



Evangelisches  
**JUGENDWERK**  
Bezirk Besigheim

---

## **Schutzkonzept**

Prävention sexualisierter Gewalt  
Intervention in Krisenfällen

---

**Impressum:**

Evang. Jugendwerk Bezirk Besigheim  
Kirchstraße 1  
74369 Löchgau

1. Auflage November 2023

**Redaktion:**

Dominik Löw   Laura Hammel   Markus Heiß   Stefanie Göltz   Laura Reichert

**Kontakt:**

[dominik.loew@elkw.de](mailto:dominik.loew@elkw.de)  
[markus.heiss@ejwbesigheim.de](mailto:markus.heiss@ejwbesigheim.de)

# Inhaltsverzeichnis

<b>1</b>	<b>Einleitung</b>	<b>1</b>
<b>2</b>	<b>Begriffe und Definitionen</b>	<b>2</b>
2.1	Was ist sexualisierte Gewalt? . . . . .	2
2.2	Grenzverletzungen . . . . .	2
2.3	Sexuelle Übergriffe . . . . .	3
2.4	Form und Intensität sexualisierter Gewalt . . . . .	4
2.5	Strafrechtlich relevante Formen . . . . .	4
2.6	Das Ausmaß sexualisierter Gewalt . . . . .	5
2.7	Die Folgen sexualisierter Gewalterfahrung . . . . .	6
2.8	Gründe für ein Schutzkonzept im EJW Besigheim . . . . .	6
<b>3</b>	<b>Personal</b>	<b>8</b>
<b>4</b>	<b>Risikobewertung</b>	<b>10</b>
4.1	Die Grundlagen der Risikobewertung . . . . .	10
4.2	Orientierungshilfe zur Risikobewertung . . . . .	12
4.3	Vorlage erweiterter Führungszeugnisse . . . . .	13
4.4	Selbstauskunft . . . . .	14
<b>5</b>	<b>Handlungsabläufe im Krisenfall</b>	<b>15</b>
5.1	Vorgehen im Krisenfall . . . . .	15
5.1.1	Im Fall von Mitarbeitern . . . . .	17
5.1.2	Peergewalt . . . . .	18
5.2	Kontakte für die Krisenintervention . . . . .	21
<b>6</b>	<b>Beratung- und Ansprechsstellen</b>	<b>22</b>
<b>7</b>	<b>Schulungsangebote</b>	<b>24</b>
<b>8</b>	<b>Umsetzung</b>	<b>25</b>
8.1	Umsetzung im Bezirksjugendwerk Besigheim . . . . .	25
8.2	Umsetzung vor Ort . . . . .	26

<b>9 Anlagen</b>	<b>29</b>
9.1 Dokumentationsblatt einer Risikoanalyse . . . . .	29
9.2 Prüfschema der Landeskirche . . . . .	30
9.3 Prüfschema zum EFZ des ejb . . . . .	32
9.4 Selbstverpflichtung für Pfarrerinnen und Pfarrer im Kirchenbezirk Besigheim . . . . .	33
9.5 Interventionsplan (Angestellte und Ehrenamt) . . . . .	35
9.6 Interventionsplan(Pfarrer*innen und Kirchenbeamte*innen) . . . . .	36
9.7 Selbstverpflichtung des Evangelischen Jugendwerks Württemberg . . . . .	37
9.8 Selbstverpflichtung (Anlage 1.1.3 KAO) . . . . .	39
9.9 Telefon- oder Gesprächsnotiz . . . . .	41
9.10 Dokumentationsblatt im Verdachtsfall . . . . .	43
9.11 Aufforderung zur Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses . . . . .	44
9.12 Dokumentationsblatt Erweitertes Führungszeugnis . . . . .	45
9.13 Auszug von Straftaten nach §72a Abs. 5 SGB VIII . . . . .	45
<b>10 Literaturverzeichnis</b>	<b>47</b>

## 1 Einleitung

Marianne Hayer (Vorsitzende)

Die Evangelische Landeskirche in Württemberg hat den Anspruch, Schutz- und Kompetenzort im Bereich des Umgangs mit sexualisierter Gewalt zu sein. Aus diesem Grund gilt für uns im Umgang mit jeder Form von sexualisierter Gewalt: null Toleranz gegenüber den Taten und Transparenz bei der Aufarbeitung.

Im Evangelischen Jugendwerk Bezirk Besigheim setzen wir uns dafür ein, dass Kinder, Jugendliche und Hilfe suchende Erwachsene im Raum der Kirche Schutz- und Kompetenzorte finden und auf Menschen treffen, die auf Anzeichen und Hinweise von Missbrauch oder Grenzverletzungen professionell reagieren und sich mit dem Schutzauftrag ausführlich beschäftigt haben.

Das vorliegende Rahmenschutzkonzept beschreibt die Grundlagen aktiver Präventions- und Interventionsarbeit und bezieht sich auf das Gesetz über Allgemeine Bestimmungen zum Schutz vor sexualisierter Gewalt (AGSB) der Ev. Landeskirche Württemberg (vom 25.11.2021).

In allen Bereichen unserer Arbeit müssen Schutzkonzepte strukturell verankert werden. Ziel ist es, in unserem Jugendwerk eine Kultur der Achtsamkeit, des Respekts und der Wertschätzung gegenüber Schutzbefohlenen und Mitarbeitenden zu vertiefen und zu leben. Durch diese Kultur soll sexualisierte Gewalt möglichst verhindert und wo sie dennoch geschieht, frühzeitig erkannt und unterbunden werden.

Ich danke allen, die aktiv zur Umsetzung des Schutzkonzepts beitragen und dieses erarbeitet haben

gez. 1. Vorsitzende Marianne Hayer

## 2 Begriffe und Definitionen

### 2.1 Was ist sexualisierte Gewalt?

In Deutschland – wie in den meisten Ländern der Welt – fehlt ein einheitliches Verständnis darüber, was sexualisierte Gewalt eigentlich ist und was unter diesen Begriff<sup>1</sup> fällt.

Das spiegelt sich unter anderem darin wider, dass in unterschiedlichen Kontexten unterschiedliche Begrifflichkeiten verwendet werden. Die Rede ist etwa von „sexualisierter Gewalt“, „sexuellem Missbrauch“, „sexueller Gewalt“ oder „sexueller Ausbeutung“.

Der verwendete Begriff sexuelle Gewalt (gegenüber Kindern, Jugendlichen und schutzbedürftigen Erwachsenen) bezeichnet eine Verhaltensweise, die ein unerwünschtes sexuell bestimmtes Verhalten bezieht oder bewirkt, wodurch die Würde der betroffenen Person verletzt wird. Sexualisierte Gewalt kann verbal, nonverbal, durch Aufforderung oder durch Täglichkeiten geschehen. Sie kann auch in Form des Unterlassens geschehen, wenn die Täterin oder der Täter für deren Abwendung einzustehen hat. Sexualisierte Gewalt ist immer bei Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung [...] gegeben.<sup>2</sup>

Die Missbrauchenden nutzen ihre Macht- und Autoritätsposition aus, um ihre eigenen Bedürfnisse zu befriedigen. Häufig geht dies mit der Erpressung zur Geheimhaltung einher, die das Kind oder den schutzbedürftigen Erwachsenen in machtunterlegener Position zu Sprachlosigkeit, Wehrlosigkeit und Hilflosigkeit verurteilen soll.

Die Evangelische Kirche in Deutschland und die Diakonie Deutschland lehnen sich an diese Definition an, sprechen jedoch von sexualisierter Gewalt. Diese Begrifflichkeit zeigt am deutlichsten auf, dass Sexualität instrumentalisiert wird, um Gewalt und Macht auszuüben.

Den Begriff sexueller Missbrauch lehnen viele betroffene Menschen ab. Denn „Missbrauch“ legt nahe, dass auch ein positiver „Gebrauch“ möglich wäre. Gebrauch kann aber prinzipiell nur von Sachen oder Situationen gemacht werden – unter keinen Umständen von Menschen.

Gerade wenn es um juristische Zusammenhänge geht, kann aber nicht auf den Begriff Missbrauch verzichtet werden, sodass auch hier der Begriff sexueller Missbrauch verwendet wird.

### 2.2 Grenzverletzungen

Grenzverletzungen treten einmalig oder gelegentlich im pädagogischen und im pflegerischen Kontext auf und können als fachliche oder persönliche Verfehlung der Mitarbeitenden charakterisiert werden. Das unangemessene Verhalten, das eine Grenzverletzung ausmacht, kann durch

<sup>1</sup> Die Begriffsdefinitionen wurden übernommen aus: EKD 2012.

<sup>2</sup> Vgl. Evangelische Landeskirche in Württemberg 2022, § 2 Abs. 1.

einen Mangel an eindeutigen Normen und Regeln in einer Organisation wie durch fehlende Sensibilität des Mitarbeitenden hervorgerufen werden. Meist geschehen Grenzverletzungen unbeabsichtigt.

Im Gegensatz dazu gehen pädokriminelle Täter\*innen nach sogenannten Grooming-Prozessen vor. Dies sind gezielte Strategien mit dem Ziel des sexuellen Missbrauchs, das heißt einer strafbaren Handlung. In einem solchen Anbahnungsvorgehen werden Grenzverletzungen dazu verwendet, um zu testen, ob sich Kinder, Jugendliche und schutzbedürftige Erwachsene dagegen wehren und die Grenzverletzungen zum Beispiel an Erziehungsberechtigte oder andere Vertrauenspersonen melden. In diesem Kontext ist es wichtig, den Unterschied zu kennen und diesen auch wahrnehmen zu können. Im Gegensatz zu sexuellem Missbrauch können Grenzverletzungen entschuldigt werden oder geschehen aus Achtlosigkeit. Beispiele für Grenzverletzungen sind:

- Verletzung des Rechts auf Intimität bei der Körperpflege
- das Ansprechen von Mädchen und Jungen mit besonderen Kosenamen
- die Missachtung einer (fachlich) adäquaten körperlichen Distanz (grenzüberschreitende, zu intime körperliche Nähe und Berührungen im alltäglichen Umgang)
- Verletzung des Rechts auf das eigene Bild durch Veröffentlichung von Bildmaterial u. a. via Messengerdienste (zum Beispiel WhatsApp), andere soziale Internetplattformen oder E-Mail.

Das Grenzempfinden der Kinder, Jugendlichen und schutzbedürftigen Erwachsenen ist grundsätzlich zu respektieren. Darüber hinaus kommt Erwachsenen auch entwicklungspsychologisch eine besondere Verantwortung zu:

Die zu achtsende Grenze hängt insofern nicht nur vom Empfinden des Kindes ab, weil es in die Fähigkeit seine Grenzen wahrzunehmen und diese zu formulieren, auch erst hineinwachsen muss. Deshalb kann es sein, dass diese Grenzempfindungen zum Teil (noch) nicht artikuliert werden können. Kinder brauchen dementsprechend diesen Schutz auch unabhängig von ihren Empfindungen. Selbst wenn sich ein Kind „anbieten“ sollte, gilt das.

Das wird deutlich, wenn man es mit einem Boxkampf vergleicht. Wenn ein Kind zu einem Erwachsenen sagt: „Komm, wir boxen!“, dann ist klar, dass es ungeachtet dieser Äußerung keinen Kampf zu erwachsenen Bedingungen wollen und führen kann, dass es dies aber nicht einzuschätzen vermag. Es gibt Täter\*innen, die „sanft und zärtlich“ vorgehen und davon überzeugt sind, dass das dem Kind nicht schaden könne. Dies trifft nicht zu.

## 2.3 Sexuelle Übergriffe

Sexuelle Übergriffe geschehen im Gegensatz zu Grenzverletzungen niemals zufällig oder unbeabsichtigt. Die übergriffige Person missachtet bewusst gesellschaftliche Normen und Regeln sowie fachliche Standards. Widerstände des Opfers werden übergangen.<sup>3</sup>

<sup>3</sup> Diakonie 2014, S. 12.

## 2.4 Form und Intensität sexualisierter Gewalt

Sexualisierte Gewalt<sup>4</sup> kommt in vielen Formen und Abstufungen vor. Dabei kann zwischen Formen mit und ohne Körperkontakt unterschieden werden

*Sexualisierte Gewalt ohne Körperkontakt liegt zum Beispiel vor*

- bei Exhibitionismus und / oder Voyeurismus
- beim gemeinsamen Anschauen von Pornografie beziehungsweise beim Versenden pornografischer Fotos per E-Mail oder MMS an Kinder und Jugendliche
- bei Gesprächen, Filmen oder Bildern mit sexuellem Inhalt, die nicht altersgemäß sind
- wenn jemand sich vor anderen ausziehen muss
- bei ständiger verbaler oder non-verbaler Kommentierung der körperlichen Entwicklung der Geschlechtsmerkmale eines Kindes oder einer / eines Jugendlichen
- beim Beobachten von Kindern und Jugendlichen beim Baden und / oder Duschen
- bei Gebrauch sexualisierter Sprache, Belästigung von Kindern in Chaträumen im Inter-

net (Cyber-Grooming)<sup>5</sup>

- bei der Aufforderung an Kinder und Jugendliche, sexuelle Handlungen an sich vorzunehmen

*Sexualisierte Gewalt mit Körperkontakt liegt zum Beispiel vor*

- bei intimen Küssem und Zungenküssem
- bei vorsätzlichen Berührungen des Opfers an Brust, Gesäß oder den Genitalien

*Zusätzlich kann von schweren Formen sexualisierter Gewalt gesprochen werden. Diese liegen zum Beispiel vor*

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

## 2.5 Strafrechtlich relevante Formen

Alle Grenzverletzungen in Verbindung mit einer sexuellen Handlung zwischen Erwachsenen und Kindern oder Jugendlichen sind sexualisierte Gewalt. Solche Handlungen gehen immer mit Zwang und Gewalt einher, auch dann, wenn keine körperliche Gewaltanwendung zur Durchsetzung der Interessen der Täter und Täterinnen notwendig sind.

Die Grenzen sind immer überschritten, wenn gegen den ausdrücklichen, spürbaren oder vermuteten Willen eines Menschen gehandelt wird. Sexualisierte Gewalt beginnt dort, wo ein Mensch sexuelle Erregung sucht – oder mit sexuellen Mitteln andere Ziele verfolgt (Machtausübung) – ohne dass er auf die freie, reife und informierte Zustimmung des Gegenübers zählt oder zählen kann.

Sexualisierte Gewalt ist in den seltensten Fällen ein einmaliges Ereignis. Häufig geschehen die Gewalthandlungen über einen längeren Zeitraum immer wieder. Dies gilt besonders, wenn die

<sup>4</sup> Diakonie 2014, S. 12.

<sup>5</sup> Wikipedia 2022.

Täter oder Täterinnen in enger Beziehung zu den Opfern stehen und die Betroffenen über die Vorfälle schweigen.

Sexualisierte Gewalt ist eine von den Tätern und Täterinnen zumeist bewusst ausgeführte Handlung. Häufig wird sie äußerst sorgfältig – in einer Vielzahl strategischer Schritte – geplant, durchgeführt und womöglich wiederholt. Dabei kommt es nicht nur zur Manipulation der Opfer, bei denen oft Verunsicherung und eine Mitschuld für das Geschehen erzeugt oder deren Schweigen mit Drohungen erzwungen wird. Auch das berufliche und familiäre Umfeld kann dadurch getäuscht werden, dass sich die missbrauchenden Personen nicht selten als professionell Helfende mit pädagogisch-psychologischer Kompetenz darstellen.

