge

Zur Aufarbeitung ist für alle Beteiligten und Betroffenen – abgestimmt auf die jeweilige Fallkonstruktion – eine weitere, unabhängige Begleitung notwendig.

Aufarbeitung und Nachsorge haben folgende Ziele:

- Für die:den Betroffene:n:
 - Verarbeitung des Geschehens
 - Sicherheit zurückgewinnen
- Für indirekt Betroffene, z.B. Angehörige, Freunde, Gruppenmitglieder:
 - Verarbeitung des Geschehens
 - Sicherheit im Umgang mit und der Begleitung der:des Betroffenen
- Für Personen, die an der Intervention beteiligt waren:
 - Verarbeitung des Geschehens
 - Handlungssicherheit stärken
- Institutionell/Strukturell:
 - Weitere Fälle sexualisierter Gewalt verhindern
 - Lücken im Schutzkonzept schließen
- In Bezug auf die Öffentlichkeit:
 - Sicherheit und Vertrauen in den Träger/den Verband/ die Veranstaltung wiederherstellen

In Bezug auf die Institution muss das Schutzkonzept nach jedem Vorfall überprüft und überarbeitet werden! Darüber hinaus muss jeder Fall eigens betrachtet werden und Formen der Aufarbeitung und Nachsorge individuell gewählt werden!

Auch hierbei gilt: der:die Betroffene ist –soweit möglich und gewünscht – über den Aufarbeitungsprozess zu informieren und einzubeziehen.

Die Ansprechstelle³⁸ der Fachstelle für den Umgang mit sexualisierter Gewalt der ELKB berät unmittelbar Betroffene sexualisierter Gewalt in der ELKB und Angehörige über mögliche Schritte der Aufarbeitung, vermitteln – bei Bedarf – unabhängige juristische Erstberatung und Maßnahmen der therapeutischen Krisenintervention.

15. Rehabilitation von zu Unrecht beschuldigten Personen

Das Rehabilitierungsverfahren wird ausschließlich angewendet, wenn ein Verdacht nach sorgfältiger Prüfung ausgeräumt ist und sich nicht bestätigt hat. Das Rehabilitierungsverfahren liegt in der Verantwortung des Trägers bzw. der Verbandsvorsitzenden und wird unter Wahrung der Persönlichkeitsrechte der und soweit möglich in Zusammenarbeit mit der zu Unrecht beschuldigten Person erarbeitet.

Eine zu Unrecht beschuldigte Person hat ein Recht auf vollständige Rehabilitation. Letztere ist unverzüglich und mit gleicher Sorgfalt sowie Intensität zu betreiben wie die Überprüfung des Sachverhalts. Es gilt, die zu Unrecht beschuldigte Person und den Jugendverband zu rehabilitieren. Ziel ist die Wiederherstellung der Vertrauensbasis und der Arbeitsfähigkeit aller Betroffenen.

Je nach Konstellation und Lage des Falles (z.B. Fehlinterpretationen, Abschluss polizeilicher Ermittlungen, absichtliche Falschbehauptungen) sind unterschiedliche Maßnahmen erforderlich. Rehabilitierungsmaßnahmen sind immer im Kreis derer durchzuführen, denen der ungerechtfertigte Verdacht bekannt wurde.

Mögliche Maßnahmen sind:

- Einholen persönlicher und juristischer Beratung bzw. Begleitung
- Abgabe einer Erklärung durch den Träger bzw. Verband, dass die erhobenen Vorwürfe umfassend geprüft wurden (oder Ermittlungsergebnisse) und sich als unbegründet erwiesen haben,
- Einrichtungswechsel/Versetzung/neuer Aufgabenbereich, falls dies möglich und gewünscht ist,
- Beratung und Unterstützung bei beruflicher bzw. ehrenamtlicher Neuorientierung,
- Information von Sorgeberechtigten,
- Abschlussgespräch und
- Supervision.

16. Evaluation

Die Arbeit mit dem Schutzkonzept, der Umgang mit Mitteilungen, die Passgenauigkeit der Hilfen des Interventionsleitfadens und der Abläufe wird regelmäßig reflektiert und ausgewertet. Das Schutzkonzept der Evangelischen Jugend in Bayern wird in der Regel alle 3 Jahre an die

³⁸ <https://aktiv-gegen-missbrauch-elkb.de/ansprechstelle-fuer-betroffene/>

neuesten Standards sowie Veränderungen Gesetzeslagen angepasst und überarbeitet. Darüber hinaus wird es im Zuge der Aufarbeitung von Fällen überprüft und fortgeschrieben. Angaben bezüglich verantwortlicher Personen und Kontaktadressen werden bei Bedarf aktualisiert.

Anhang

A) Begriffsklärung „Sexualisierte Gewalt“

Der Begriff „sexualisierte Gewalt“ umfasst die Abstufungen, Übergänge und Formen von Grenzverletzungen, Übergriffen und strafrechtlich relevanten Vorkommnissen.

Grenzverletzungen

Von Grenzverletzungen wird gesprochen, wenn Personen mit ihrem Verhalten zufällig oder aus Versehen persönliche Grenzen gegenüber anderen überschreiten. Dies hängt nicht nur davon ab, was jemand macht, sondern auch davon, wie das betroffene Gegenüber dies erlebt.

Im (pädagogischen) Alltag sind Grenzverletzungen nicht ganz zu vermeiden. Aber: Zufällige und unbeabsichtigte Grenzverletzungen können besprochen und berichtigt werden!

Sexuelle Übergriffe

Sexuelle Übergriffe unterscheiden sich von Grenzverletzungen durch ihre Massivität und/oder Häufigkeit und passieren nicht aus Versehen. Sie sind immer ein persönliches Fehlverhalten und können die betroffene Person ebenso belastend sein wie strafrechtlich relevante Formen sexualisierter Gewalt. Übergriffige Verhaltensweisen sind kein „Kavaliersdelikt“, sondern eine Form von Machtmissbrauch und Ausdruck einer respektlosen Haltung gegenüber anderen. Häufig besteht auch ein fließender Übergang zwischen sexuellen Übergriffen und dem strafrechtlich relevanten sexuellen Missbrauch.

Sexueller Missbrauch

Sexueller Missbrauch ist jede sexuelle Handlung, die an oder vor einem Kind oder Jugendlichen vorgenommen wird, oder die ein Kind oder Jugendlicher an sich oder Dritten vornehmen muss und der sie nicht wissentlich oder frei zustimmen können.

Täter bzw. Täterin nutzen die Macht- und Autoritätsposition aus, um die eigenen Bedürfnisse auf Kosten des Kindes/Jugendlichen zu befriedigen.³⁹

Nach dem Rahmenschutzkonzept für die Evangelisch-Lutherische Kirche in Bayern⁴⁰:

„Sexualisierte Gewalt im Sinne dieses Kirchengesetzes sind alle Handlungen, die Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung darstellen. Sexualisierte Gewalt ist darüber hinaus jedes Verhalten, bei dem Sexualität zur Machtausübung oder Macht- und Abhängigkeitsverhältnisse zur Befriedigung sexueller Bedürfnisse benutzt werden.“ (§ 1 Abs.2 PräVg)

Sexualisierte Gewalt kann verbal, nonverbal, psychisch oder physisch erfolgen.

Auch Verstöße gegen das Abstinenzgebot⁴¹ sind hier zu berücksichtigen.

³⁹ nach Bange/Deegener: Sexueller Missbrauch an Kindern. Hintergründe, Ausmaß, Folgen. Weinheim 1996

⁴⁰ Vgl. Kapitel 2.1. Rahmenschutzkonzept für die Evangelisch-Lutherische Kirche in Bayern und für das Diakonische Werk Bayern zur Prävention vor und zum Umgang mit sexualisierter Gewalt

⁴¹ Vgl. §3 „Abstands- und Abstinenzgebot; Seelsorge“ PräVg

B) Ansprech- und Vertrauenspersonen, Präventionsbeauftragte

Die Begriffe Ansprech- und Vertrauenspersonen werden innerhalb der Evang.-Luth. Kirche in Bayern derzeit teils synonym teils mit unterschiedlichen Aufgabenzuschreibungen verwendet. Es ist unbedingt darauf zu achten, dass Personen, die mit ausdrücklich mit einer dieser Rollen beauftragt sind, voneinander wissen und miteinander vernetzt sind, um im Verdachts- und Interventionsfall schnell und gut zusammenarbeiten zu können.

Gemäß Rahmenschutzkonzept gilt:

„Ansprech- und Vertrauenspersonen unterstützen von sexualisierter Gewalt Betroffene bei der Klärung ihrer Situation und ihrer Handlungsmöglichkeiten vor Ort.“⁴²

Aufgabe der Präventionsbeauftragten ist es „darauf zu achten, dass der im eigenen Schutzkonzept festgeschriebene Interventionsleitfaden aktuell bleibt und die Meldewege und zuständigen Stellen bekannt sind. Weiterhin tragen sie dafür Sorge, dass die kontinuierliche Weiterentwicklung der Schutzfaktoren im Blick bleibt. Zudem sollen sie Beratungs-, Informations- und Fortbildungsangebote initiieren.“⁴³

Innerhalb der EJB sollen alle Mitarbeitenden über Grundwissen zum Thema Prävention von und Umgang mit sexualisierter Gewalt verfügen (z.B. über den Erwerb der Juleica) und damit alle zu diesen Themen ansprechbar sein.

Daneben sollen alle Dekanate und Mitgliedsverbände der EJB Mitarbeitende als „Vertrauenspersonen gegen sexualisierte Gewalt“ beauftragen.⁴⁴

Diese übernehmen folgende Aufgaben:

- Die Aufgabe „Bei uns nicht!? – Prävention sexualisierter Gewalt“ innerhalb des jeweiligen Dekanats präsent halten und gegebenenfalls Notwendiges initiieren.
- Ansprechpartner:in zu Fragen der Prävention und der sexualisierten Gewalt für Menschen innerhalb der evangelischen Jugendarbeit in ihrem:seinem Bereich zu sein.
- Sich in Fragen der Prävention und der sexualisierten Gewalt (weiter-)qualifizieren.
- Anregungen zu diesem Thema in die Mitarbeitendenbildung der evangelischen Jugendarbeit, insbesondere bei Grundkursen, einbringen.
- Das Thema Prävention und sexuellen Missbrauch in die Öffentlichkeit der evangelischen Jugendarbeit, der evangelischen Kirche und der Verbände bringen.

⁴² Nr.4.4 Abs.2 Rahmenschutzkonzept für die Evangelisch-Lutherische Kirche in Bayern und das Diakonische Werk Bayern zur Prävention von und zum Umgang mit sexualisierter Gewalt

⁴³ Nr. 4.3 Abs.2 Rahmenschutzkonzept für die Evangelisch-Lutherische Kirche in Bayern und das Diakonische Werk Bayern zur Prävention von und zum Umgang mit sexualisierter Gewalt

⁴⁴ Vgl. Beschluss 16-III der Landesjugendkammer im Oktober 2017,

<https://www.ejb.de/Dateien/Downloads/Landesjugendkammer/Beschluesse/16-10-III-Vertrauenspersonen.pdf>

- Als erste Kontaktperson für Betroffene zur Verfügung stehen. Das bedeutet Clearing und Vermittlung entsprechender Hilfe – NICHT Beratung, Aufklärung von Sachverhalten oder gar Therapie.
- Örtliche und regionale Netzwerke gegen sexuellen Missbrauch wahrnehmen und gegebenenfalls in ihnen mitarbeiten.
- Bei Beendigung/Ausscheiden aus der Beauftragung ist die Dekanatsjugendkammer bzw. das Leitungsgremium des Mitgliedverbandes auf die Beauftragung einer neuen Person hinzuweisen.

C) Verhaltenskodex für Mitarbeitende der Evangelischen Jugend in Bayern

Evangelische Jugendarbeit lebt durch Beziehungen von Menschen mit-einander und mit Gott. Vertrauen soll tragfähig werden und bleiben. Es darf nicht zum Schaden von Kindern und Jugendlichen ausgenutzt werden.