## 2.6 Das Ausmaß sexualisierter Gewalt

Am 30.05.2022 stellte das BKA seine Zahlen der Polizeilichen Kriminalstatistik (PKS) 2021 zu Gewalttaten gegen Kinder und Jugendliche vor.

Laut PKS sind im Jahr 2021 die Fälle von sexuellem Kindesmissbrauch um 6,3 Prozent auf über 15.500 Fälle gestiegen. Einen Anstieg um 108,8 Prozent auf über 39.000 Fälle gab es bei den Missbrauchsdarstellungen. Das Dunkelfeld insgesamt und auch der Anteil an Straftaten, von denen die Polizei keine Kenntnis erhält, ist allerdings um ein Vielfaches größer.<sup>6</sup>

Die Zahl der Kinder und Jugendlichen, die Missbrauchsdarstellungen - insbesondere in sozialen Medien - weiterverbreiteten, erwarben, besaßen oder herstellten, hat sich in Deutschland seit 2018 mehr als verzehnfacht - von damals 1.373 Tatverdächtigen unter 18 Jahren auf 14.528 Tatverdächtige in 2021.<sup>7</sup>

Sowohl Mädchen als auch Jungen werden Opfer von sexualisierter Gewalt. Man geht davon aus, dass zwei Drittel der betroffenen Mädchen und ein Drittel der betroffenen Jungen sind. Eine besondere Gefährdung besteht bei Kindern, Jugendlichen und schutzbedürftigen Erwachsenen, die in verschiedener Weise eingeschränkt (z. B. psychisch, körperlich, kognitiv), emotional vernachlässigt, sozial benachteiligt oder in anderer Weise belastet sind. Etwa die Hälfte der Fälle sexuellen Missbrauchs betreffen einmalige Handlungen, die andere Hälfte der Fälle betreffen mehrmalige Handlungen und ziehen sich teilweise über Jahre hin.<sup>8</sup>

Die Täter\*innen sind zumeist Männer, selten auch Frauen, und kommen aus allen sozialen Schichten. Die Täter (80-90 % männlich) und Täterinnen (10-20 % weiblich) stammen meist aus dem nahen sozialen Umfeld des Mädchens oder Jungen. Sowohl Täter als auch Täterinnen missbrauchen Minderjährige jeden Geschlechts, jedoch missbrauchen Frauen eher Jungen, während Männer eher Mädchen missbrauchen.<sup>9</sup>

<sup>6</sup> Bundeskriminalamt 2022.

<sup>7</sup> Ebd.

<sup>8</sup> Vgl. Zartbitter e. V. 2022.

<sup>9</sup> Der Unabhängigen Beauftragten für Fragen des sexuellen Kindesmissbrauchs 2022.

Die Täter\*innen bevorzugen Orte, an denen ein regelmäßiger Umgang mit Kindern, Jugendlichen und schutzbedürftigen Erwachsenen möglich ist – wie z. B. in pädagogischen und psychosozialen Bereichen.

Eine Ausnahme bildet in dieser Hinsicht die Cyberkriminalität, da es sich dort überwiegend um fremde Täter\*innen handelt.

## 2.7 Die Folgen sexualisierter Gewalterfahrung

Sexualisierte Gewalt kann bei Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen traumatische Erfahrungen mit lebenslang wirksamen Folgen auslösen. Eindeutige körperliche oder psychische Folgen von sexualisierter Gewalt gibt es allerdings nicht. Die oft nur schwer zuzuordnenden und für den Laien schwer zu erkennenden Folgen können sich physisch, psychisch und sozial auswirken, ihre mögliche Bandbreite ist sehr hoch.

Schlafstörungen, Konzentrationsmangel, Essstörungen, ein Mangel an Selbstwertgefühl, Bindungsunfähigkeit sind nur wenige Beispiele für mögliche Symptome. Sehr häufig sind psychische mit körperlichen und sozialen Störungen kombiniert.

Folgen sexualisierter Gewalt sind abhängig von der Intensität und Dauer der sexuellen Handlungen, den persönlichen Merkmalen der Betroffenen, der Beziehungsqualität zu der missbrauchenden Person, den sozialen Beziehungen, den Schutzräumen und -personen der Kinder, Jugendlichen oder schutzbedürftigen Erwachsenen und davon, wie vertrauensvoll und verlässlich die Beziehung zu den Eltern und /oder anderen Bezugspersonen ist.

Die Schwere der Tat korrespondiert jedoch nicht unbedingt – in Abhängigkeit von der sogenannten Resilienz des Opfers – mit der Schwere der Symptome und der möglichen Folgen. Grundsätzlich lässt sich aber feststellen: Je länger sexualisierte Gewalt anhält, je intensiver sie war und je besser das Opfer die missbrauchende Person kannte, umso traumatischer können sich Langzeitfolgen ausbilden.<sup>10</sup>

## 2.8 Gründe für ein Schutzkonzept im EJW Besigheim

Das EJW Besigheim schreibt Vielfalt und Gemeinschaft groß. In unseren Jugendarbeiten ist jeder und jede herzlich willkommen und dies unabhängig von Alter, Herkunft oder Geschlecht.

Dies bietet sehr viele Chancen und die Möglichkeit, lebendige Kirche Jesu Christi, in ihrer gottgewollten Vielfalt zu sein. Deshalb ist es wichtig und notwendig sexualisierter Gewalt keinen Raum zu bieten.

Wir wissen, dass sexualisierte Gewalt, Grenzverletzungen und Missbrauch überall geschehen. Dabei sind Beziehungen mit Machtgefälle in besonderer Weise gefährdet. Deshalb stellt uns das Thema „Sexualisierte Gewalt“ als Bezirksjugendwerk vor eine gewaltige Herausforderung.

<sup>10</sup> Vgl. Tübingen 2022, S. 8.

Auf diesem Hintergrund ist es notwendig, ja wesentlich sich dem Thema sexualisierte Gewalt und Missbrauch zu stellen und alles dafür zu tun, dass Grenzverletzungen, sexualisierte Gewalt und Missbrauch ausgehend von ehren- und hauptamtlichen Mitarbeitenden verhindert werden. Es ist wichtig, dass Kinder, Jugendliche und Hilfe suchende Erwachsene im Raum der Kirche auf Menschen treffen die kompetent und professionell auf Anzeichen von Missbrauch und Grenzverletzungen reagieren und sich mit dem Schutzauftrag ausführlich beschäftigt haben.

Dieses Schutzkonzept zielt deshalb darauf ab, Kindeswohlgefährdung und jegliche Gewalt gegen Kinder, Jugendliche und Hilfe suchende Erwachsene früh zu verhindern. Wo diese dennoch geschehen, sehen wir uns in der Pflicht, dieses wahrzunehmen und ein angemessenes Handlungsschema zu aktivieren.

Damit das gelingen kann, sind wir als Bezirksjugendwerk gefragt die einzelnen Jugendarbeiten und Vereine zu unterstützen eigene Schutzkonzepte zu erarbeiten und umzusetzen.

### 3 Personal

Eine Institution wird durch die in ihr oder für sie arbeitenden Personen geprägt. Besonders in sozialen und kirchlichen Institutionen mit dem herausragenden Aspekt der Beziehungsgestaltung ist die Auswahl von geeignetem Personal eine Aufgabe, die mit Sorgfalt und Achtsamkeit zum Schutz vor sexualisierter Gewalt gestaltet werden muss.

Personalauswahl ist daher eine sensible Aufgabe für Führungskräfte und andere hierfür verantwortlichen Personen. „Gutes“ Personal ist sowohl für die Arbeit als auch für das Bild, welches die Institution nach Außen vermittelt, enorm wichtig.<sup>11</sup>

Deshalb setzt der Schutz vor sexueller Gewalt bereits vor Beginn eines Beschäftigungsverhältnisses an. Leitungspersonen können ihre Personalverantwortung für eine sorgfältige Auswahl sowohl fachlich als auch persönlich geeigneter Mitarbeiter\*innen nutzen.

Im Bereich der Kinder- und Jugendhilfe sind die freien Träger i. d. R. durch Vereinbarungen gemäß § 72a Abs. 2 SGB VIII verpflichtet, keine Personen zu beschäftigen, die wegen einer Straftat nach § 72a Abs. 1 SGB VIII verurteilt worden sind. Dazu dient u. a. die Vorlage des erweiterten Führungszeugnisses nach § 30a BZRG. Dieses Verfahren ist eine Präventionsmaßnahme des spezifischen Schutzkonzeptes von Einrichtungen.

Zu weiteren Möglichkeiten, die gesetzlich geregelt sind, zählen beispielsweise Maßnahmen zur Sicherung der Rechte von Kindern und Jugendlichen in der Einrichtung und deren Schutz vor Gewalt (vgl. § 79a SGB VIII) oder die Entwicklung von Beteiligungs- und Beschwerdeverfahren (vgl. § 45 Abs. 2 SGB VIII). Andere Aspekte des Kinderschutzes sind in den fachlichen Standards von Schutzkonzepten beschrieben.

Auch die persönliche Eignung von Bewerber\*innen sollte in einem Bewerbungsverfahren geprüft werden. Aus der Arbeit mit Täter\*innen und der Beschäftigung mit deren Strategien gibt es Erkenntnisse darüber, dass sich tatgeneigte Personen und Personen mit pädosexuellen Neigungen gezielt, jedoch nicht ausschließlich in Handlungsfeldern der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen bewerben. Von daher muss ein einrichtungsspezifisches Schutzkonzept schon bei der Personalsuche ansetzen und sowohl den Schutz von Kindern, Jugendlichen als auch von schutzbedürftigen Erwachsenen bereits im Bewerbungsverfahren im Blick haben.

Für uns als Bezirksjugendwerk heißt das, dass wir unsere Bewerbungsverfahren unter der Perspektive der Prävention gestalten. Vor allem für den besonders sensiblen Bereich in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen beachten wir die Kriterien zu den Tätigkeitsausschlüssen nach § 72a SGB VIII.

So gehört für uns selbstverständlich die Einsichtnahme in ein erweitertes Führungszeugnis zum Standard bei der Einstellung von neuen hauptamtlich Beschäftigten. Die Sorgfalt, die diese Prüfung bedarf, vernachlässigen wir auch im Angesicht der knappen Personalressourcen nicht.

Bei der Sichtung von Bewerbungsunterlagen legen wir das Augenmerk auf kinderschutzorientierte Zeugnisformulierungen in den vorgelegten Arbeitszeugnissen.

---

<sup>11</sup> Zitiert nach *Evangelische Landeskirche in Württemberg* 2021a, S. 4.

Ebenfalls sind im Bewerbungsgespräch für uns Fragen zu folgenden Themen unerlässlich:

- Professionelle Nähe und Distanz
- Fallbeispiele zu Grenzsituationen und den Umgang damit
- Umgang mit Fehlverhalten
- Lücken und häufige Wechsel der Beschäftigung im Lebenslauf

Eine detaillierte Handreichung, wie ein Stellenbesetzungsverfahren achtsam gestaltet werden kann, finden sie in der Broschüre *Evangelische Landeskirche in Württemberg* (Hrsg.), Bewerbungsverfahren achtsam gestalten. Zur Vermeidung von sexualisierter Gewalt und Machtmissbrauch in kirchlichen Arbeitsfeldern, 2021. Hier finden sie auch Vorlagen für Schriftstücke und Checklisten.<sup>12</sup> Diese legen wir auch für die Bewerbungsverfahren in unserem Bezirksjugendwerk zugrunde.

Der Schutz vor sexueller Gewalt endet nicht mit dem Bewerbungsverfahren. Auch während des gesamten Beschäftigungsverhältnisses bleibt die Prävention immer im Blick.

Seit 2003 werden in der Evangelischen Landeskirche in Württemberg Personalentwicklungs Gespräche geführt. Sie sind das Kernstück des landeskirchlichen Personalentwicklungssystems und haben zum Ziel, die Arbeitszufriedenheit, die Zusammenarbeit und das Ergebnis der Arbeit zu besprechen und weiter zu entwickeln.

In diesen Gesprächen hat die Prävention ebenfalls ihren Platz. Der Umgang mit Grenzsituationen und die Frage der professionellen Nähe und Distanz werden in diesen Gesprächen thematisiert.

Die neuen Vorgaben des Gewaltschutzkonzepts vom 01.01.2022 ergeben einige Änderungen in der KAO<sup>13</sup>, dem KBG.EKD<sup>14</sup> und PfDG.EKD<sup>15</sup> Die Details wurden im Rundschreiben vom 23.03.2023 veröffentlicht.<sup>16</sup>

<sup>12</sup> Ebd., S. 24–29.

<sup>13</sup> RS 700.

<sup>14</sup> RS 650 und 651.

<sup>15</sup> RS 440 und 441.

<sup>16</sup> *Evangelische Landeskirche in Württemberg* 2023.

## 4 Risikobewertung bei Angeboten durch Ehrenamtliche und Erweitertes Führungszeugnis

Bei bestimmten Tätigkeiten des Bezirksjugendwerks wird das erweiterte Führungszeugnis (EFZ) gemäß § 72a SGB VIII eingesehen. Die unter 4.2 Orientierungshilfe zur Risikobewertung abgedruckte Tabelle ermöglicht es uns, die Notwendigkeit zur Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses anhand der Angebote zu prüfen.

Ein erweitertes Führungszeugnis ist in jedem Fall erforderlich, wenn Ehrenamtliche ein Angebot alleinverantwortlich durchführen. Für welche Tätigkeit darüberhinaus ein erweitertes Führungszeugnis vorgelegt werden muss, lässt sich der „Orientierungshilfe zur Risikobewertung“ 12 entnehmen.

Grundsätzlich wurde in der Vorlage von dem Standpunkt ausgegangen, dass im konkreten Fall eher ein „Nein“ zur Vorlage eines EFZ begründungsbedürftig ist als ein „Ja“.

Allein eine Diskussion darüber, ob und inwieweit ein Angebot ein Risikopotenzial haben kann, trägt viel zur Präventionsarbeit in den Jugendarbeiten bei. Wenn neue Tätigkeiten hinzukommen, die in der Risikobewertung nicht genannt sind, sind von uns ebenfalls nach den dort genannten Kriterien einzustufen.

### 4.1 Die Grundlagen der Risikobewertung

Die Risikoanalyse ist der Kern eines Schutzkonzeptes, um zu einer Beurteilung der einzelnen Angebote und Veranstaltungen der Arbeit zu kommen. Dazu dienen die folgenden Schritte als Orientierungshilfe.<sup>17</sup>

#### 1. Angebote auflisten

Jede Veranstaltung bzw. jedes Arbeitsfeld ist separat aufzuführen.

#### 2. Die äußereren Gegebenheiten beschreiben

Jeder Veranstaltung/Aktion und jedes Arbeitsfeld ist zu beschreiben. Wir betrachten unsere Angebote nicht personenbezogen, sondern situationsbezogen. Die Leitfrage dabei ist: *Ergeben sich aus den Gegebenheiten vor Ort bzw. aus der Struktur der Veranstaltung Situationen, die übergriffiges Verhalten begünstigen, sollte es jemand darauf anlegen?*

---

<sup>17</sup> Eine übersichtliche Tabelle zum Vorgehen finden sie unter 9.1 Dokumentationsblatt einer Risikoanalyse auf Seite 29.