1. Ich verpflichte mich alles dafür zu tun, dass bei uns in der evangelischen Jugendarbeit keine Grenzverletzungen, sexuelle Übergriffe und sexueller Missbrauch möglich sind.
2. Ich nehme die individuellen Grenzen anderer wahr und ernst.
3. Ich beziehe gegen sexistisches, diskriminierendes, rassistisches und gewalttätiges verbales und nonverbales Verhalten aktiv Stellung.
4. Ich selbst verzichte auf abwertendes Verhalten und achte auch darauf, dass andere in den Gruppen, Angeboten und Aktivitäten sich so verhalten.
5. Ich respektiere die Intimsphäre und die persönlichen Grenzen der Scham der Gruppenmitglieder und Teilnehmenden sowie der Mitarbeitenden.
6. Ich nehme in meiner Aufgabe als Mitarbeiter:in die sexuelle Dimension von Beziehungen bewusst wahr, um einen verantwortungsvollen Umgang mit Nähe und Distanz zu gestalten.
7. Als Jugendleiter:in nutze ich meine Rolle nicht für sexuelle Kontakte zu mir anvertrauten jungen Menschen.
8. Ich nehme Grenzüberschreitungen durch andere Mitarbeitende und Teilnehmende in den Gruppen, Angeboten und Aktivitäten bewusst wahr und vertusche sie nicht. Ich weiß, dass ich und Betroffene bei konkreten Anlässen kompetente Hilfe bei den beauftragten Vertrauenspersonen in Verbänden und Dekanaten bekommen können.
9. Meine Kommunikation ist respektvoll und wertschätzend, sowohl im direkten Gespräch als auch in der Kommunikation über die sozialen Netzwerke.
10. Dieser Verhaltenskodex setzt nur den Grundrahmen für die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen. Ich verpflichte mich deshalb in meinem Aufgabengebiet verbindliche Verhaltensregeln mit den anderen Mitarbeitenden zu vereinbaren und einzuhalten.

In einer Seminareinheit bzw. in einem Fachgespräch wurde der Verhaltenskodex der Evangelischen Jugend in Bayern besprochen und erläutert.

Hiermit erkläre ich, dass mir der Verhaltenskodex ausgehändigt wurde und ich mich an ihn halten werde.

Name, Vorname

Geburtsdatum

Unterschrift

D) Dokumentationsbogen für Vermutung

Die Dokumentation hilft, eigene Gedanken und Gefühle zu strukturieren und schriftlich festzuhalten. Bitte so genau wie möglich schreiben, z. B. wortgetreue Zitate, keine Wertung.

Datum und Uhrzeit der Notiz, Name Protokollant:in		
Wer hat etwas beobachtet bzw. berichtet? (Name, Fon, Mail, Funktion)		
Betroffene:r: Name, Alter, Geschlecht		
Beschuldigte:r: Name, Alter, Geschlecht, Funktion		
Zeugen: Namen, Funktion		
Die Beobachtung/Schilderung betrifft eine Situation ...	<input type="radio"/> intern (z.B. Angebote Kirchengemeinde oder Dekanat...)	<input type="radio"/> extern (z.B. Familie, Freundeskreis, andere Vereine...)
Wo und wann? (Örtlichkeit möglichst genau, Datum der Beobachtungen)		
Wer war beteiligt? (auch Zeugen)		
Was wurde genau beobachtet bzw. berichtet?		
Mit wem wurde schon darüber gesprochen?		

Ist der Schutz des:der Betroffenen gewährleistet?	
Gibt es einen Anlass für ärztliche Abklärung?	
mögliche Unterstützung von Betroffenen aus deren:dessen Umfeld	
mögliche Gefahren für Betroffene durch eigene Handlungen und Vorgehensweisen	
Welche Maßnahmen wurden bereits ergriffen?	

Nächste Schritte	
------------------	--

Eigene Reflexion/Gedanken...

Das erscheint mir seltsam und verdächtig	
Das sind meine Gefühle und Gedanken	

alternative Erklärungsmodelle, Vermutungen, Hypothesen	

E) Hinweise zu Verhalten und Gespräch im Krisenfall

Vertrauensvollen Rahmen bieten:

Das Gespräch soll an einem ruhigen, möglichst vertraulichen Ort geführt werden, der dennoch öffentlich genug ist, um keine verfängliche Situation zu schaffen. Es muss ausreichend Zeit vorhanden sein. Sollten Mitarbeitende selbst einen Verdacht haben, empfiehlt es sich der betroffenen Person das Gespräch anzubieten. Das Signal ist „Ich bin für Dich und Deine Anliegen ansprechbar!“

Verhalten im Gespräch:

Das Gespräch ist gekennzeichnet durch:

- aktives Zuhören
- Ich-Botschaften (auch als Gesprächseinstieg geeignet)
- offene Fragen (keine Suggestivfragen)

Den Kindern und Jugendlichen soll unvoreingenommen geglaubt werden. Wenn Betroffene sich nicht äußern, muss das akzeptiert werden. Trotzdem darf nach den Gründen gefragt werden. Häufig ist es wichtig, ausdrücklich eine „Redeerlaubnis“ zu geben. Alle Gefühle der Betroffenen, auch widersprüchliche, sind zuzulassen. Es soll versucht werden, die Kinder und Jugendlichen von Schuldgefühlen zu entlasten. Oft ist es hilfreich, sich auf das Sprachniveau und die individuelle Ausdrucksweise der jungen Menschen einzulassen. Alle W-Fragen (wer, wie, wann, was, wo) eignen sich, um Informationen zu erhalten. Nicht gestellt werden sollten „Warum-Fragen“. Diese vermehren in aller Regel die Schuldgefühle. Ängste der Betroffenen müssen angesprochen werden. Mitarbeitende dürfen sich nicht in das Geheimnis einbinden und sich auf diese Weise zu bloßen Mitwissenden machen lassen.

Vereinbarungen treffen

Mit Betroffenen soll gemeinsam überlegt werden, wie die Kontrolle über die Situation zurückgewonnen werden kann. Die bisher entwickelten Mechanismen, mit den Gewalterfahrungen umzugehen, sind dabei als Überlebensstrategien und damit als Stärken der betroffenen Person zu werten.

Im Idealfall endet das Gespräch mit der Absprache für einen weiteren Kontakt. Aber auch bei einem „Nein“ oder Schweigen soll das Signal gegeben werden: „Ich stehe zur Verfügung, wenn du mich brauchst.“

Wichtig:

Bei Vorfällen in den eigenen kirchlichen Strukturen muss gehandelt und die Meldekette⁴⁵ in Gang gesetzt werden! Bei außerkirchlichen Vorfällen müssen in Abhängigkeit vom Alter des:der Betroffenen und der Situation Sorgeberechtigte bzw. Jugendamt einbezogen werden. Dies gilt es mit Betroffenen transparent und ehrlich zu kommunizieren!

b) Krisenplan: Das E.R.N.S.T - Schema⁴⁶

Überlegtes Handeln setzt dann ein, wenn Mitarbeitende sich in ihrem Handeln sicher fühlen. Dabei soll das leicht zu merkende E.R.N.S.T-Schema helfen. Es dient als Krisenplan und wurde in der Arbeit mit Jugendlichen gemäß dem Motto „Wenn es ernst wird, mache E.R.N.S.T“ entwickelt.

Auch in der Jugendarbeit ist dieses Schema gut umsetzbar. Es bietet den Ablaufplan, wie im Verdachtsfall vorzugehen ist. Es ist übersichtlich, nachvollziehbar und leicht zu merken. Mitarbeitenden ist zu empfehlen, die Einzelpunkte jeweils für das eigene Arbeitsfeld durchzugehen und evtl. schriftlich festzuhalten (wie bei einem Notfallplan).

Die Vorgehensweise:

- E - Erkennen
- R - Ruhe bewahren
- N - Nachfragen
- S - Sicherheit herstellen
- T - Täter:in stoppen

Erkennen:

Ich erkenne sexuelle Gewalt. Ich nehme jedes Anzeichen ernst (Grenzverletzungen, Übergriffe, strafrechtlich relevante Übergriffe). Ich bagatellisiere es nicht. Ich höre den Betroffenen zu und schenke ihnen Glauben.

Ruhe bewahren:

Ich bewahre Ruhe. Ich überstürze nichts. Ich dramatisiere nicht. Bevor ich handle, reflektiere ich, welche Folgen mein Handeln haben könnte. Ich überlege genau, wann wer informiert werden muss (Kollegen, Vorgesetzte, Eltern, ggf. die Polizei).

Nachfragen:

Ich frage nach, was genau passiert ist und wer beteiligt ist (ich benötige keine detaillierten Darstellungen). Ich verschaffe mir Klarheit, sowohl bei den Betroffenen, ggf. auch bei Kolleg:innen. Ich überlege genau, warum welche Information wohin gehört. Ich hole mir Hilfe. Ich lasse mich beraten. Ich spreche mich ab.

Sicherheit herstellen:

Ich stelle Sicherheit her. Ich achte darauf, dass das Opfer geschützt ist. Ich benenne und trenne klar und öffentlich Opfer/betroffene Person und Täter:in(verhalten). Ich beziehe diesbezüglich

⁴⁵ Siehe Kapitel 11 „Beschwerde und Meldung“

⁴⁶ Power-Child e.V. (Hrsg.): E.R.N.S.T. machen. Sexuelle Gewalt unter Jugendlichen verhindern. Köln 2008

sehr deutlich Stellung, indem ich klar Partei für die betroffene Person ergreife. Ich denke daran, dass ich die Verantwortung für körperliche und psychische Unversehrtheit in meinem Zuständigkeitsbereich trage. Ich berücksichtige interne Krisenpläne, Absprachen und Kooperationen.

Täter:in stoppen:

Ich suche eine geeignete Grenzsetzung für den:die Täter:in. Ich überlege genau, ob noch ein pädagogischer Handlungsspielraum besteht. Wenn ja, stoppe ich den:die Täter:in, ohne zu diskutieren. Das Signal sollte sein: „Das läuft hier nicht.“

Besteht kein pädagogischer Handlungsspielraum, sind Ermittlungen und Konfrontation mit dem:der Täter:in Sache und Zuständigkeit der Polizei.

F) Krisenleitfäden

Krisenleitfaden für ehrenamtliche Leitung im Mitteilungsfall

(z. B. Gruppen- oder Freizeitleitung; Mitteilungsfall = Vorfall nicht vor Ort und nicht in der eigenen Struktur)

Beispielsituationen:

- *Eine Teilnehmerin kommt zu Dir und berichtet, dass sie im familiären Umfeld sexuelle Übergriffe erlebt hat.*
- *Ein Teamer bekommt erzählt, dass eine Teilnehmerin von sexuellen Übergriffen in ihrem Freundeskreis erzählt hat.*

To Do:

<p>1. Ruhe bewahren, sich Zeit nehmen und für eine ungestörte Atmosphäre sorgen.</p>	
<p>2. Zuhören und Glauben schenken</p> <p>2.1. Ruhiger Tonfall</p> <p>2.2. Zum Sprechen ermutigen, Pausen zulassen, widersprüchliche Gefühle und Emotionen zulassen</p> <p>2.3. Keinen Druck ausüben! Partei für den jungen Menschen ergreifen! <i>„Du trägst keine Schuld an dem, was vorgefallen ist!“</i></p> <p>2.4. Keine logischen Erklärungen einfordern. Grenzen, Widerstände und zwiespältige Gefühle der Betroffenen respektieren.</p> <p>2.5. Bereitschaft signalisieren, auch belastende Dinge auszuhalten und anzuhören</p> <p>2.6. Vorsicht mit körperlichen Berührungen bei tröstenden Gesten</p>	

3. Die eigenen Grenzen und Möglichkeiten erkennen und akzeptieren! (abhängig von Alter, fachlicher Vorbildung, Auftrag, Rolle und Verantwortung in der Jugendarbeit)	
4. Nichts versprechen, was nicht gehalten werden kann! <i>„Über das, was Du mir erzählst, wird nicht mit jedem gesprochen.“ und „Wir müssen uns Rat und Hilfe holen, damit es Dir wieder besser gehen kann.“</i>	
5. Nächste Schritte überlegen und mit dem:der Betroffenen besprechen. Dabei keine Angebote machen, die nicht erfüllbar sind.	
6. Sach- und Reflexionsdokumentation	
7. Sich Beratung von außen suchen, z. B. Vertrauenspersonen der Evangelischen Jugend, Fachberatungsstellen u. a.	
8. Nächste Schritte überlegen	
9. Ggf. Gespräch mit dem:der Betroffenen und evtl. der Person, die Mitteilung gemacht hat, initiieren und durchführen, dabei die Punkte 1-6 beachten.	
10. <i>Überprüfung der Einschätzung der Situation</i>	
11. Je nach Sachlage und Einschätzung der Situation den hauptberuflichen Hintergrunddienst informieren. – Verantwortung für den weiteren Verlauf wird abgegeben.	
12. Der betroffenen Person emotionale Unterstützung gewährleisten, weiteren Verlauf den Hauptberuflichen überlassen	
13. Auf Selbstsorge achten, ggf. auch einfordern.	