Folgende Fragen können helfen:

- Wo findet das Angebot statt, wie sind die örtlichen Gegebenheiten? Ist das Gelände übersichtlich oder gibt es schlecht einsehbare „Ecken“?
- Wie sind die sanitären Anlagen? Wie kann die Intimsphäre geschützt werden?
- Welche Zielgruppe ist angesprochen?
- Wie gestaltet sich das Miteinander von Mitarbeitenden und Teilnehmenden?
- Wie gestaltet sich das Programm? Gibt es Einzelbetreuung?
- Welche Informationen sind für TN/MA schon im Vorfeld wichtig zu wissen und deshalb in die Ausschreibung aufzunehmen?

### 3. Die Risiken/Potenziale beschreiben

Aus den Gegebenheiten einer Veranstaltung ergeben sich die Risiken die übergriffiges Verhalten ermöglichen. Als Leitfrage kann helfen: *Wo ergeben sich Situationen, die jemandem, der es darauf anlegt, die Gelegenheit geben, jemand anderem zu nahe zu kommen, ohne entdeckt zu werden?*

Die sich aus diesen Fragen ergebenden Antworten beschreiben die Risiken bzw. Potenziale und sind in die zweite bzw. dritte Spalte einzutragen.

### 4. Notwendige Maßnahmen beschreiben

Die Leitfrage muss sein: *Was können wir in der Struktur einer Veranstaltung verändern, dass die unter Schritt 3 erkannten Risiken/Potenziale minimiert werden?*

Dabei geht es nicht um eine Reglementierung bzw. Einschränkung der Freiheit der Teilnehmenden sondern darum, das Team zu sensibilisieren. Sie sollen die kritischen Punkte in den Blick nehmen und ihnen entgegenwirken. Wo möglich, sollte dies mit einer konkreten Handlungsanweisung verbunden werden.

### 5. Verantwortlichkeiten festlegen

Zuletzt wird festgelegt, wer für die Umsetzung verantwortlich ist. Dazu zählt neben der Benennung der zuständigen Person auch die zeitliche Festlegung für die Umsetzung der Maßnahmen. Hier ist Klarheit wichtig. Das Konzept muss für die Verantwortlichen umsetzbar sein.

### 6. Festlegen, welche Mitarbeiter\*innen ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen müssen

Im Gegensatz zu hauptamtlich Beschäftigten gibt es keine generelle Führungszeugnispflicht für ehrenamtliche und nebenamtliche Mitarbeiter\*innen. Die Vorzeigepflicht hängt ab von der Art, Intensität und Dauer des Kontaktes zwischen den Betreuer\*innen und den Schutzbefohlenen

Das bedeutet überall da, wo ein besonderes Vertrauensverhältnis zwischen den jeweiligen Schutzbefohlenen und den jeweiligen Mitarbeiter\*innen aufgebaut werden kann, muss von der Pflicht zu Einsichtnahme in das erweiterte Führungszeugnis ausgegangen werden.

Um zu einer durchdachten und transparenten Regelung zu kommen finden sie in den Anlagen zwei Prüfschemata. Mit diesen können die Einsatzbereiche für Ehrenamtliche eingeschätzt werden und so die Notwendigkeit zur Einsichtnahme in das erweiterte Führungszeugnis überprüft werden.

Folgende Kerntätigkeiten erfordern die Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses, soweit die ehrenamtlichen Personen mindestens 16 Jahre alt sind und ihre Aufgaben mit mindestens einem\*einer minderjährigen Teilnehmer\*in ausgeübt werden.

- Tätigkeiten, die gemeinsame Übernachtungen mit Kindern und Jugendlichen vorsehen (*ART und DAUER*)
- Tätigkeiten, die Pflegeaufgaben und somit enge Körperkontakte einschließen (*INTENSITÄT*)
- Tätigkeiten, die allein, d. h. nicht im Team durchgeführt werden (*ART und INTENSITÄT*)
- Mitarbeiter\*innen in leitenden Funktionen

## 4.2 Orientierungshilfe zur Risikobewertung

Aus den oben beschriebenen Kriterien und Vorgehensweisen ergeben sich für uns folgende Orientierungshilfe bei der Beurteilung von Tätigkeiten in unserem Kirchenbezirk:

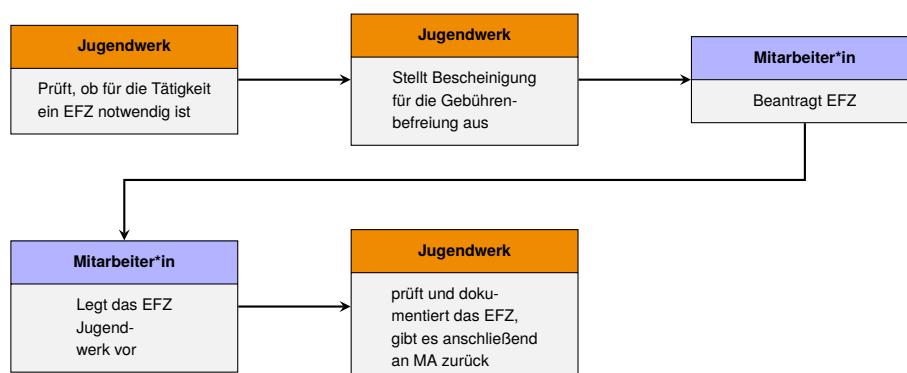
Tätigkeit	Angebote	Beschreibung der Tätigkeit	EFZ	Begründung
Regelmäßige Gruppenangebote für Kinder, Jugendliche und schutzbedürftige Erwachsene	z. B. Bezirkshauskreis, StartUp	Regelmäßig stattfindende Angebote mit relativ konstanten Gruppen in öffentlichen Räumen	JA	Durch regelmäßigen Kontakt kann ein besonderes Vertrauensverhältnis aufgebaut werden.
Regelmäßiges Angebot der offenen Arbeit	z. B. Thekendienst, Essensausgabe, Angebote bei Spiel, Sport, Kreativität	Pädagogische Mitarbeit mit wenig konstanten Gruppen in öffentlichen Räumen	NEIN	Öffentlicher, einsehbarer Raum; im Team, nicht privat; Kontakt in der Regel vom Teilnehmenden bestimmt, geringe Hierarchie, häufige Besucherwechsel.
Veranstaltungen mit Übernachtung	z. B. Freizeiten, Jungscharlager,	Pädagogische Mitarbeit im Rahmen von Angeboten mit Übernachtungen	JA	Intensiver, andauernder Kontakt zu Kindern, Jugendlichen und schutzbedürftigen Erwachsenen, der den Aufbau eines besonderen Vertrauensverhältnisses begünstigt.
Mehrtägige Aktionen ohne gemeinsame Übernachtung mit gleichbleibenden Gruppen	z. B. Waldheim	Betreuungstätigkeit im Rahmen von Ferienaktionen ohne Übernachtung	JA	Intensiver, andauernder Kontakt zu Kindern, Jugendlichen und schutzbedürftigen Erwachsenen, der den Aufbau eines besonderen Vertrauensverhältnisses begünstigt.
Projektbezogene Angebote, Tagesveranstaltungen	z. B. Konfi-Aktionen, Kinderbibelwochen	Eigenständige Projekte mit einer Dauer von wenigen Tagen ohne Übernachtung	NEIN	Kurzer Zeitraum, teilweise wechselnde Gruppenzusammensetzung, keine Übernachtung o. ä.
Veranstaltungen mit wechselnden Gruppen	z. B. Jugendgottesdienste, Schulungsabende		NEIN	Nur punktuelle Angebote, Beschränkung auf einen kurzen Zeitraum, kein Betreuungsangebot.
Einzelbetreuung	z. B. Seelsorge, Instrumentalunterricht	Seelsorge, Mentoring, Einzelförderung	JA	Einzelkontakt, evtl. intime Themen oder körperliche Nähe, großes Vertrauensverhältnis, oft in abgeschlossenen Räumen, hohes Hierarchie- und Machtverhältnis.
Einzelkontakt	z. B. in Beratungsstelle, Flüchtlingsarbeit	Beratung	JA	Einzelkontakt, evtl. intime Themen, großes Vertrauensverhältnis, oft in abgeschlossenen Räumen, hohes Hierarchie- und Machtverhältnis.
Administrative Tätigkeiten		Reine Verwaltungs- oder organisatorische Tätigkeit (z. B. Material-, Kassenwart)	NEIN	Tätigkeiten fördern kein besonderes Vertrauensverhältnis, sofern der Kontakt weder von Intensität noch von Dauer ist.

Helfertätigkeiten ohne Übernachtung und pädagogischen Auftrag	z. B. Helfertätigkeiten wie Küchenmitarbeiter*innen (Waldheim), Reinigungstätigkeiten		NEIN	Keine Aufsichts- oder Betreuungsfunktion, Arbeit im Team, wenig Zeit im Kontakt mit Teilnehmenden.
Leitungsaufgaben	empfohlen: Vorstand, KGR und Beiräte		JA	An unterschiedlichen Stellen tätig, Macht, Entscheidungsträger, Vorbildfunktion.

Bei Mitarbeitenden, bei denen die Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses angeraten ist, muss die Vorlage dokumentiert und regelmäßig alle fünf Jahre wiederholt werden. Die Einsichtnahme und Dokumentation der erweiterten Führungszeugnisse liegt bei einer festgelegten Person (mit Vertretungsperson).

Die Dokumentation könnte mit der unter 9.12 Dokumentationsblatt Erweitertes Führungszeugnis auf Seite 45 dargestellten Dokumentationsbogen durchgeführt werden.

### 4.3 Vorlage erweiterter Führungszeugnisse – Überblick über das Verfahren



Im Regelfall müssen Ehrenamtliche vor Aufnahme ihrer Tätigkeit ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen, sofern ihre Tätigkeit das aufgrund von Art, Intensität und Dauer des Kontaktes zu Kindern, Jugendlichen und schutzbedürftigen Erwachsenen notwendig macht.<sup>18</sup>

Die Mitarbeitenden erhalten vom Bezirksjugendwerk eine Bescheinigung, mit der sie das erweiterte Führungszeugnis gebührenfrei in ihrer Heimatgemeinde beantragen können.<sup>19</sup>

Das erweiterte Führungszeugnis darf bei Vorlage nicht älter als drei Monate sein. Es wird eingesehen, die Einsichtnahme dokumentiert und danach der oder dem Ehrenamtlichen wieder zurückgegeben. Nach spätestens fünf Jahren muss erneut ein aktuelles erweitertes Führungszeugnis vorgelegt werden.

<sup>18</sup> Siehe Tabelle auf Seite 12.

<sup>19</sup> Eine Vorlage für die Beantragung eines EFZ befindet sich unter 9.11 Aufforderung zur Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses auf Seite 44.

## 4.4 Selbstauskunft

Sollte eine Mitarbeit so kurzfristig entstehen, dass kein erweitertes Führungszeugnis mehr vorgelegt werden kann, oder kann die betreffende Person kein erweitertes Führungszeugnis beantragen (zum Beispiel, weil sie keine deutsche Staatsangehörigkeit besitzt), ist eine Selbstauskunft abzugeben.

Rechtlich bindend kann eine Selbstauskunft darüber, ob ein Ermittlungsverfahren wegen einer Straftat gegen die sexuelle Selbstbestimmung anhängig ist, allerdings nicht sein. Dies ist erst durch die Vorlage des erweiterten Führungszeugnisses möglich.

Eine solche Selbstauskunft ist als Anlage der KAO angefügt:<sup>20</sup>

### **Selbstauskunftserklärung**

(bei angestellten Personen zur Verwendung, wenn ein erweitertes polizeiliches Führungszeugnis beantragt, aber vor Dienstantritt noch nicht vorliegt)

Ich

geboren am

(Nachname, Vorname)

(Geburtsdatum)

Wohnhaft in

Straße, PLZ, Wohnort

, versichere, dass ich **NICHT** wegen einer Straftat gegen die sexuelle Selbstbestimmung<sup>21</sup>, die zu einem Tätigkeitsausschluss nach § 72a SGB VIII führen würde, rechtskräftig verurteilt worden bin und auch insoweit kein Ermittlungsverfahren gegen mich eingeleitet worden ist.

Sobald das erweiterte polizeiliche Führungszeugnis vorliegt, leite ich dieses direkt an:

Name, Dienststelle, Adresse

weiter.

(Ort, Datum)

(Unterschrift)

<sup>20</sup> RS 700-Anlage 1.1.3 zur KAO.

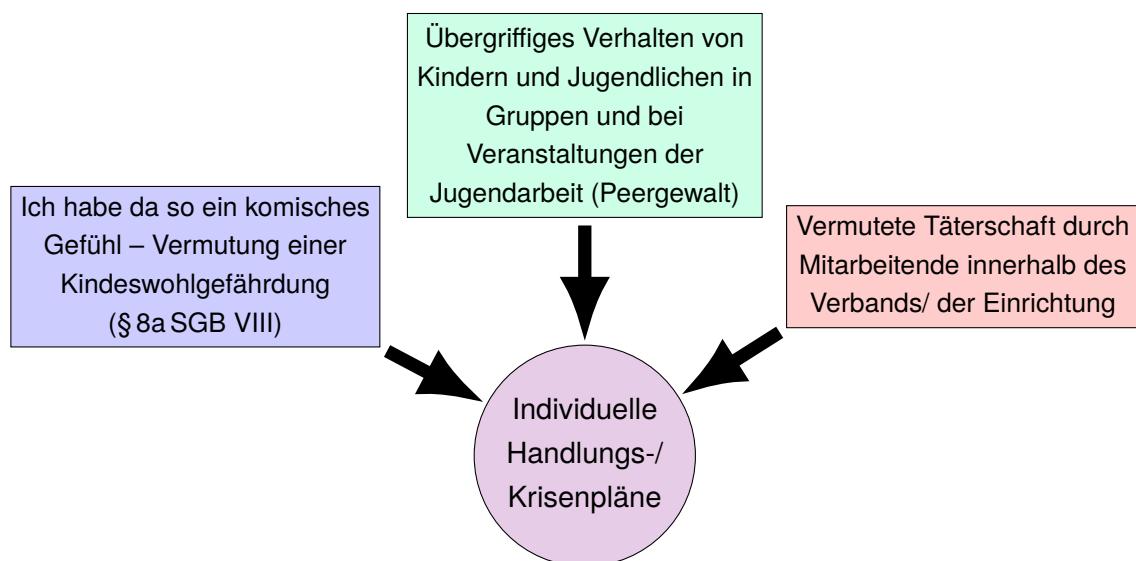
<sup>21</sup> §§ 171, 174 bis 174c, 176 bis 180a, 181a, 182 bis 184g, 184i, 201a Absatz 3, den §§ 225, 232 bis 233a, 234, 235 oder 236 des Strafgesetzbuchs in der jeweils gültigen Fassung.

## 5 Handlungsabläufe im Krisenfall

### 5.1 Vorgehen im Krisenfall

Grob eingeteilt gibt es drei unterschiedliche Situationen bei der Intervention von sexualisierter Gewalt innerhalb einer Institution. In allen drei Situationen gibt es spezifische Dinge zu beachten. Daher ist es wichtig, sich über die Art des Krisenfalls bewusst zu sein.

- Liegt die Gefährdung des Kindes innerhalb des familiären Umfeldes?
- Handelt es sich um Übergriffe unter Gleichaltrigen?
- Geht die Gefährdung des Schutzbefohlenen von ehrenamtlich Mitarbeitenden aus?