Not To Do:

1. Nicht drängeln! Kein Verhör, kein Forscherdrang oder überstürzte Aktionen.	
---	--

2. Keine „Warum“-Fragen verwenden!	
3. Nicht beschuldigte Person mit Mitgeteilten konfrontieren oder befragen.	
4. Keine „Versöhnungsgespräche“ initiieren.	
5. Keine betroffene Person mit nach Hause nehmen.	
6. Nicht das Jugendamt informieren. Eine andere Stelle entscheidet darüber.	
7. Nicht die Polizei informieren. Eine andere Stelle entscheidet darüber.	
8. Nicht die Sorgeberechtigten informieren. Eine andere Stelle entscheidet darüber.	

Krisenleitfaden für ehrenamtliche Mitarbeitende, z. B. Teamer:in
 (im Mitteilungsfall und bei Vorfall in den eigenen Strukturen)

- Beispielsituationen:*
- *Eine Teilnehmerin kommt zu Dir und berichtet, dass sie im familiären Umfeld sexuelle Übergriffe erlebt hat.*
 - *Ein Teamer bekommt erzählt, dass eine Teilnehmerin übergriffig gegenüber einer anderen Person war.*

To Do:

1. Ruhe bewahren, sich Zeit nehmen und für eine ungestörte Atmosphäre sorgen	
2. Zuhören und Glauben schenken 2.1. Ruhiger Tonfall 2.2. Zum Sprechen ermutigen, Pausen zulassen, widersprüchliche Gefühle und Emotionen zulassen 2.3. Keinen Druck ausüben! Partei für den jungen Menschen ergreifen! <i>„Du trägst keine Schuld an dem, was vorgefallen ist!“</i> 2.4. Keine logischen Erklärungen einfordern. Grenzen, Widerstände und zwiespältige Gefühle der Betroffenen respektieren. 2.5. Bereitschaft signalisieren, auch belastende Dinge auszuhalten und anzuhören 2.6. Vorsicht mit körperlichen Berührungen bei tröstenden Gesten	
3. Die eigenen Grenzen und Möglichkeiten erkennen und akzeptieren! (abhängig von Alter, fachlicher Vorbildung, Auftrag, Rolle und Verantwortung in der Jugendarbeit)	
4. Nichts versprechen, was nicht gehalten werden kann! <i>„Über das, was Du mir erzählst, wird nicht mit jedem gesprochen.“ und „Wir müssen uns Rat und Hilfe holen, damit es Dir wieder besser gehen kann.“</i>	
5. Nächste Schritte überlegen und mit dem:der Betroffenen besprechen. Dabei keine Angebote machen, die nicht erfüllbar sind.	
6. Sach- und Reflexionsdokumentation	
7. Den Ehrenamtlichen in Leitungsverantwortung oder den:die Hauptberufliche:n	

darüber informieren, ggf. zusammen mit dem:der Betroffenen ein gemeinsames Gespräch führen. Falls notwendig: sich Beratung von außen suchen, z. B. Vertrauenspersonen der Evangelischen Jugend, Fachberatungsstellen u. a.	
8. Dem/der Betroffenen emotionale Unterstützung gewährleisten, weiteren Verlauf der Leitung überlassen.	
9. Auf Selbstsorge achten, ggf. einfordern.	

Not To Do:

1. Nicht drängeln! Kein Verhör, kein Forscherdrang oder überstürzte Aktionen.	
2. Keine „Warum“-Fragen verwenden!	
3. Nicht beschuldigte Person mit Mitgeteilten konfrontieren oder befragen.	
4. Keine „Versöhnungsgespräche“ initiieren	
5. Nicht die Polizei informieren. Diese Entscheidung wird an anderer Stelle getroffen.	
6. Nicht die Sorgeberechtigten informieren. Diese Entscheidung wird an anderer Stelle getroffen.	
7. Keine zeitliche Verzögerung der Verantwortungsabgabe an Leitung.	

Krisenleitfaden für hauptberufliche Leitung

(im Mitteilungsfall – Vorfall nicht vor Ort und nicht in der eigenen Struktur)

Beispielsituationen:

- *Eine Teilnehmerin kommt zu Dir und berichtet, dass sie im familiären Umfeld sexuelle Übergriffe erlebt hat.*
- *Ein Teamer bekommt erzählt, dass eine Teilnehmerin von sexuellen Übergriffen in ihrem Freundeskreis erzählt hat.*

<p>1. Ruhe bewahren, sich Zeit nehmen und für eine ungestörte Atmosphäre sorgen.</p>	
<p>2. Zuhören und Glauben schenken</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Ruhiger Tonfall ○ Zum Sprechen ermutigen, Pausen zulassen, widersprüchliche Gefühle und Emotionen zulassen ○ Keinen Druck ausüben! Partei für den jungen Menschen ergreifen! <i>„Du trägst keine Schuld an dem, was vorgefallen ist!“</i> ○ Keine logischen Erklärungen einfordern. Grenzen, Widerstände und zwiespältige Gefühle der Betroffenen respektieren. ○ Bereitschaft signalisieren, auch belastende Dinge auszuhalten und anzuhören ○ Vorsicht mit körperlichen Berührungen bei tröstenden Gesten 	
<p>3. Die eigenen Grenzen und Möglichkeiten erkennen und akzeptieren! (abhängig von fachlicher Vorbildung, Auftrag, Rolle und Verantwortung in der Jugendarbeit)</p>	
<p>4. Nichts versprechen, was nicht gehalten werden kann! <i>„Über das, was Du mir erzählst, wird nicht mit jedem gesprochen.“ und „Wir müssen uns Rat und Hilfe holen, damit es Dir wieder besser gehen kann.“</i></p>	
<p>5. Nächste Schritte überlegen und mit dem:der Betroffenen besprechen. Dabei keine Angebote machen, die nicht erfüllbar sind.</p>	
<p>6. Sach- und Reflexionsdokumentation</p>	