Alle drei Fälle haben die gleichen Auswirkungen auf die Betroffenen, jedoch sind unterschiedliche Handlungspläne erforderlich. Auch ist es ein Unterschied, ob der\*die Schutzbefohlene sich anvertraut hat oder ob durch dessen Verhalten oder Beobachtung eine Vermutung entstanden ist. **In allen Fällen ist jedoch die Hinzuziehung von speziellen Fachkräften einer Beratungsstelle geboten!**

Wie bereits angeführt, garantieren alle präventiven Maßnahmen, auch die Vorlage des erweiterten Führungszeugnisses, keine letzte Sicherheit. Immer wieder kommen Übergriffe auch in unseren Reihen vor. In einem solchen Fall ist es wichtig, erst einmal Ruhe zu bewahren. Vorschnelle Handeln ist meist kontraproduktiv.

Eine Kurzübersicht für (Verdachts-)Fälle<sup>22</sup>

Im Mitteilungsfall	Im Verdachtssfall	Bei vermuteter Täterschaft
Eine Betroffene oder ein Mitwissender meldet sich	Vermutung auf sexualisierte Gewalt im heimischen oder in anderem Kontext	ehrenamtlich oder hauptamtlich Mitarbeitende
<b>Ruhe bewahren!</b>		
Keine vorschnellen Handlungen, keine Information an die (vermutete) Tatperson oder an die Familien der Betroffenen.		
<b>Zuhören, Glauben schenken.</b> Keine eigenen Ermittlungen anstellen. Diskretion zusichern und ggf. erklären, dass man sich selbst zunächst anonymisiert Hilfe holt.	<b>Überlegen:</b> Woher kommt meine Vermutung? Kein Gespräch mit vermuteter Tatperson oder familiärem Kontext.	<b>Überlegen:</b> Woher kommt meine Vermutung? Kein Gespräch mit verdächtigter Person, kein „Vermittlungsgespräch“ zwischen betroffener und verdächtigter Person
<b>Sofort notieren:</b> Was wurde wann von wem erzählt? Was habe ich beobachtet? Was sind meine Überlegungen dazu?		
<b>Betroffene schützen!</b> Sofern im eigenen Kontext: Situationen verhindern, in denen geschilderte Ereignisse vorkommen könnten.		
<b>Nächste Schritte:</b> Keine Entscheidungen und weiteren Schritte ohne altersgemäßen Einbezug der oder des Betroffenen. Keine „automatische“ Meldung bei der Polizei (s. S. 21). Leitung und Dienstvorgesetzte informieren. Fachliche Beratung einholen (s. u.: Kontakt- und Telefonliste für Krisenintervention) und weiteres Vorgehen besprechen.		

Die folgenden Krisenpläne sollen Hilfestellung für Krisen im Bereich Kindeswohlgefährdung und sexualisierte Gewalt bieten. Dabei werden nicht alle Fragen beantwortet und sie verstehen sich auch nicht als „Gesetz“. Für die Arbeit vor Ort dienen sie als Grundlage für die Erarbeitung eigener Krisenpläne. Entstanden sind diese Pläne auf der Basis von fachlichen Einsichten, Reflexionen und Analysen.

<sup>22</sup> Eine ausführliche und detaillierte Handreichung für Abläufe, beteiligte Personen, Krisenkommunikation etc. stellt der „Interventionsplan der Landeskirche“ dar. Er liegt in allen Pfarrämtern vor und kann online eingesehen oder ausgedruckt werden unter: <https://www.elk-wue.de/helfen/sexualisierte-gewalt/intervention>.

Grundsätzlich gelten für alle Fälle folgende Verhaltensweisen:

### Allgemeine Verhaltensweisen:

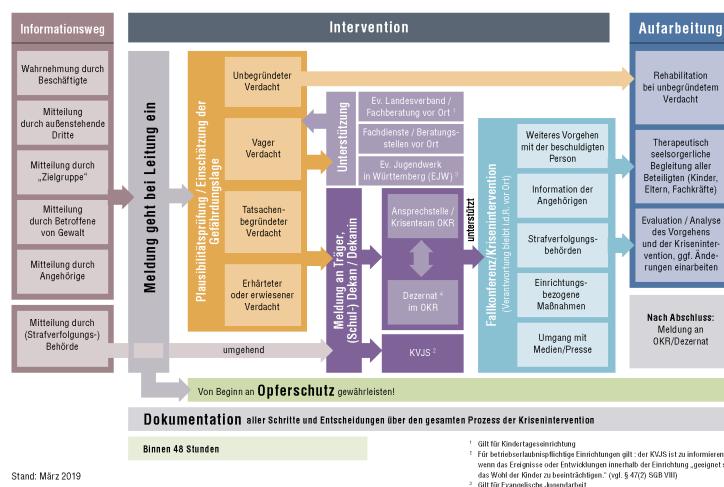
- Akute Gefahrensituationen immer sofort beenden. (Opferschutz)
- Zügiges Handeln ist wichtig. Trotzdem **RUHE** bewahren und durchdacht agieren.
- „Von der Wahrhaftigkeit des Kindes ausgehen“<sup>23</sup>
- Keine falschen Versprechungen gegenüber den Betroffenen äußern (z. B. ich behalte alles für mich)
- Transparentes Vorgehen gegenüber den Betroffenen
- Sorgfältige Dokumentation (Sach- und Reflexionsdokumentation)
- An zuständige Person melden und bei Mitarbeiter\*innen in den entsprechenden Regelablauf der Landeskirche einsteigen.<sup>24</sup>

Für detailliertere Vorgaben wie im Krisenfall zu agieren ist, nutzen sie den „Handlungsleitfaden Interventionsplan“ der Landeskirche<sup>25</sup>

### 5.1.1 Im Fall von Mitarbeitern

Allen Mitarbeiter\*innen muss klar sein, dass im Falle einer Vermutung die Leitung erste Ansprechperson ist. Wird ein Verdacht von Dritten an Mitarbeitende weitergegeben, muss dies umgehend der Leitung mitgeteilt werden.

#### Interventionsplan



23 Winter und Wolff 2018.

24 Siehe Schaubilder auf Seite 35.

25 Evangelische Landeskirche in Württemberg 2019.

Sollte die Leitung selbst betroffen sein, muss an nächsthöhere Ebene kommuniziert werden. Die Fallverantwortung hat in der Regel die dienstvorgesetzte Person, außer sie ist selbst in die Vorwürfe involviert.

Je nach Falllage gelten im Bereich der hauptamtlichen Mitarbeiter\*innen verschiedene Interventionspläne. Der Plan links zeigt schematisch den Ablauf für privat-

rechtlich Angestellte, neben- und ehrenamtlich Mitarbeiter\*innen.<sup>26</sup>

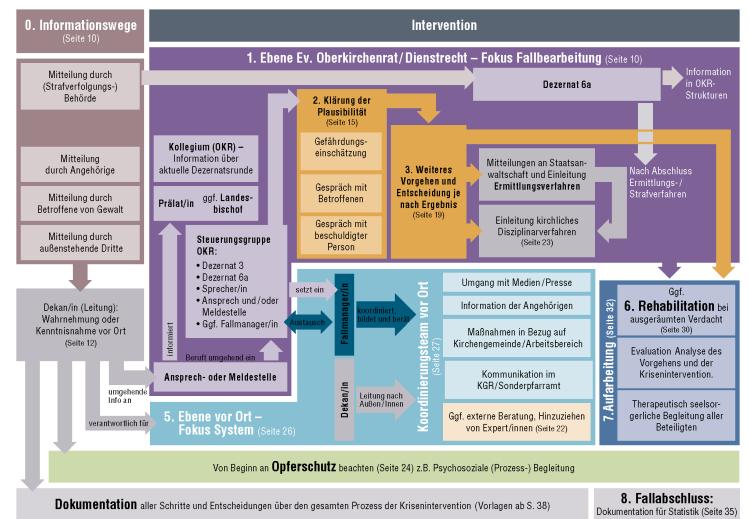
Der unten rechts stehende Plan betrifft öffentlich-rechtliche Dienstverhältnisse, wie Pfarrer\*innen und Kirchenbeamte\*innen.<sup>27</sup>

Grundsätzlich gilt eine Handlungspflicht für Fachkräfte bei Verdacht auf Kindeswohlgefährdung, deren Abwehr, sowie eine Meldepflicht, wenn das Wohl von Kindern und Jugendlichen in Einrichtungen gefährdet ist.

Für uns als Bezirksjugendwerk gilt ein „Null-Toleranz-Prinzip“ – *keine Toleranz* gegenüber den Taten und *Transparenz* bei der Aufklärung und Aufarbeitung von Fällen sexualisierter Gewalt.

Im Verdachtsfall sind wir zur Mitteilung an die dienstvorgesetzte Person verpflichtet. Wenn diese selbst betroffen ist, dann die nächst höhere Ebene.

Jede Krisenintervention ist eine individuelle Situation, die für sich betrachtet werden muss. Vor allem zu Beginn, bevor man in den Regelablauf übergeht, ist individuelles Abwagen und Entscheiden notwendig.



## 5.1.2 Peergewalt

Im Bereich der Peergewalt hat sich das Vorgehen nach der sogenannten E.R.N.S.T.-Regel<sup>28</sup> bewährt, die unseres Erachtens aufgrund des Akryoms gut memorierbar ist.<sup>29</sup>

Um für den „Fall eines Falles“ gut gerüstet zu sein, ist es sinnvoll, sich schon im Vorfeld Gedanken zu einem Krisenplan zu machen. Hilfreich können hierbei die folgenden Eckpunkte sein. Wichtig ist aber auch zu wissen, wie das fachliche Netzwerk vor Ort aussieht und wen man sich mit ins Boot holen kann, denn das Wissen um oder der Verdacht auf sexualisierte Gewalt lähmt und macht betroffen.

- E. Erkennen**
- R. Ruhe bewahren**
- N. Netzwerk**
- S. Sicherheit herstellen**
- T. Täter\*in stoppen**

<sup>26</sup> Eine detailliertere Version finden sie im Anhang unter 9.5 Interventionsplan (Angestellte und Ehrenamt) auf Seite 35.

<sup>27</sup> Eine detailliertere Version finden sie im Anhang unter 9.6 Interventionsplan (Pfarrer\*innen und Kirchenbeamte\*innen) auf Seite 36.

<sup>28</sup> Vgl. Kohlhofer, Neu und Sprenger 2008, S. 93–95.

<sup>29</sup> Tübingen 2022, S. 20–21.

## **E**RKENNEN VON ANZEICHEN SEXUALISIERTER GEWALT

Mögliche Hinweisgeber könnten sein:

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

## **R**UHE BEWAHREN/REPORT (DOKUMENTATION)

- Ruhe bewahren!
- Zu diesem Zeitpunkt keine Konfrontation des vermutlichen Täters oder der vermutlichen Täterin, u. a. um Betroffene zu schützen und um ein Vernichten von Spuren zu verhindern!
- Keine eigenen Ermittlungen zum Tathergang!
- Überdenken Sie Ihre nächsten Schritte, da überstürzte und unüberlegte Handlungen die Situation verschlimmern könnten.
- Zuhören, Glauben schenken. Auch widersprüchliche und Erzählungen von kleineren Grenzverletzungen ernst nehmen! „*Du bist nicht schuld! Es ist gut und mutig, dass du das berichtest.*“
- Versichern, dass das Gespräch vertraulich behandelt wird und nichts ohne Absprache unternommen wird: Aber auch erklären: „*Ich werde mir Rat und Hilfe holen.*“
- Sich selber Hilfe holen! Sich mit einer Person des eigenen Vertrauens besprechen, ob die Wahrnehmungen geteilt werden. Die eigenen Grenzen akzeptieren: Sie können und müssen nicht alleine „retten“.
- Report: Gespräche, Fakten, Situation und eigene Wahrnehmungen dokumentieren (Datum, Uhrzeit, Namen der Personen, mit denen die Beobachtungen unter Beachtung der Schweigepflicht reflektiert wurden)<sup>30</sup>
- Was habe ich gesehen?
- Was habe ich gehört?
- Was wurde mir erzählt? (Zitate)
- Welche Gefühle hat das Kind, der oder die Jugendliche, der oder die schutzbedürftige Erwachsene?

<sup>30</sup> Protokollvorlagen finden sich unter 9.9 Telefon- oder Gesprächsnotiz auf Seite 41.

- Welche Gefühle habe ich?
- Die Dokumentation muss handschriftlich geführt, sicher aufbewahrt und vor unberechtigter Einsichtnahme geschützt sowie bei unbegründetem Verdacht vernichtet werden.

## N ETZWERK

- Keine Entscheidungen treffen und keine weiteren Schritte unternehmen ohne altersgemäßen Einbezug des betroffenen Menschen! Achtung bei innerfamiliärer sexueller Gewalt: Tragen Sie Ihre Vermutung nicht an Bezugspersonen heran, wenn Sie sich nicht sicher sind, ob diese das Kind ausreichend schützen (Beteiligung im Missbrauchssystem). Zunächst keine Konfrontation der Eltern des vermutlichen Opfers mit dem Sachverhalt. Keine Konfrontation des vermuteten Täters oder der vermuteten Täterin.
- Leitung und Dienstvorgesetzte informieren!
- Fachliche Beratung einholen: Fachberatungsstelle und/oder insoweit erfahrene Fachkraft.<sup>31</sup>. Standard bei Entscheidungen: Vier- bis Sechs-Augenprinzip, gemeinsame Risikoabschätzung erstellen, erst dann ggf. Strafanzeige stellen und die Polizei hinzuziehen.

## S ICHERHEIT HERSTELLEN: OPFER SCHÜTZEN

- Opferschutz hat von Anfang an Priorität! Spätestens jetzt sollten Situationen verhindert werden, in denen geschilderte Ereignisse vorkommen könnten.  
Auch bei sexueller Gewalt durch Kinder/Jugendliche: Schützen Sie das betroffene Kind durch Beobachtung Ihrerseits und, wenn möglich, Trennung des Kontaktes zum übergriffigen Kind oder Jugendlichen. Ggf. arbeitsrechtliche Möglichkeiten gegenüber dem /der vermuteten Täter\*in ausschöpfen (Freistellung, Beurlaubung, Verdachtskündigung; bei Ehrenamtlichen: Hausverbot).
- Betroffene brauchen während des gesamten Verfahrens Beistand und Hilfe!

## T ÄTER\*IN STOPPEN

Bei begründetem und erhärtetem bzw. erwiesenem Verdacht:

- Bei Verdacht gegen Leitungskraft: Ansprechperson auf höherer Ebene informieren.
- Beschuldigte\*r Mitarbeiter\*in muss angehört werden. Zeitpunkt für Personalgespräch muss genau abgewogen werden. Mindestens zwei Fachkräfte sollten anwesend sein.
- Vorher mit juristischer Unterstützung abklären: mögliche angemessene arbeitsrechtliche und/oder strafrechtliche Schritte und die Möglichkeit/Notwendigkeit einer Strafanzeige.

<sup>31</sup> Siehe hierzu die Kontakt- und Telefonliste für Krisenintervention unter 6 Beratung- und Ansprechstellen ab Seite 22.

## 5.2 Kontakte für die Krisenintervention

Bei Grenzverletzungen, Übergriffen, (sexualisierter) Gewalt oder fachlichem Fehlverhalten ausgehend von (ehren-, neben- und hauptamtlich) Beschäftigten:

Zunächst zuständig sind Dienstvorgesetzte bzw. Trägerverantwortliche bzw., sofern die Leitung betroffen ist, die jeweils nächsthöhere Ebene.