7. Sich Beratung von außen suchen, z. B. Vertrauenspersonen der Evangelischen Jugend, Fachberatungsstellen u. a.; bei Verdacht auf Kindeswohlgefährdung Beratung durch insoweit erfahrene Fachkräfte	
8. Nächste Schritte überlegen	
9. Ggf. Gespräch mit dem:der Betroffenen und evtl. der Person, die Mitteilung gemacht hat, initiieren und durchführen, dabei die Punkte 2.1–2.6 beachten.	
10. <i>Überprüfung der Einschätzung der Situation</i>	
11. Weiteres Verfahren mit dem:der Betroffenen absprechen; je älter der:die Betroffene umso mehr muss dessen:deren eigene Meinung/Einschätzung berücksichtigt werden.	
12. Den:die Vorgesetzte:n informieren <ul style="list-style-type: none"> ○ im Sinne von „Rückenstärkung“, ○ ggf. für Absprachen, falls der Fall an die Öffentlichkeit kommt ○ oder falls Bezüge der Betroffenen oder beschuldigten Person zu kirchlichen Strukturen bestehen. 	
13. In Rücksprache mit Dienstvorgesetzten ggf. Sorgeberechtigte informieren, je nach Sachstand / keine Information, wenn Sorgeberechtigte involviert sind.	
14. In Rücksprache mit Dienstvorgesetzten ggf. Jugendamt einschalten, je nach Situation und Absprache mit Betroffenen und Sorgeberechtigten.	
15. Dem:der Betroffenen weiter emotionale Unterstützung gewährleisten, weiteren Verlauf den Sorgeberechtigten und/oder Jugendamt überlassen.	
16. Auf Selbstsorge achten, ggf. auch einfordern.	

Not To Do:

1. Nicht drängeln! Kein Verhör, kein Forscherdrang oder überstürzte Aktionen.	
---	--

2. Keine „Warum“-Fragen verwenden!	
3. Nicht beschuldigte Person mit Mitgeteilten konfrontieren oder befragen.	
4. Keine „Versöhnungsgespräche“ initiieren	
5. Keine betroffene Person mit nach Hause nehmen.	
6. Nicht die Polizei informieren. Dies zu entscheiden zu tun, wird an anderer Stelle getan.	

Krisenleitfaden für ehrenamtliche Leitung und Hauptberufliche
(bei Vorfall in den eigenen Strukturen durch Mitarbeitende oder PeerGewalt)

Beispielsituationen:

- *Eine Jugendliche kommt zu Dir und berichtet, dass sie beobachtet hat, wie ein ehrenamtlicher Mitarbeiter mit ihrer Freundin weggegangen ist und diese jetzt sich so seltsam verhält und nicht mit ihr reden möchte.*
- *Ein Jugendlicher erzählt, dass er beobachtet hat, wie ein Mädchen von anderen Teilnehmenden gezwungen wurde sich auszuziehen.*
- *Ein Teamer erzählt Dir, dass nach der Vorbereitung der Freizeit der Pfarrer ihn zu sich nach Hause eingeladen hat und sie sich dort gemeinsam Pornos angeschaut haben.*

WICHTIG: *Spätestens nach Punkt 9: Fachliche Beratung von außen, z. B. Vertrauenspersonen, Fachberatungsstellen, etc.*

1. Ruhe bewahren, sich Zeit nehmen und für eine ungestörte Atmosphäre sorgen und sich der eigenen Rolle und Auftrag bewusst werden.	
2. Zuhören und Glauben schenken <ul style="list-style-type: none"> 2.1. Ruhiger Tonfall 2.2. Zum Sprechen ermutigen, Pausen zulassen, widersprüchliche Gefühle und Emotionen zulassen 2.3. Keinen Druck ausüben! Partei für den jungen Menschen ergreifen! <i>„Du trägst keine Schuld an dem, was vorgefallen ist!“</i> 2.4. Keine logischen Erklärungen einfordern. Grenzen, Widerstände und 	

<p>zwiespältige Gefühle der Betroffenen respektieren.</p> <p>2.5. Bereitschaft signalisieren, auch belastende Dinge auszuhalten und anzuhören.</p> <p>2.6. Versichern, dass das Gespräch vertraulich behandelt wird und nichts ohne Absprache unternommen wird! <i>„Ich entscheide nicht über Deinen Kopf.“</i> aber auch erklären <i>„Wir müssen uns Rat und Hilfe holen, damit es Dir wieder besser gehen kann.“</i></p> <p>2.7. Vorsicht mit körperlichen Berührungen bei tröstenden Gesten.</p>	
<p>3. Die eigenen Grenzen und Möglichkeiten erkennen und akzeptieren! (abhängig von Alter, fachlicher Vorbildung, Auftrag, Rolle und Verantwortung in der Jugendarbeit)</p>	
<p>4. Nichts versprechen, was nicht gehalten werden kann! <i>„Über das, was Du mir erzählst, wird nicht mit jedem gesprochen.“</i> und <i>„Wir müssen uns Rat und Hilfe holen, damit es Dir wieder besser gehen kann.“</i></p>	
<p>5. Erste Sach- und Reflexionsdokumentation</p>	
<p>6. Erste Einschätzung der Situation:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Vermutung von grenzverletzenden Verhalten - Vermutung von übergriffigen Verhalten - Vermutung von sexuellen Missbrauch 	
<p>7. Für eigenen zeitlichen Freiraum sorgen. Aufgaben an Mitarbeitende im Team delegieren.</p>	
<p>8. Zunächst für räumliche Trennung zwischen betroffener und beschuldigter Person sorgen – keine Kontaktmöglichkeiten bieten.</p>	
<p>9. Ggf. Gespräch mit dem:der Betroffenen und evtl. der mitteilenden Person initiieren und durchführen, dabei die Punkte 2.1.-2.7. beachten.</p>	
<p>10. Weiterführen der Sach- und Reflektionsdokumentation</p>	
<p>11. <i>Pflicht: Sich Beratung von außen suchen, z. B. Vertrauenspersonen, Fachberatungsstellen u. a.</i></p>	

12. Überprüfung der Bewertung der Situation	
13. Nächste Schritte überlegen, ggf. das Mitarbeitendenteam knapp informieren, weiteres Vorgehen besprechen und Sprachregelung vorgeben.	
14. <i>Den Hintergrunddienst, ggf. den Rechtsvertreter/Leitung des Interventionsteams informieren!!!</i>	
15. <i>Bei ehrenamtlicher Leitung muss hauptberufliche Fachkraft Verantwortung für die Situation vor Ort so bald wie möglich übernehmen!</i>	
<p>16. Weiteres Vorgehen wird mit Interventionsteam besprochen und von diesem vorgegeben:</p> <p>16.1. Je nach Absprache mit dem Interventionsteam die Sorgeberechtigten, das Jugendamt informieren oder ein Gespräch für die betroffene Person bei Fachberatungsstelle initiieren, ggf. diese zu begleiten. („Je jünger der:die Betroffene, desto mehr Eltern“)</p> <p>16.2. Beschuldigte Person von der Mitteilung klar und respektvoll informieren und ggf. Platzverweis aussprechen, bzw. von der Maßnahme nach Hause schicken. Unschuldsvermutung gilt allerdings weiter. (Bei Minderjährigen Sorgeberechtigte informieren zwecks „Abholung“)</p> <p>16.3. Dem:der Betroffenen emotionale Unterstützung gewährleisten, weiteren Verlauf dem Interventionsteam überlassen.</p> <p>16.4. Zuständigkeit für Teilnehmende, für den Ablauf vor Ort in Verantwortung der Leitung der Maßnahme</p> <p>16.5. Zuständigkeit für Betroffene, Beschuldigte, Mitteilung, Strafanzeige, Öffentlichkeitsarbeit in Verantwortung des Interventionsteams</p> <p>16.6. Ärztliche Versorgung, medizinische Beweissicherung nur nach Absprache mit den Sorgeberechtigten (außer bei offensichtlicher Notwendigkeit von ärztlicher oder therapeutischer Behandlung, z.B. Blutungen oder Suizidandrohung)</p>	
17. Weiteres Vorgehen, inklusiv Nachsorge oder Sprachregelung gegenüber der Öffentlichkeit mit Interventionsteam besprechen. Die Ansprechperson für die Presse legt das Interventionsteam fest. Und wird auch von diesen gestellt.	

18. Auf Selbstsorge achten, ggf. einfordern.	
--	--

Not To Do:

1. Nicht drängeln! Kein Verhör, kein Forscherdrang oder überstürzte Aktionen. Keine eigenständige Ermittlung vornehmen.	
2. Keine „Warum“-Fragen verwenden!	
3. Keine „Versöhnungsgespräche“ initiieren	
4. Keine Information von Sorgeberechtigten ohne Rücksprache mit dem Interventionsteam.	
5. Nicht die Polizei informieren. Strafanzeige erfolgt durch den Rechtsträger und/oder der Sorgeberechtigten.	
6. Nicht das Jugendamt informieren. Dies erfolgt durch den Rechtsträger und/oder der Sorgeberechtigten.	
7. Keine Auskunft an die Presse. Presse an den Rechtsträger verweisen. Auskunft liegt in der Verantwortung des Rechtsträgers.	

Ausnahmen für direkte Einschaltung der Polizei. Rechtsträger wird dann umgehend informiert:

- Bei akuter Gefährdungslage für Kinder, Jugendliche, die nicht entschärft werden kann (Gruppendynamik).
- Bei akuter Gefährdungslage durch Bedrohung von außen (Fremdtäter_in)
- Im Zuge der Ermittlung ist es allein Aufgabe der Polizei, Beweise zu sichern.

Handlungsleitfaden bei *Grenzverletzungen* unter Teilnehmenden – Peer-Gewalt

<p><i>Beispiele:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Ein Teilnehmer betitelt einen anderen verbal als „Schlappschwanz“, „Schwuchtel“.</i> - <i>Zwei Teilnehmerinnen „klauen“ einen BH einer anderen Teilnehmerin in laufen damit laut rufend durch das Zeltlager.</i> - <i>Eine Jugendliche setzt sich auf den Schoß eines anderen Jugendlichen, der das nicht möchte.</i>

To Do:

<p>1. Situation wahrnehmen</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="radio"/> Gesamtsituation <input type="radio"/> Beteiligte: Alter, Häufigkeit von grenzverletzenden Verhalten, <input type="radio"/> Schweregrad 	
<p>2. Erste Einschätzung, ob</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="radio"/> grenzverletzendes Verhalten <input type="radio"/> übergriffiges Verhalten <input type="radio"/> oder sexueller Missbrauch vorliegt. 	
<p>3. Wenn <i>übergriffiges Verhalten und/oder sexueller Missbrauch</i> vorliegt, dann zum <i>Krisenleitfaden im Mitteilungsfall oder bei Vorfall in den eigenen Strukturen</i> wechseln. Wenn <i>grenzverletzendes Verhalten</i> vorliegt, dann diesem <i>Handlungsleitfaden</i> weiter folgen.</p>	
<p>4. Offensiv Stellung beziehen gegen diskriminierendes, gewalttätiges und sexistisches Verhalten!</p>	
<p>5. Situation klären:</p> <ul style="list-style-type: none"> 5.1. Prüfen, ob ein klares „Stopp“ genügt. 5.2. Pädagogischen Handlungsspielraum ausschöpfen. 5.3. „Übergriffige Kinder“ müssen sich entschuldigen. 5.4. Weiteres Zusammenspielen, erleben ermöglichen. 	
<p>6. Vorfall im Team ansprechen!</p> <ul style="list-style-type: none"> 6.1. evtl. Konsequenzen für die Urheber_innen beraten. 	

6.2. evtl. Gespräch mit Betroffene_n suchen. 6.3. Abwägen, ob Aufarbeitung in der ganzen Gruppe oder einer Teilgruppe sinnvoll ist. 6.4. Situation überprüfen, ob Gespräch mit Sorgeberechtigten angesagt ist (z. B. bei wiederholten grenzverletzenden Verhalten, ...)	
7. Je nach Situation und Schwere des Vorfalls 7.1. Dokumentation im „Freizeitstagebuch und „Gruppentagebuch“ 7.2. oder Sach- und Reflexionsdokumentation	
8. Information der Sorgeberechtigten aller betroffenen Personen durch die Hauptberuflichen bei erheblichen Grenzverletzungen! 8.1. Bei ehrenamtlich geleiteten Freizeitmaßnahmen Hintergrunddienst verständigen. 8.2. Eventuell zur Vorbereitung auf das Elterngespräch Kontakt zu einer Fachberatungsstelle aufnehmen! 8.3. Information des Dienstvorgesetzten bei Gesprächen mit Sorgeberechtigten (Rückenstärkung)	
9. Weiterarbeit mit der Gruppe bzw. mit den Teilnehmenden: Grundsätzliche Umgangsregeln überprüfen und (weiter)-entwickeln.	
10. Präventionsarbeit verstärken!	