### Weitere Ansprechstellen:

**Dekanatamt:**

Dekan Eberhardt Feucht

Telefon: 07143 80500

[dekanatamt.besigheim@elkw.de](mailto:dekanatamt.besigheim@elkw.de)

**EJW Bezirk Besigheim**

Markus Heiß, 07143 208188-1

[markus.heiss@ejwbesigheim.de](mailto:markus.heiss@ejwbesigheim.de)

**Ansprechstelle im Evangelischen Oberkirchenrat:**

Ursula Kress, 0711 2149-572,

[ursula.kress@elk-wue.de](mailto:ursula.kress@elk-wue.de)

**Für Evangelische Jugendarbeit, Ansprechperson im EJW:**

Notfalltelefon: 0711 9781 288

**Für betriebserlaubnispflichtige Einrichtungen:**

**KVJS (Kommunalverband für Jugend und Soziales) Gebietszuständige Personen: (Kindergarten u. ä.)**

Lkr. Ludwigsburg – Benjamin Bungert

Telefon: 0711 6375-273

Lkr. Heilbronn – Sarah Werkmann

Telefon: 0711 6375-849

<https://www.kvjs.de/>

Achtung: Zwischen Träger und KVJS besteht nach § 47 SGB VIII eine gesetzliche Meldepflicht für „Ereignisse oder Entwicklungen, die geeignet sind, das Wohl der Kinder und Jugendlichen zu beeinträchtigen“. (Stand 01.03.2023)

## 6 Beratung- und Ansprechstellen

Bei begründetem Verdacht gegenüber kirchlichen Hauptamtlichen muss eine externe Beratungsstelle angefragt werden.

### Kirchliche Ansprechstellen:

- **EKD (Evangelische Kirche in Deutschland)**

[www.anlaufstelle.help](http://www.anlaufstelle.help)

Telefon: 0800 5040112

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

[www.ekd.de/Ansprechpartner-fuer-Missbrauchsopfer-23994.htm](http://www.ekd.de/Ansprechpartner-fuer-Missbrauchsopfer-23994.htm)

- **Fachstelle zum Umgang mit sexueller Gewalt**

Prävention: Miriam Günderoth

Projektstelle Prävention

Telefon: 0711 2149-605

[Miriam.Guenderoth@elk-wue.de](mailto:Miriam.Guenderoth@elk-wue.de)

- **Intervention, Aufarbeitung: Ursula Kress**

Beauftragte für Chancengleichheit im Evang. Oberkirchenrat Stuttgart

Ursula Kress

Telefon: 0711 2149-572

[Ursula.Kress@elk-wue.de](mailto:Ursula.Kress@elk-wue.de)

### Externe Beratungsstellen:

#### Überregionale Ansprechstellen:

- **Hilfe-Telefon Sexueller Missbrauch**

Telefon: 0800 22 55 530

[www.hilfe-portal-missbrauch.de](http://www.hilfe-portal-missbrauch.de)

- **Beratungsangebot für Kinder und Jugendliche**

Mädchen und Jungen können sich an das Kinder- und Jugendtelefon „Nummer gegen Kummer“ wenden:

Nummer gegen Kummer: 116 111 (kostenfrei und anonym)

Sprechzeiten: Mo. bis Sa.: 14 bis 20 Uhr

[www.nummergegenkummer.de](http://www.nummergegenkummer.de)

- **Unabhängige Beauftragte der Bundesregierung**

**für Fragen des sexuellen Kindesmissbrauchs**

[www.kein-raum-fuer-missbrauch.de](http://www.kein-raum-fuer-missbrauch.de)

## Regionale Ansprechstellen:

- **Silberdistel e. V.**

Fachberatungsstelle gegen sexuelle Gewalt an Kindern und Jugendlichen  
Myliusstraße 2A,  
71638 Ludwigsburg  
Telefon: 07141 6887190  
[info@silberdistel-ludwigsburg.de](mailto:info@silberdistel-ludwigsburg.de)  
[www.silberdistel-ludwigsburg.de](http://www.silberdistel-ludwigsburg.de)

- **Beratungszentrum bei häuslicher Gewalt - Frauenhaus Ludwigsburg**

Beratungsangebot und Schutzeinrichtung für Frauen und deren Kinder  
Abelstraße 11  
71634 Ludwigsburg  
Telefon: 07141 901170  
[info@frauenfuerfrauen-lb.de](mailto:info@frauenfuerfrauen-lb.de)  
<http://www.frauenfuerfrauen-lb.de/frauenhaus/>

- **Autonomes Frauenhaus Heilbronn – Frauen Helfen Frauen e.V.**

Beratungsstelle  
Gartenstr. 64  
74072 Heilbronn  
Telefon: 07131 507853  
[info@frauenhaus-heilbronn.de](mailto:info@frauenhaus-heilbronn.de)  
<https://frauenhaus-heilbronn.de>

- **Weißen Ring e. V**

Außenstelle Ludwigsburg  
Telefon: 0151 55164854  
Bundesweites, kostenfreies Opfertelefon  
Telefon: 116006, täglich von 7 bis 22 Uhr  
<https://weisser-ring.de/>

- **JuMÄX**

Die JuMÄX-Fachstelle im Landratsamt Heilbronn ist Anlaufstelle im Landkreis Heilbronn zum Thema sexueller Missbrauch an Kindern und Jugendlichen.  
Telefon: 07131 994-400  
[Jumaex@landratsamt-heilbronn.de](mailto:Jumaex@landratsamt-heilbronn.de)  
[www.jumaex.de](http://www.jumaex.de)

- **Fachstelle STELLWERK**

Die Fachstelle STELLWERK der Evang. Jugendhilfe Hochdorf ist eine Anlauf- und Beratungsstelle für sexuell grenzverletzende Jugendliche, deren Eltern und Bezugspersonen.  
Wilhelmstr. 54  
71638 Ludwigsburg  
Telefon 07141 / 991 934 25  
[stellwerk@jugendhilfe-hochdorf.de](mailto:stellwerk@jugendhilfe-hochdorf.de)

- **NERO und NERO U21 Stuttgart**

Ein Netzwerk engagierter Rechtsanwälte für Opferschutz. NERO Stuttgart versteht sich als erste Anlaufstelle zu rechtlichen Fragen für Opfer und Zeugen von Gewalttaten. NERO U21 spricht junge Menschen bis 21 Jahre an.  
<https://www.jugendagentur.net/rechtsinfo/>

## 7 Schulungsangebote

Schulungen und Fortbildungen sind ein Bestandteil des landeskirchlichen Schutzkonzeptes zur Prävention sexualisierter Gewalt. Neben der Ausbildung für Multiplikatorinnen und Multiplikatoren des Schulungskonzeptes „hinschauen-helfen-handeln“ zur Umsetzung vor Ort in den Kirchengemeinden/-bezirken und in diakonischen Arbeitsfeldern gibt es verschiedene Angebote für unterschiedliche Zielgruppen.

In der Landeskirche finden sie ständig aktuelle Schulungsangebote über die Projektstelle Prävention: <https://www.elk-wue.de/helfen/sexualisierte-gewalt/fachtagungen/>.

Ebenfalls finden in unserem Bezirksjugendwerk regelmäßig Schulungen für Mitarbeiter\*innen in der Kinder- und Jugendarbeit statt. Der jährlich angebotene „Grundkurs“ für Jugendliche enthält ebenfalls eine Einheit zum Thema „Prävention sexueller Gewalt“. Darüber hinaus werden die Freizeit-Teams vor jeder Freizeit entsprechend geschult.

Auf Anfrage können sie Unterstützung bei der Entwicklung von Schutzkonzepten in Einrichtungen und Kirchengemeinden erhalten. Hierzu können der Multiplikator im Kirchbezirk<sup>32</sup>, oder die zuständigen Mitarbeiter\*innen im Oberkirchenrat angefragt werden.

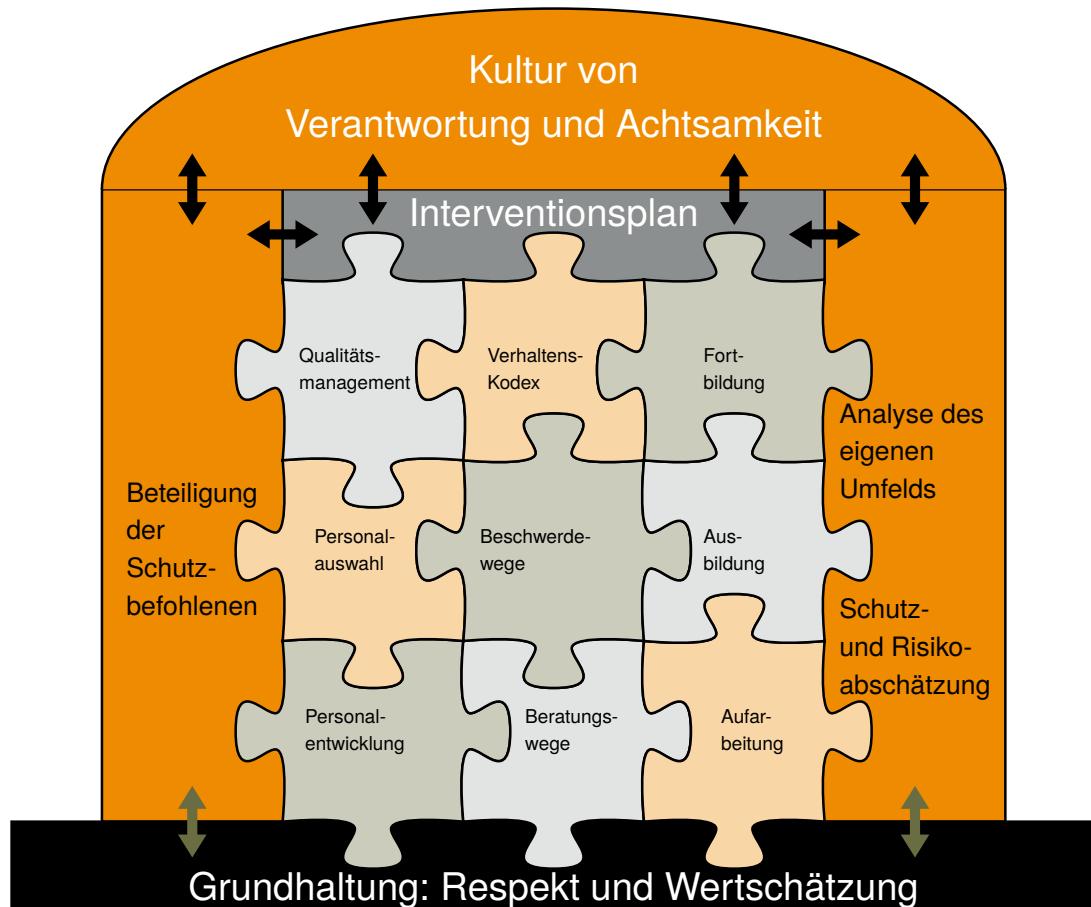
Darüber hinaus bestehen bei allen genannten Beratungs- und Ansprechstellen die Möglichkeit individuelle Veranstaltungen zu planen.

---

<sup>32</sup> Der Multiplikator unseres Kirchenbezirks ist aktuell Patrick Heintze. Sie erreichen ihn unter der E-Mailadresse: patrick.heintze@posteo.de.

## 8 Umsetzung

### 8.1 Umsetzung im Bezirksjugendwerk Besigheim



Aus dem erarbeiteten Schutzkonzept ergeben sich für uns als Bezirksjugendwerk folgende Aufgaben:

#### 1. Aufklärungspflicht

Sobald ein Hinweis oder eine Wahrnehmung auf die Möglichkeit einer Grenzverletzung vorliegt, ist diesem Verdacht nachzugehen und gegebenenfalls Ermittlungen zum Zwecke der Aufklärung des Sachverhaltes aufzunehmen. Dabei ist zu prüfen, ob ein Verdachtsfall so gravierend ist, dass eine formal kirchenrechtliche Voruntersuchung einzuleiten ist.

#### 2. Anzeige- und Informationspflicht

Sollte sich ein Verdacht erhärten, ist zu klären, wer darüber in Kenntnis zu setzen ist. Diese Informationspflicht betrifft gegebenenfalls sowohl die Anzeige des Sachverhaltes bei den Strafverfolgungsbehörden, sowie die Information der innerkirchlichen Stellen wie z. B. Dekan\*in, Prälat\*in und Beauftragte für Prävention (sexualisierte) Gewalt beim Oberkirchenrat.

#### 3. Pflicht zur Sanktionierung

Wenn sich ein Verdacht als berechtigt erwiesen hat, ist zu klären, welche Sanktionen gegenüber

der Person, die Grenzen verletzt hat, zu erfolgen haben.

#### 4. Verhinderungspflicht

Nach einem Vorfall besteht die Pflicht, alle Vorkehrungen zu treffen, die geeignet sind, eine Wiederholung des grenzverletzenden Verhaltens zu verhindern.

#### 5. Pflicht zur Opferfürsorge

Sobald ein Verdacht im Raum steht, ist die Wahrnehmung und Begleitung des Opfers oberstes Gebot. Jeder Schritt ist mit dem Opfer abzustimmen.

Diese Aufgaben sind getragen von der Grundhaltung von Respekt, Wertschätzung und einer Kultur der Achtsamkeit und Verantwortung. Diese beiden Pole, Grundhaltung und Kultur, durchdringen unser kirchliches Handeln auf Bezirks- und Gemeindeebene.

**Hierzu gehören für uns unter anderen folgende konkrete Umsetzungen:**

- Schulungen der Mitarbeitenden zur Kindeswohlgefährdung
- Verpflichtende Fortbildungen Mitarbeiter\*innen
- Anforderung von erweiterten Führungszeugnissen von Haupt- und Ehrenamtlichen
- Allgemeiner verbindlicher Verhaltenskodex
- Eigene Präventionsaktivitäten selbständiger Träger
- Innerhalb des nächsten Jahres/zwei Jahre Schutzkonzepte für alle Kirchengemeinden und Träger innerhalb des Kirchenbezirks.
- Benennung und Schulung von Multiplikator\*in zum Thema Prävention sexueller Missbrauch.
- ...

Wir fordern die einzelnen Jugendarbeiten des Kirchenbezirks auf, schnellstmöglich eigene Schutzkonzepte zu entwickeln und umzusetzen.

Wie diese Umsetzung aussehen soll, folgt im nächsten Abschnitt:

## 8.2 Umsetzung vor Ort

Dieses Konzept für das Bezirksjugendwerk Besigheim beschreibt die Hintergründe, Vorgehensweisen und Handlungsanweisungen, die zu einem besseren Verständnis des Themas **PRÄVENTION (SEXUALISIERTE) GEWALT** notwendig erscheinen.

Alle Einrichtungen, Kirchengemeinden und Jugendarbeiten des Kirchenbezirks sind aufgefordert, für Ihren Wirkungsbereich ein Präventionskonzept zu erstellen. Das Konzept des Bezirksjugendwerks kann hierbei als Hilfestellung dienen. Das eigene Präventionskonzept muss die Gegebenheiten und Herausforderungen vor Ort abbilden. Nur so ist der angestrebte Schutz der Kinder und Jugendlichen so gut wie möglich gewährleistet. Dabei geht es nicht darum ein Papier zu verfassen, das abgelegt wird, sondern die Auseinandersetzung mit dem Thema Prävention so in den Jugendarbeiten zu verankern, dass es immer wieder ins Bewusstsein gerückt wird.

Alle Elemente dieses Bezirkskonzeptes dürfen in die „vor Ort“-Schutzkonzepte übernommen werden, soweit das passt und sinnvoll erscheint. Es ist klar, dieses Konzept muss von Zeit zu

Zeit überarbeitet und angepasst werden. Denn erst die wiederkehrende Auseinandersetzung mit dem Thema Prävention führt zu einer Veränderung der Wahrnehmung von grenzachtendem und grenzverletzendem Verhalten.

### Notwendige Elemente eines Schutzkonzepts vor Ort sind:

- Einstieg: Risiko- und Potenzialanalyse
- Orientierungshilfe zur Risikobewertung  
bei Angeboten von Einrichtungen, Kirchengemeinden und Jugendarbeiten
- Verhaltenskodex
- Hinweise zu Personalauswahl
- Beschwerde- und Partizipationsmöglichkeiten
- Intervention: Handlungsabläufe bei Vorfällen
- Verweise auf Beratungs- und Ansprechstellen
- Präventionsangebote in eigenen pädagogischen Kontexten

### Schritt 1: Wer sollte das Konzept erarbeiten?

Festlegen, wer an einem Präventionskonzept mitarbeiten sollte. Nach Möglichkeit der einzelnen Mitarbeitenden sollten möglichst viele Arbeitsbereiche vertreten sein. Die Gruppe sollte aber nicht zu groß sein, um noch arbeitsfähig zu sein.

### Schritt 2: Vorgehen bei der Risikoanalyse

Eine ausführliche Risikoanalyse ist die Grundlage für das Präventionskonzept einer Gemeinde, eines Vereins oder Jugendarbeit. Der Übersichtlichkeit und Transparenz wegen tragen wir unsere Gedanken bzw. Einschätzung in eine Tabelle ein. Die Schritte der Risikobewertung finden sie unter 4.1 Die Grundlagen der Risikobewertung auf Seite 10.

### Schritt 3: Bestätigung des ehrenamtlichen Engagements

Allen Personen, die ein Führungszeugnis vorlegen müssen, erhalten eine Bestätigung über die ehrenamtliche Tätigkeit. Mit dieser Bescheinigung können diese Personen das erweiterte Führungszeugnis bei ihrer zuständigen Meldebehörde kostenlos beantragen. Das Führungszeugnis wird ehrenamtlich Tätigen direkt nach Hause geschickt.

### Schritt 4: Vorlage des erweiterten polizeilichen Führungszeugnisses

Nach Erhalt des Führungszeugnisses muss die Mitarbeiter\*innen das Führungszeugnis in der Gemeinde oder dem Verein vorzeigen. Diese Einsichtnahme muss dokumentiert werden. Das Dokumentationsformular finden sie unter 9.12 Dokumentationsblatt Erweitertes Führungszeugnis auf Seite 45.

### **Schritt 5: Wer ist berechtigt, erweiterte Führungszeugnisse einzusehen?**

Da es sich beim erweiterten Führungszeugnis um sensible Daten handeln kann, ist klar zu regeln, wer berechtigt ist, Einsicht zu nehmen, und wo die Protokolle abgelegt werden. Außerdem muss Folgendes beachtet werden:

- Das erweiterte Führungszeugnis darf bei der Einsichtnahme nicht älter als 3 Monate sein.
- Spätestens nach 5 Jahren ist erneut ein aktuelles Führungszeugnis vorzulegen.
- Liegen keine Verurteilungen nach den einschlägigen Paragrafen vor, steht einer Tätigkeit in der Kinder- und Jugendarbeit nichts im Wege.
- Sollte eine einschlägige Verurteilung vorliegen, kann der Mitarbeiter/die Mitarbeiterin nicht an der Maßnahme/Gruppe/Freizeit/etc. teilnehmen. Die Klärung muss sensibel und ohne Öffentlichkeit erfolgen.

### **Schritt 6: Selbstverpflichtungserklärung**

Teil eines Schutz- und Präventionskonzeptes ist die Selbstverpflichtungserklärung, die jede Betreuungsperson unterschreiben muss.

### **Vereinbarung mit dem Landkreis Ludwigsburg**

Organisationen, die die Erklärung zum Kinderschutz des Landkreises Ludwigsburg übernehmen und umsetzen, bekommen das Qualitätsmerkmal Kinderschutz verliehen.

Nähere Infos unter <https://www.landkreis-ludwigsburg.de/de/soziales-jugend-familie/kinder-jugendliche/koordination-kinderschutz/qualitaetsmerkmal-kinderschutz/>

## 9 Anlagen

### 9.1 Beispiel für das Vorgehen bei einer Risikoanalyse<sup>33</sup>

#### Datum der Risikoanalyse

#### Wer aus der Kirchengemeinde/Arbeitsfeld muss noch in die Analyse einbezogen werden?

1. Schritt	2. Schritt	3. Schritt	4. Schritt
Listen Sie zunächst alle Arbeitsfelder und Veranstaltungen der Gemeindearbeit auf.	Benennen Sie die Umstände, in denen Kinder und Jugendliche im Rahmen der Gemeindearbeit sexualisierter Gewalt ausgesetzt sein könnten und nehmen Sie eine Risikoeinschätzung vor.	<b>3.1</b> Stellen Sie fest, welche Maßnahmen Sie zur Vermeidung sexualisierter Gewalt bereits vorgenommen haben. (Potenziale)	<b>3.2</b> Überlegen Sie, welche Vorsorgemaßnahmen zur Minimierung des Risikos sexueller Übergriffe notwendig sind. Anregung kann Ihnen der Präventionsleitfaden „Grenzen achten – sicheren Ort geben“ geben.
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Wandern Sie gedanklich durch alle Arbeitsfelder Ihrer Kirchengemeinde.</li> <li>• Fragen Sie die in diesem Bereich tätigen Personen, auch ehrenamtlich Mitarbeitende.</li> <li>• Betrachten Sie die Felder der Gemeindearbeit nicht personen-, sondern situationsbezogen.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Wer arbeitet im Rahmen der Gemeindearbeit mit Kindern und Jugendlichen zusammen oder hat Kontakt zu ihnen?</li> <li>• Gibt es Gelegenheiten, die einen sexuellen Übergriff möglich machen könnten?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Stellen Sie fest, was die Kirchengemeinde bereits getan hat.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Stellen Sie fest, wo noch welcher Handlungsbedarf besteht.</li> <li>• Welche organisatorischen Änderungen könnten Sie vornehmen?</li> <li>• Welche präventiven Maßnahmen sollten Sie ergreifen?</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Setzen Sie Prioritäten. Beginnen Sie dort, wo das Risiko am größten ist und die Folgen am gravierendsten.</li> <li>• Wer macht es?</li> <li>• Bis wann wird es gemacht?</li> <li>• Erledigung erfolgt!</li> </ul>

<sup>33</sup> Eine detailliertere Tabelle finden sie in *in Deutschland (EKD) 2014, S. 26 ff.*

## 9.2 Prüfschema zur Notwendigkeit der Einsichtnahme in ein erweitertes Führungszeugnis für neben- / ehrenamtliche Personen

### Beschreibung der Tätigkeit

(Tätigkeit)

Die Tätigkeit...	A	B	C	D
... ermöglicht den Aufbau eines Vertrauensverhältnisses	nein	vielleicht	Gut möglich	
... beinhaltet ein Hierarchie / Machtverhältnis	nein	Nicht auszuschließen	ja	
... berührt Risikofaktoren des Kindes / Jugendlichen (Verletzlichkeit z.B. Behinderung, Psych. Auffälligkeiten, Kleinkinder, nicht-deutschsprachig...)	nein			ja
... wird in Anwesenheit / gemeinsam mit anderer Betreuern ausgeübt	ja	meistens	manchmal	nein
... findet mit Gruppen statt	ja	mit 2-3 Kindern/Jugendlichen	Hin und wieder auch mit Einzelpersonen	Nein, meistens mit Einzelpersonen
... findet mit regelmäßig wechselnden Kindern / Jugendlichen statt.	ja	Teils, teils	nein	
... findet in der Öffentlichkeit statt / Räumlichkeiten sind einsehbar	ja	meistens	selten	nein
... berührt die persönliche Sphäre des Kindes / Jugendlichen (z.B. sensible Themen, Körperkontakte)	nein		manchmal	Ja
... hat folgende Zielgruppe	Über 15 Jahre	10-15 Jahre	Unter 10 Jahre	
... hat folgende Häufigkeit	Bis zu 3 mal	Mehrfach (z.B. auch mehr als 3 Tage hintereinander)	regelmäßig	

... hat folgenden zeitlichen Umfang	Bis zu 2h	Mehrere Stunden	Ganzer Tag	Auch über Nacht
... hat folgende Häufigkeit des Elternkontaktes	immer	manchmal	selten	nie
... hat folgende Altersdifferenz	Unter 5 Jahren	5 -15 Jahre	Mehr als 15 Jahre	
<b>SUMME:</b>				

### Abschließende Einschätzung:

Einsichtnahme in ein erweitertes Führungszeugnis ist notwendig:	<input type="checkbox"/> <b>Ja</b>	<input type="checkbox"/> <b>Nein</b>
---	------------------------------------	--------------------------------------

### Begründung

(Datum, Unterschrift, Funktion)	(Datum, Unterschrift, Funktion)	(Datum, Unterschrift, Funktion)

### Auswertung:

- Wurde mindestens 1 Antwort aus der Kategorie D angekreuzt, oder wurden
- mindestens 6 aus der Kategorie C angekreuzt, oder
- mindestens 5 aus Kategorie B in Verbindung mit mindestens 3 aus Kategorie C angekreuzt, so wird die Einsichtnahme des Führungszeugnisses unabhängig von den anderen Antworten als **DRINGEND EMPFOHLEN**.

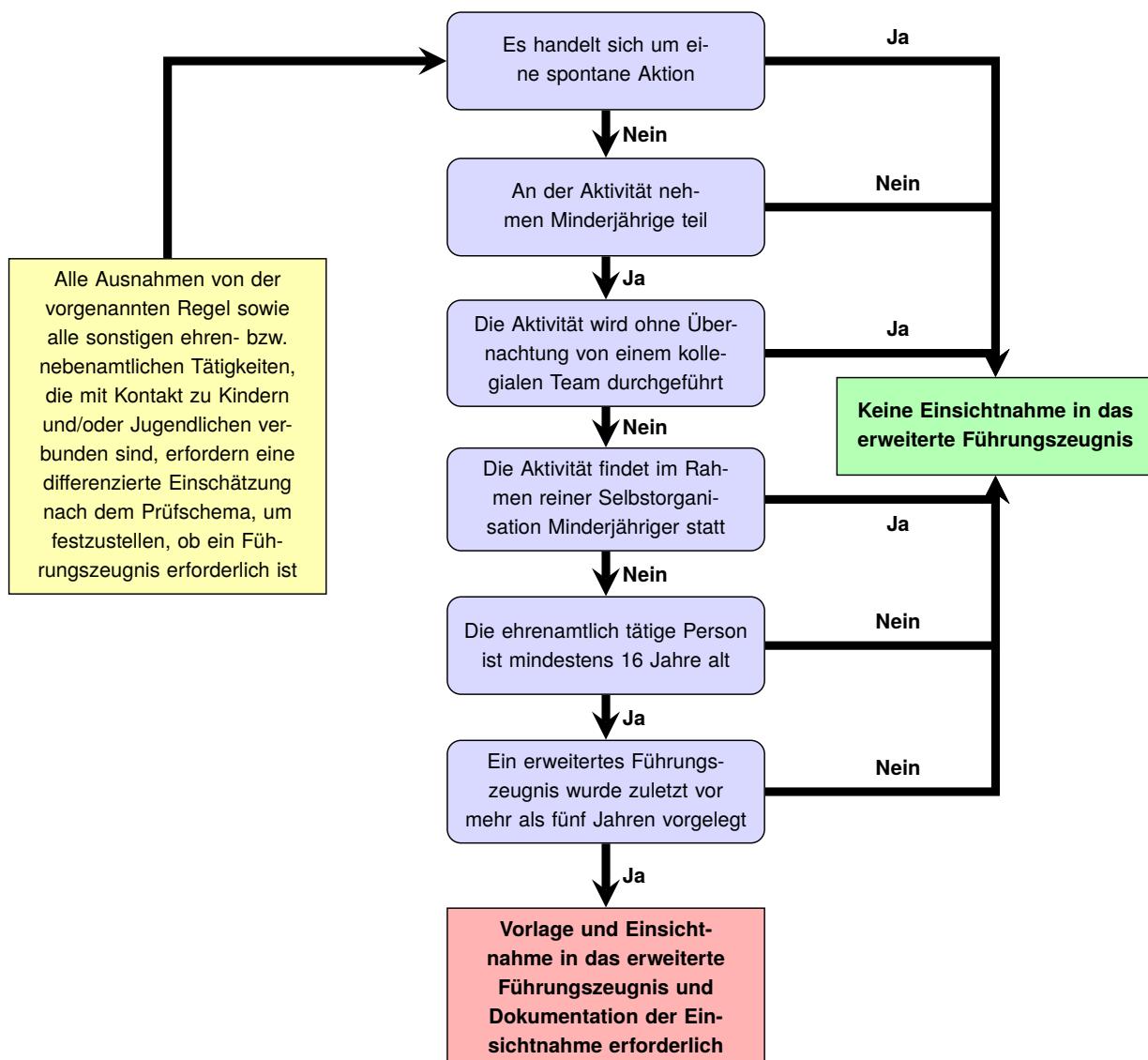
Unabhängig davon kann auch nach eigener Einschätzung in anderen Fällen zusätzlich auf die Einsichtnahme des Führungszeugnisses bestanden werden

### 9.3 Prüfschema zum EFZ des ejb

#### Folgende Kerntätigkeiten erfordern die Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses:

Dies gilt, soweit die neben- und ehrenamtlichen Personen mindestens 16 Jahre alt sind und ihre Aufgaben mit mindestens einem/einer minderjährigen Teilnehmer/in ausgeübt werden.

- Ehrenamtliche übernachten mit Teilnehmenden in gleichen Räumlichkeiten (z.B. Zelt)
- Tätigkeiten, die drei und mehr gemeinsame Übernachtungen mit Kindern und Jugendlichen vorseen (ART und DAUER) Bei einer oder zwei Übernachtungen ist im Einzelfall zu entscheiden
- Tätigkeiten, die Pflegeaufgaben und somit enge Körperkontakte einschließen (INTENSITÄT)
- Tätigkeiten, die Einzelarbeit, vergleichbar mit Einzelunterricht, beinhalten
- Tätigkeiten, die allein, d.h. nicht im Team durchgeführt werden (ART und INTENSITÄT).
- Ehrenamtliche führen Angebot allein verantwortlich durch
- Mitarbeitende in leitenden Funktionen wie Vorstand oder Bezirksarbeitskreis



## 9.4 Selbstverpflichtung für Pfarrerinnen und Pfarrer im Kirchenbezirk Besigheim<sup>34</sup>

### Grundlegung

Als Geschöpfe und Kinder Gottes hat Gott eine unantastbare Würde in uns hinein gelegt. Gott schenkt uns Würde und Freiheit.

Wir wollen deshalb als Geschöpfe und Kinder Gottes in Respekt miteinander umgehen.

Wir fordern dies für uns selbst.

Auf dieser Grundlage wollen wir aber auch Menschen, mit denen wir leben und arbeiten, Entfaltungsmöglichkeiten und Sicherheit gewährleisten.

### Zum praktischen Umgang miteinander

Wir tabuisieren den Bereich sexueller Grenzverletzungen und Gewalt nicht.