Not To Do:

1. Kein „Bloßstellen“ der betroffenen und übergreifigen Kindern/Jugendlichen.	
2. Nicht Situationen aufbauschen oder dramatisieren.	
3. Nicht von „Täter“ und „Opfer“ sprechen, sondern z. B. „Betroffene“, „Beteiligte“, „die andere Kinder verletzt haben“ ...	

G) Zusammensetzung und Aufgaben des Interventionsteams⁴⁷

Das Interventionsteam setzt sich interdisziplinär aus mindestens drei Personen des Evang. Dekanats zusammen.

Folgende Expertisen sollen vertreten sein:

- Verfahrensleitung
- Psychologie und Fachkenntnis (v.a. Fachkenntnis sexualisierte Gewalt und Psychotraumatologie)
- Juristische Expertise
- Umgang mit Öffentlichkeit und Medien

Bei Kindeswohlgefährdung ist zudem eine Insofern erfahrene Fachkraft (§ 8a SGB VIII) hinzuzuziehen.

Die Meldestelle(n) muss bzw. müssen – sofern sie nicht ohnehin einbezogen sind – über die maßgeblichen Umstände eines Vorfalls informiert werden und können verlangen, beratend beteiligt zu werden. Fallbezogen wird das Interventionsteam mit weiteren Personen ergänzt.

Die Aufgaben des Interventionsteams sind insbesondere:

- die Einschätzung und Beurteilung des Verdachts
- die Unterstützung der verantwortlichen Stelle bei der Planung der Intervention gemäß dem Handlungsplan
- die Planung von Schutzmaßnahmen und Empfehlungen von Unterstützungsbedarfen
- die Einordnung arbeitsrechtlicher, kirchenrechtlicher und strafrechtlicher und anderer Konsequenzen
- der Hinweis auf die Meldepflicht
- der Umgang mit der Öffentlichkeit und den Medien
- Hinweise zur Aufarbeitung und ggf. Hinweise zur Rehabilitation

Für alle Mitglieder des Interventionsteams gilt die Verschwiegenheitsverpflichtung. Jede Sitzung und die dort vereinbarten Handlungsschritte werden schriftlich protokolliert.

⁴⁷ Siehe Rahmenschutzkonzept für die Evangelisch-Lutherische Kirche in Bayern und für das Diakonische Werk Bayern zur Prävention von und zum Umgang mit sexualisierter Gewalt – 7.6 Interventionsteam. https://aktiv-gegen-missbrauch-elkb.de/wp-content/uploads/2022/10/2021_11_01-Rahmenschutzkonzept-ELKB_DW-beschlossene-Fassung.pdf

H) Interventionsleitfäden⁴⁸

Interventionsleitfaden bei erhärtetem Verdacht außerhalb der evangelischen Jugendarbeit

Grundsatz:

Schutz der betroffenen Person steht im Zentrum der Intervention.

Die betroffene Person muss über alle einzelnen Interventionsschritte informiert sein und soll weitestgehend dabei eingebunden sein.

Ruhe bewahren und mit Bedacht handeln!

Entscheidung über das Vorgehen trifft der:die Vorgesetzte, das bedeutet

- Kirchengemeinde → geschäftsführende:r Pfarrer:in
- Dekanat → Dekan:in
- Jugendverband → Vorsitzende:r des Verbands

Sorgeberechtigte informieren und weiteres Vorgehen mit ihnen abstimmen

Ausnahme: die Sorgeberechtigten stehen selbst im konkreten Verdacht Täter:in bzw. Mittäter:in zu sein und es entsteht eine erhöhte Gefährdung für die betroffene Person.

Zudem empfiehlt sich als Unterstützung zur eigenen Intervention Beratung einzuholen (z.B. Fachberatungsstellen)

⁴⁸ Siehe auch 12. Verhalten im Verdachts- und Krisenfall

Interventionsleitfaden bei erhärtetem Verdacht innerhalb der evangelischen Jugendarbeit gegen Ehrenamtliche

Grundsatz:

Schutz der betroffenen Person steht im Zentrum der Intervention.

Die betroffene Person muss über alle einzelnen Interventionsschritte informiert sein und soll weitestgehend dabei eingebunden sein.

Ruhe bewahren und mit Bedacht handeln!

Entscheidung über das Vorgehen trifft der:die Vorgesetzte, das bedeutet

- Kirchengemeinde → geschäftsführende:r Pfarrer:in
- Dekanat → Dekan:in
- Jugendverband → Vorsitzende:r des Verbands

Einberufen des Interventionsteams durch den:die Vorgesetzte

Entscheidung je nach Sachverhalt und Schwere des Vergehens, z.B.

- Pädagogisches Gespräch
- Gespräch über Status als „Ehrenamtliche:r Mitarbeiter:in“ in der Jugendarbeit

Bei eindeutigem Verdacht auf sexualisierte Gewalt im Sinne des Strafgesetzbuches
→ Strafanzeige erstatten

Zudem empfiehlt sich als Unterstützung zur eigenen Intervention Beratung einzuholen (z.B. Fachberatungsstellen)

Interventionsleitfaden bei verhärtetem Verdacht innerhalb der evangelischen Jugendarbeit gegen beruflich Mitarbeitende

Grundsatz:

Schutz der betroffenen Person steht im Zentrum der Intervention.

Die betroffene Person muss über alle einzelnen Interventionsschritte informiert sein und soll weitestgehend dabei eingebunden sein.

Ruhe bewahren und mit Bedacht handeln!

Information der dienstgebenden Person im Zuge der Meldepflicht
Einberufen des Interventionsteams durch den:die Vorgesetzte
Dienstgebende Person entscheidet über weitere Maßnahmen, z.B. <ul style="list-style-type: none">• Abmahnung• Versetzung• Kündigung• Strafanzeige
Zudem empfiehlt sich als Unterstützung zur eigenen Intervention Beratung einzuholen (z.B. Fachberatungsstellen)