Wir nehmen die persönliche Würde und die Grenzen von uns und anderen achtsam wahr: von haupt- und ehrenamtliche Mitarbeitenden, Gemeindegliedern, insbesondere Kindern und Jugendlichen, Menschen mit Behinderungen, pflegebedürftigen Menschen und Menschen mit Demenz.

Wir reflektieren bewusst unser eigenes Empfinden und Bedürfnis nach Nähe und Distanz.

Wir achten darauf, hinsichtlich Nähe und Distanz mit jedem Menschen angemessen und verantwortlich umzugehen.

Wir wirken sexistischen und anderen diskriminierenden Äußerungen aktiv entgegen.

Wir nehmen Äußerungen von Opfern sensibel wahr und ernst. Wir klären Betroffene über Wege der Hilfe auf.

### Prävention

Wir verpflichten uns als Pfarrerinnen und Pfarrer, das Thema sexuelle Grenzüberschreitung / sexuelle Gewalt in den verschiedenen Dienstgruppen ins Gespräch zu bringen, wie z. B. KGR, Kindertagesstätten, Diakonie, Jugendarbeit, Unterricht, Besuchsdienst, Kirchenmusik....

Wir wollen bei ehrenamtlichen und hauptberuflichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Wahrnehmung des Themas schärfen, Informationen weitergeben und Verantwortlichkeiten vereinbaren (Dienstweg, professionelle Beratungsstellen...)

Wir wollen zur Schärfung des Bewusstseins vorhandene Verhaltenskodices sichten, gegebenenfalls übernehmen oder für den speziellen Arbeitsbereich erstellen.<sup>35</sup>

### Klare Kommunikation und Zuständigkeiten

<sup>34</sup> Angenommen in der Pfarrerdienstbesprechung Besigheim am 8.3.2012 (Ergebnis des Studentages in Löwenstein Okt. 2011).

<sup>35</sup> Sehr umfassend, einschließlich der abgedruckten gesetzlichen Bestimmungen, der Verhaltenskodex der EMK: [www.emk.de/fileadmin/service/downloads/leitlinien.pdf](http://www.emk.de/fileadmin/service/downloads/leitlinien.pdf)

Außerdem: Selbstverpflichtung zu den Themen Vernachlässigung und Gewalt, insbesondere sexueller Gewalt für ejw, CVJM und VCP in Württemberg: [www.ihr-seid-stark.de](http://www.ihr-seid-stark.de).

Bei einem Vorfall wird unverzüglich der Dienstweg beschritten und eingehalten, auch zum eigenen Schutz: Information an Dekan → Dekan informiert OKR / Beschwerdestelle<sup>36</sup> „Nicht selber, einmischen!“

Die Zuständigkeiten werden beachtet: Der Vorfall wird an professionelle Stellen weitergegeben. Das Opfer entscheidet bei der Weitergabe an professionelle Stellen<sup>37</sup> über die Verfahrensweise<sup>38</sup>.

Zum Umgang mit der Öffentlichkeit: Falls die Presse einbezogen werden muss, dann stets mit dem Sprecher der Landeskirche.

Hilfsmöglichkeiten sind im Einzelfall zu klären.

Bei Traumatisierung wird die Hilfe von psychologischen Beratungsstellen in Anspruch genommen.

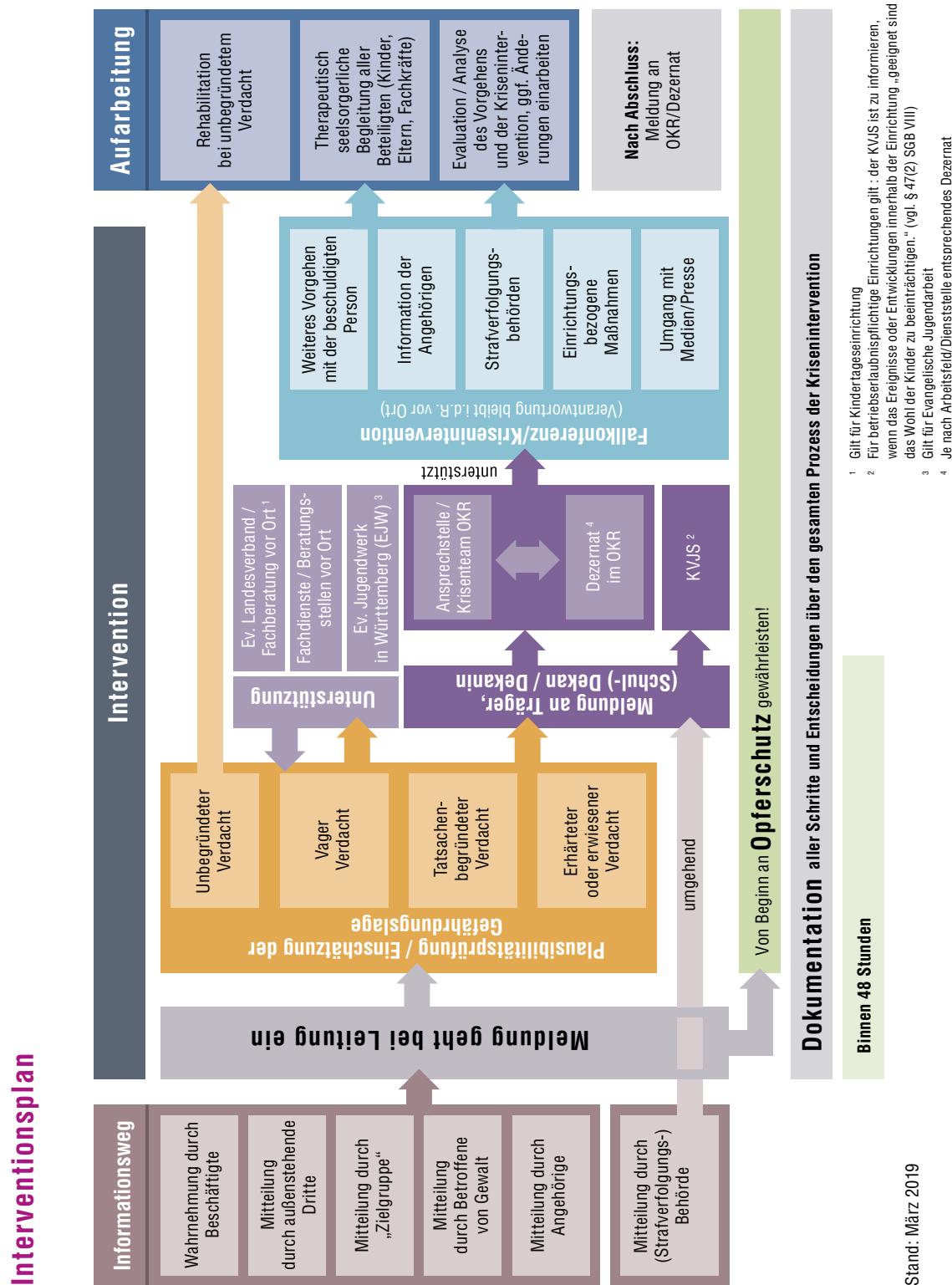
Es ist sinnvoll, rechtzeitig Netzwerke vor Ort zu bilden (Fachkundige bei der Polizei, Ärzte, Schulen, Wildwasser, Kobra).

<sup>36</sup> Siehe 9.5 und 9.6 auf den Seiten 35 und 36.

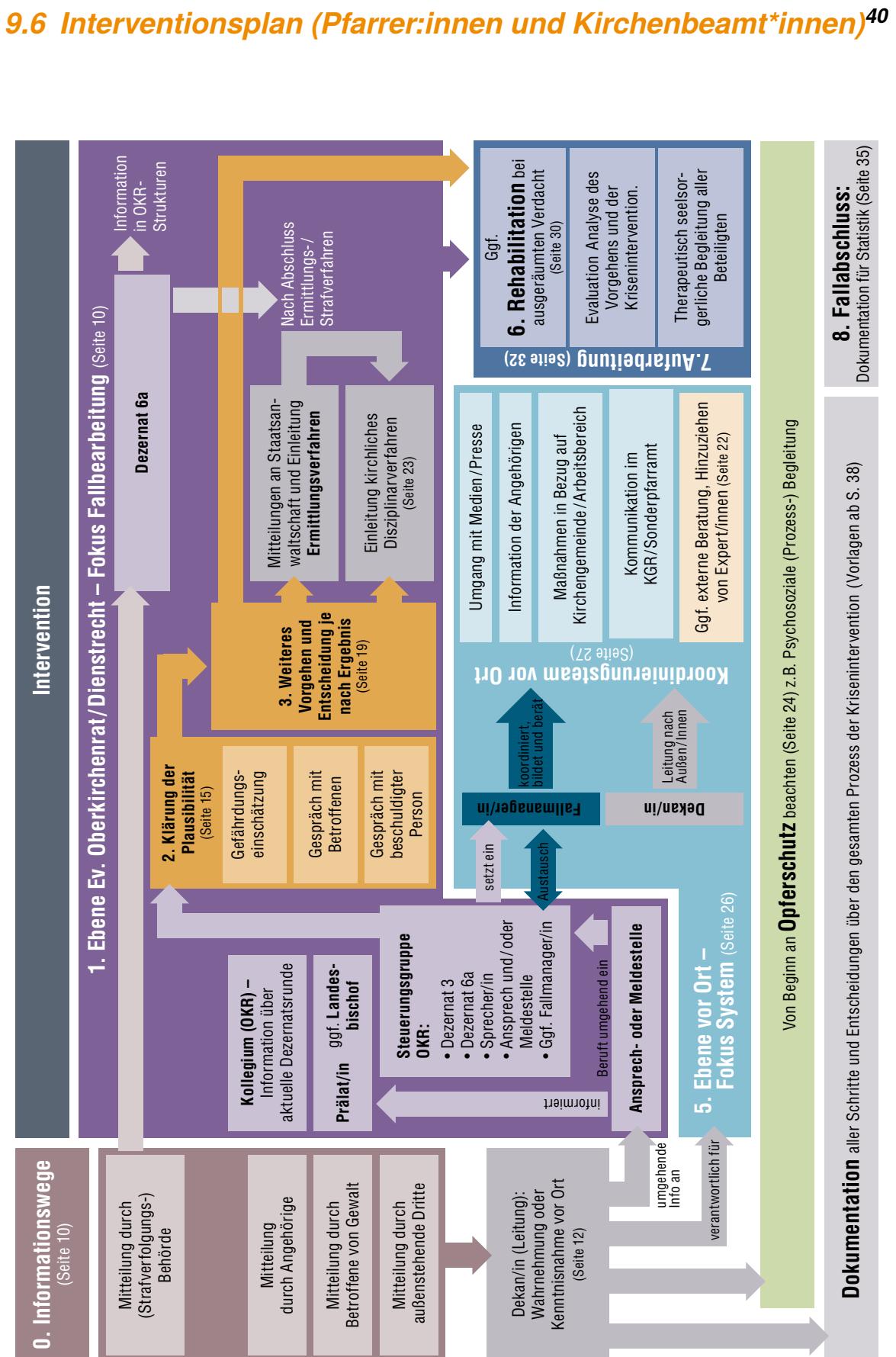
<sup>37</sup> Eingefügt auf Bitten der Kommission im OKR. Mail von KRätin Bohnet vom 23.5.2012.

<sup>38</sup> Adresslisten finden sie unter **6 Beratung- und Ansprechstellen** ab Seite 22.

## 9.5 Interventionsplan (Angestellte und Ehrenamt)<sup>39</sup>



<sup>39</sup> Dieser Plan gilt insbesondere für privatrechtlich Angestellte, neben- und ehrenamtlich Mitarbeitende. Öffentlich-rechtliche Dienstverhältnisse (Pfarrer\*innen und Kirchenbeamte\*innen) haben einen eigenen Plan, der unter 9.6 Interventionsplan(Pfarrer\*innen und Kirchenbeamte\*innen) auf Seite 36 zu finden ist. Grafik-Quelle: *Evangelische Landeskirche in Württemberg 2019, S. 7.*



<sup>40</sup> Dieser Plan gilt für öffentlich-rechtliche Dienstverhältnisse (Pfarrer\*innen und Kirchenbeamte\*innen). Grafik-Quelle: Evangelische Landeskirche in Württemberg 2021b, S. 4.

## **9.7 *Selbstverpflichtung des Evangelischen Jugendwerks Württemberg*<sup>41</sup>**

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

- 1** Wir stärken die uns anvertrauten Jungen und Mädchen. Wir gehen achtsam mit ihnen um und schützen sie vor Schaden, Gefahren und Gewalt.
- 2** Wir verpflichten uns, alles zu tun, dass bei uns in der evangelischen Jugendarbeit Vernachlässigung, sexuelle Gewalt und andere Formen von Gewalt verhindert werden.
- 3** Wir nehmen die individuellen Grenzempfindungen der Kinder und Jugendlichen wahr und respektieren sie.
- 4** Wir greifen ein bei Anzeichen von sexistischem, diskriminierendem, rassistischem und gewalttätigem Verhalten in verbaler und nonverbaler Form.
- 5** Wir verzichten auf abwertendes Verhalten. Wir achten darauf, dass wertschätzender und respektvoller Umgang untereinander gepflegt wird.
- 6** Wir respektieren die Intimsphäre und die persönliche Schamgrenze von Teilnehmenden und Mitarbeitenden.
- 7** Wir leben einen verantwortungsvollen Umgang mit Nähe und Distanz.
- 8** Wir missbrauchen unsere Rolle nicht für sexuelle Kontakte zu den uns anvertrauten jungen Menschen.
- 9** Wir achten auf Grenzüberschreitungen durch Mitarbeitende und Teilnehmende in den Gruppen, bei Angeboten und Aktivitäten. Wir vertuschen sie nicht und reagieren angemessen darauf.
- 10** Wir suchen kompetente Hilfe, wenn wir gewaltsame Übergriffe, sexuellen Missbrauch, sowie Formen der Vernachlässigung vermuten.

<sup>41</sup> Quelle: Büchle und Ulmer 2016, S. 39.

Mit meiner Unterschrift bringe ich zum Ausdruck, dass ich den Verhaltenskodex unterstütze und mein Möglichstes dazu beitragen möchte, gegen Grenzverletzungen jeglicher Art aktiv zu werden.

Zudem bestätige ich, dass ich nicht wegen einer Straftat nach den §§ 171, 174 bis 174c, 176 bis 181a, 182 bis 184e, 225, 232 bis 236 des Strafgesetzbuches verurteilt worden bin und auch keine entsprechenden Verfahren gegen mich anhängig sind.

Ich verpflichte mich, die Verantwortlichen

---

(Einrichtung, Gemeinde, o. Ä. einfügen)

sofort zu informieren, wenn ein Verfahren wegen Verstoßes nach den o. g. Paragraphen gegen mich eröffnet werden sollte.

---

Name in Druckbuchstaben, Arbeitsbereich

Datum, Unterschrift

Am 16. Mai 2009 beschlossen von der Delegiertenversammlung des Evangelischen Jugendwerks in Württemberg und damit bindend für alle Mitarbeitenden im Bereich der Evang. Jugendarbeit in Kirchengemeinden, CVJM, Bezirksjugendwerken und der Landesstelle.

## 9.8 Selbstverpflichtung zum Umgang mit Verletzungen gegen die sexuelle Selbstbestimmung (sexualisierte Gewalt) innerhalb der Evangelischen Landeskirche in Württemberg<sup>42</sup>

Die Evangelische Landeskirche in Württemberg ist sich bewusst, dass sexualisierte Gewalt, Grenzverletzungen und Missbrauch überall geschehen, in einer Kultur des Schweigens, des Verleugnens und des Wegschauens aber „gedeihen“ können.

Wer Angebote in der Evangelischen Kirche in Württemberg wahrnimmt oder in ihr mitarbeitet ist vor allen Formen sexualisierter Gewalt zu schützen. Jede Handlung und jedes Verhalten, das die Achtung und Würde eines anderen Menschen und dessen Entwicklung verletzt, widersprechen dem Grundgedanken kirchlichen Handelns.

### Verpflichtung des/der Beschäftigten

Ich,

(Nachname, Vorname)

(Geburtsdatum)

bin in der Evangelischen Landeskirche in Württemberg als

(Bezeichnung der Tätigkeit)

in

(Einrichtung, Dienstort)

Ich verpflichte mich, alles in meinen Möglichkeiten Stehende zu tun, damit Kirche ein Schutz- und Kompetenzort für Menschen ist. Besonders in der Zeit, in der ich für Personen verantwortlich bin, trage ich dazu bei, dass sie vor sexualisierter Gewalt, körperlichem und seelischen Schaden geschützt sind.

1. Ich bin mir meiner besonderen Vertrauens- und Autoritätsstellung gegenüber den mir anvertrauten Personen bewusst und handle nachvollziehbar und ehrlich.
2. Die Leitlinien zum sicheren Umgang mit Nähe und Distanz wurden mir ausgehändigt. Ich habe sie gelesen, verstanden und werde sie als Grundlage meiner Haltung im Kontext meiner Arbeit beachten und in meinem Verantwortungsbereich regelmäßig thematisieren.
3. Ich beteilige mich aktiv bei der Entwicklung und Implementierung von Schutz- und Präventionskonzepten in meinem Verantwortungsbereich und spreche aktiv das Thema in Dienstgruppen und Teams an.
4. Mir unterstellt ehrenamtlich und hauptberuflich Mitarbeitende unterstütze ich bei der Wahrnehmung des Themas, gebe Informationen weiter und vereinbare Verantwortlichkeiten.
5. Ich informiere mich über

<sup>42</sup> Anhang 1, Anlage 1.1.3 zur KAO.

- den Umgang mit sexualisierter Gewalt innerhalb der Landeskirche in Württemberg mittels der Online-Information und bespreche ggf. meine Fragen mit meiner Vorgesetzten/meinem Vorgesetzten.
- die Verfahrenswege zur Intervention bei sexualisierter Gewalt und die entsprechenden (Erst-) Ansprechpartner für meine Dienststelle, meinen Verband oder meinen Träger.
- Möglichkeiten der Prävention und nehme an Fortbildungsangeboten gemäß der Schulungsverpflichtung der Evangelischen Landeskirche in Württemberg teil.

---

(Ort, Datum)

Unterschrift

## 9.9 Telefon- oder Gesprächsnotiz<sup>43</sup>

Datum	Uhrzeit
<b>Gesprächsteilnehmer</b>	
Kontaktdaten (Telefon, Email usw.)	
<b>Gesprächsanlass:</b>	
Wer ist betroffen?	
Was ist passiert?	
Gibt es eine Vermutung?	
Gibt es Zeugen?	
Wie geht es mir?	
<b>Was wurde bisher unternommen?</b>	
<b>Gesprächsergebnis:</b>	
<b>Absprachen/Weiteres Vorgehen:</b>	

<sup>43</sup> Handschriftlich, nicht digital! Sicher verwahren! Bei unbegründetem Verdacht nach Rücksprache mit Beteiligten vernichten!

**Hinweise:**

- Die anrufende Person sollte entlastet werden („*Wir nehmen dich ernst!*“, „*Wir unterstützen dich und helfen dir.*“).
- Bei Gesprächen mit direkt von sexualisierter Gewalt betroffenen Personen über deren konkrete Erfahrungen sollte **vor allen Dingen zugehört und zur Kenntnis genommen** werden. So kann eine ungewollte suggestive Beeinflussung der oder des Betroffenen, die ggf. die Beweiskraft der Aussage im Strafprozess mindert, vermieden werden.

## 9.10 Dokumentationsblatt im Verdachtsfall<sup>44</sup>

Datum	Uhrzeit
<b>Beteiligte Personen</b>	
<b>Meine Beobachtungen:</b>	
Was habe ich gesehen?	
Was wurde mir berichtet?	
Gibt es Zeugen?	
Wörtliche Zitate?	
Wie geht es mir?	
<b>Gibt es einen vermuteten Täter oder eine vermutete Täterin?</b>	
<b>Absprachen/Weiteres Vorgehen:</b>	

<sup>44</sup> Handschriftlich, nicht digital! Sicher verwahren! Bei unbegründetem Verdacht nach Rücksprache mit Beteiligten vernichten!

## 9.11 Aufforderung zur Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses (§ 30a Abs. 2 BZRG)

Hiermit bestätige/n ich/wir

Auffordernde Person/Behörde/Firma/Institution/Verein etc.

Anschrift: (PLZ, Ort; Straße, Hs-Nr.)

dass Frau / Herr

Name, Vorname, Geburtsdatum

Anschrift: (PLZ, Ort; Straße, Hs-Nr.)

gemäß § 30 a Abs. 1 des Bundeszentralregistergesetzes zur Ausübung einer Tätigkeit,

- die der Prüfung der persönlichen Eignung nach § 72 a des Achten Sozialgesetzbuches bedarf.
- beruflichen Tätigkeit, die der Beaufsichtigung, Betreuung, Erziehung oder Ausbildung Minderjähriger dient.
- beruflichen Tätigkeit, die in einer vergleichbaren Weise geeignet ist, Kontakt zu Minderjährigen aufzunehmen.
- ehrenamtlichen Tätigkeit, die der Beaufsichtigung, Betreuung, Erziehung oder Ausbildung Minderjähriger dient.
- ehrenamtlichen Tätigkeit, die in einer vergleichbaren Weise geeignet ist, Kontakt zu Minderjährigen aufzunehmen.

ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen muss.

Die Tätigkeit erfolgt ehrenamtlich und wir beantragen eine Gebührenbefreiung

Datum,    Unterschrift der auffordernden Person/Firma/Institution/Verein etc.    Stempel der auffordernden Stelle

## 9.12 Dokumentationsblatt über die Einsichtnahme eines Erweiterten Führungszeugnisses

### Dokumentationsblatt über die Einsichtnahme gemäß §72a Abs. 5 SGB VIII<sup>45</sup>

Name, Vorname		
Datum der Einsichtnahme		
Datum des Zeugnisses		
Liegt eine Verurteilung nach einer in §72a SGB VIII genannten Straftat vor?	<input type="checkbox"/> JA	<input type="checkbox"/> NEIN
Darf insofern eine Beschäftigung erfolgen?	<input type="checkbox"/> JA	<input type="checkbox"/> NEIN
<b>Unterschrift</b>		

## 9.13 Auszug von Straftaten, die nach §72a Abs. 5 SGB VIII zu einem Ausschluss führen

**§ 171 StGB** Verletzung d. Fürsorge- u. Erziehungspflichten  
**§ 174 StGB** Sexueller Missbrauch v. Schutzbefohlenen  
**§ 174a StGB** Sexueller Missbrauch v. Gefangenen, behördlich Verwahrten oder Kranken u. Hilfsbedürftigen in Einrichtungen  
**§ 174b StGB** Sexueller Missbrauch unter Ausnutzung einer Amtsstellung  
**§ 174c StGB** Sexueller Missbrauch unter Ausnutzung eines Beratungs- Behandlungs- oder Betreuungsverhältnisses  
**§ 176 StGB** Sexueller Missbrauch v. Kindern  
**§ 176a StGB** Schwerer sexueller Missbrauch v. Kindern

**§ 176b StGB** Sexueller Missbrauch v. Kindern mit Todesfolge  
**§ 177 StGB** Sexuelle Nötigung; Vergewaltigung  
**§ 178 StGB** Sexuelle Nötigung u. Vergewaltigung mit Todesfolge  
**§ 179 StGB** Sexueller Missbrauch widerstandsunfähiger Personen  
**§ 180 StGB** Förderung sexueller Handlungen Minderjähriger  
**§ 180a StGB** Ausbeutung v. Prostituierten  
**§ 181a StGB** Zuhälterei  
**§ 182 StGB** Sexueller Missbrauch v. Jugendlichen  
**§ 183 StGB** Exhibitionistische Handlungen  
**§ 183a StGB** Erregung öffentlichen Ärgernisses

<sup>45</sup> Die Träger der öffentlichen Jugendhilfe dürfen für die Wahrnehmung der Aufgaben in der Kinder- und Jugendhilfe keine Person beschäftigen oder vermitteln, die rechtskräftig wegen einer Straftat nach den §§ 171, 174 bis 174c, 176 bis 180a, 181a, 182 bis 184g, 184i, 184j, 184k, 184l, 201a Absatz 3, den §§ 225, 232 bis 233a, 234, 235 oder 236 des Strafgesetzbuchs verurteilt worden ist. Zu diesem Zweck sollen sie sich bei der Einstellung oder Vermittlung und in regelmäßigen Abständen von den betroffenen Personen ein Führungszeugnis nach § 30 Absatz 5 und § 30a Absatz 1 des Bundeszentralregistergesetzes vorlegen lassen.

<b>§ 184 StGB</b> Verbreitung pornographischer Schriften	<b>§ 184e StGB</b> Ausübung der verbotenen Prostitution
<b>§ 1841 StGB</b> Verbreitung gewalt- oder tierpornographischer Schriften	<b>§ 184f StGB</b> Jugendgefährdende Prostitution
<b>§ 184b StGB</b> Verbreitung, Erwerb u. Besitz kinderpornographischer Schriften	<b>§ 225 StGB</b> Misshandlung v. Schutzbefohlenen
<b>§ 184c StGB</b> Verbreitung, Erwerb u. Besitz jugendpornographischer Schriften	<b>§ 232 StGB</b> Menschenhandel zum Zweck der sexuellen Ausbeutung
<b>§ 184d StGB</b> Verbreitung pornographischer Darbietungen durch Rundfunk, Medien- oder Teledienste	<b>§ 233 StGB</b> Menschenhandel zum Zweck der Ausbeutung der Arbeitskraft
	<b>§ 233a StGB</b> Förderung des Menschenhandels
	<b>§ 234 StGB</b> Menschenraub
	<b>§ 235 StGB</b> Entziehung Minderjähriger
	<b>§ 236 StGB</b> Kinderhandel

## 10 Literaturverzeichnis

*Büchle, Johannes/Ulmer, Alma* (Hrsg.), Menschenskinder ihr seid stark! Prävention vor sexualisierter Gewalt. Arbeitshilfe für die Evangelische Kinder- und Jugendarbeit, 2016.

*Bundeskriminalamt*, Anstieg bei Verbreitung, Erwerb, Besitz und Herstellung von Darstellungen sexualisierter Gewalt gegen Kinder im Jahr 2021. Vorstellung der Zahlen kindlicher Gewaltopfer, [https://www.bka.de/SharedDocs/Kurzmeldungen/DE/Kurzmeldungen/220530\\_PK\\_KindlicheGewaltopfer2021.html](https://www.bka.de/SharedDocs/Kurzmeldungen/DE/Kurzmeldungen/220530_PK_KindlicheGewaltopfer2021.html), 2022, (besucht am 28.07.2022).

*Deutschland, Diakonie* (Hrsg.), Auf Grenzen achten – Sicheren Ort geben. Prävention und Intervention Arbeitshilfe für Kirche und Diakonie bei sexualisierter Gewalt, 2014.

*Deutschland (EKD), Evangelischen Kirche in* (Hrsg.), Das Risiko kennen – Vertrauen sichern. Kinder und Jugendliche vor sexualisierter Gewalt schützen: Risikoanalyse in der Arbeit von Kirchengemeinden, 2014.

*Evangelische Landeskirche in Württemberg* (Hrsg.), Handlungsleitfaden Interventionsplan, bei Grenzverletzungen, Übergriffen, (sexualisierter) Gewalt oder fachlichem Fehlverhalten gegenüber Schutzbefohlenen innerhalb der Evangelischen Landeskirche in Württemberg, 2019.

- (Hrsg.), Bewerbungsverfahren achtsam gestalten. Zur Vermeidung von sexualisierter Gewalt und Machtmissbrauch in kirchlichen Arbeitsfeldern, 2021.
- (Hrsg.), Interventionsplan. Handlungsleitfaden bei Grenzverletzungen, Übergriffen und (sexualisierter) Gewalt gegenüber Schutzbefohlenen ausgehend von Pfarrpersonen der Evangelischen Landeskirche in Württemberg, 2021.
- Kirchliches Gesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt und zu weiteren Änderungen der Kirchengemeindeordnung und Kirchenbezirksordnung (Gewaltschutzgesetz – GSG), Amtsblatt der Evangelischen Kirche in Württemberg 70.1 (2022) Evangelische Landeskirche in Württemberg (Hrsg.), S. 1–5.
- Rechtsregelungen zum Schutz vor sexualisierter Gewalt. AZ 25.00 Nr. 25.0-10-V124/6, Neue Rundschreiben des Evangelischen Oberkirchenrats 2023.KW 13 (2023) Evangelische Landeskirche in Württemberg (Hrsg.).

*Kirchenamt der EKD* (Hrsg.), Hinschauen – Helfen – Handeln, Hinweise für den Umgang mit Verletzungen der sexuellen Selbstbestimmung durch beruflich und ehrenamtlich Mitarbeitende im kirchlichen Dienst, 2012.

*Kohlhofer, Birgit/Neu, Regina/Sprenger, Nicolaij, E.R.N.S.T. machen. sexuelle Gewalt unter Jugendlichen verhindern; ein pädagogisches Handbuch*, 2008.

*Tübingen, Evangelisches Dekanatamt* (Hrsg.), Schutzkonzept. Zur Prävention sexualisierter Gewalt Zur Intervention in Krisenfällen für den Evangelischen Kirchenbezirk Tübingen, 2022.

*Unabhängigen Beauftragten für Fragen des sexuellen Kindesmissbrauchs, Arbeitsstab der (Hrsg.),*

Wer sind die Täter und Täterinnen?, <https://beauftragte-missbrauch.de/themen/definition/wer-sind-die-taeter-und-taeterinnen>, 2022, (besucht am 28.07.2022).

*Wikipedia, Cyber-Grooming — Wikipedia, The Free Encyclopedia, <http://de.wikipedia.org/w/index.php?title=Cyber-Grooming&oldid=223756712>, 2022, (besucht am 27.07.2022).*

*Winter, Veronika/Wolff, Mechthild, Intervention, in: Carolin Oppermann/Veronika Winter/Claudia Harder/Mechthild Wolff/Wolfgang Schröer (Hrsg.), Lehrbuch Schutzkonzepte in pädagogischen Organisationen, Studienmodule Soziale Arbeit, 2018, S. 245–267.*

*Zartbitter e. V., Welche Kinder werden missbraucht?, [https://www.zartbitter.de/gegen\\_sexuellen\\_missbrauch/Muetter\\_Vaeter/2050\\_welche\\_kinder\\_werden\\_missbraucht.php](https://www.zartbitter.de/gegen_sexuellen_missbrauch/Muetter_Vaeter/2050_welche_kinder_werden_missbraucht.php), 2022, (besucht am 28.07.2022).*