SCHUTZKONZEPT für die LKG & den CJB Schweinfurt GEGEN SEXUALISIERTER GEWALT

INHALTSVERZEICHNIS

1. Einleitung ... 3
2. Leitbild zum Umgang mit sexualisierter Gewalt ... 3
3. Partizipation ... 4
4. Verantwortung und Zuständigkeiten ... 4
   4.1. Ansprechpersonen ... 5
   4.2. Präventionsbeauftragter ... 6
5. Präventives Personalmanagement ... 6
   5.1. Das Auswahl- und Einarbeitungsverfahren für ehrenamtlich Mitarbeitende ... 6
   5.2. Dokumentation ... 7
   5.3. Umgang mit „Aushilfskräften“ ... 7
6. Verhaltenskodex ... 7
   6.1. Ausgestaltung von Nähe und Distanz ... 7
   6.2. Verhaltensregeln für den digitalen Raum ... 8
7. Schulung und Fortbildung ... 8
8. Sexualpädagogisches Konzept für die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen ... 9
9. Beschwerdemanagement ... 10
10. Intervention bei Hinweisen auf sexualisierte Gewalt ... 10
    10.1. Interventionsleitfaden: ... 10
    10.2. Interventionsteam: ... 10
    10.3. Dokumentation: ... 11
    10.4. Beratungsrecht und Meldepflicht: ... 11
11. Rehabilitation von zu Unrecht beschuldigten Personen ... 11
12. Aufarbeitung ... 12
13. Vernetzung und Kooperation ... 13
14. Öffentlichkeitsarbeit ... 13
    14.1. Regeln für den Umgang mit Bild- und Tonaufnahmen ... 13
    14.2. Veröffentlichung unseres Schutzkonzeptes ... 14
15. Mitarbeiter Schutz ... 14
16. Anlagen ... 15
    16.1. Verhaltenskodex ... 15
    16.2. Interventionsleitfaden ... 15
    16.3. Sach-Dokumentation ... 15
    16.4. Reflektion-Dokumentation ... 15

Version: 30.07.2026

Kontakt: Gottfried Betz (gottfried.betz@lkg.de)

1. EINLEITUNG

Junge Menschen in ihrem Leben und Glauben zu begleiten ist unsere Leidenschaft! Dafür steht die LKG / der CJB. Wir sind eine Gemeinschaft, die entdeckt hat, dass Jesus Christus lebt und dass er an unserem Alltag interessiert ist. Dass der Glaube an ihn nichts Verstaubtes ist, sondern unserem Leben Dynamik verleiht. Wir sind überzeugt, dass er durch seinen Heiligen Geist nach wie vor erfahrbar ist und dass eine Beziehung zu Jesus das Beste ist, was man haben kann. Wir orientieren uns deshalb an Gottes Wort. Gemeinsam feiern wir Jesus, beziehen ihn in unseren Alltag mit ein und leben freundschaftliche Beziehungen. Unsere Angebote sollen Hoffnung vermitteln. Wir bieten verschiedene Kindergruppen, Jungscharen, Teenagerclubs, Jugendtreffs, Bibelkreise, Seminare, Freizeiten, Gottesdienste an.

Von daher tragen wir als LKG / CJB Schweinfurt eine besondere Verantwortung für das Wohl und die Sicherheit der uns anvertrauten Kinder und Jugendlichen und jungen Erwachsenen. Unsere Aufgabe ist es, einen geschützten Raum zu schaffen, in dem sich junge Menschen frei entfalten, ihre Persönlichkeit und Fähigkeiten sowie ihren Glauben entwickeln können. Sexuelle Prävention ist dabei ein zentraler Baustein, um Übergriffe zu verhindern und Bewusstsein für den achtsamen Umgang miteinander zu schaffen. Gemeinsam wollen wir unsere christlichen Werte wie Respekt, Würde, Nächstenliebe, Grenzen respektieren und Vertrauen stärken und sie in unserer Arbeit leben. Dieses Präventionskonzept soll uns alle darin unterstützen, sensibel und verantwortungsvoll zu handeln. Durch Aufklärung, Offenheit und klare Handlungsleitlinien können wir unser Ziel erreichen:
Eine sichere und wertschätzende Gemeinschaft in der LKG / dem CJB Schweinfurt zu sein und zu leben.

2. LEITBILD ZUM UMGANG MIT SEXUALISIERTER GEWALT

Jeder Mensch ist nach Gottes Ebenbild geschaffen (1. Mose 1,27). Dies verleiht uns Menschen Würde – unabhängig von Alter, Geschlecht, Behinderung oder ethnischer Herkunft. In unser Gemeinde wollen wir diese Würde achten. Wir übernehmen Verantwortung für den Schutz der uns anvertrauten Personen vor grenzüberschreitendem Verhalten und Übergriffen, vor physischer, psychischer und sexualisierter Gewalt.
Gewalt hat keinen Raum in der LKG / dem CJB Schweinfurt.
Wir wollen Menschen, ganz besonders Kindern und Jugendlichen, sichere Räume bieten, in denen sie Gottes Segen erfahren können. Wir wollen einen sicheren Rahmen schaffen, in dem Nähe, Gemeinschaft und geteilter Glaube erlebt werden können.
Wir wissen dabei um die Möglichkeit, dass da, wo Menschen einander begegnen, auch das Risiko für Verletzungen und Fehler besteht. Diese werden, wenn sie geschehen, nicht verschwiegen. Wo es zu Grenzüberschreitungen oder gar Übergriffen kommt, unterstützen wir aktiv den Umgang mit Beschwerden und Fehlern. Dabei orientieren wir uns an einer Kultur der Achtsamkeit. Damit meinen wir Fehler- und Beteiligungskultur, Sensibilität für

organisatorische Abläufe, Vermeidung von vereinfachenden Erklärungen, Wahrung der höchstpersönlichen Rechte, Sicherung von Voice-, Choice- und Exit-Optionen.

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

3. PARTIZIPATION

Wir als LKG / CJB Schweinfurt möchten Mitarbeitende und Menschen, die unsere Angebote wahrnehmen, an Entscheidungen, die sie betreffen, aktiv beteiligen. Es ist uns bewusst, dass es in den Strukturen unserer Gemeinde notwendige Hierarchien und Machtgefälle gibt. Durch Partizipation und die wertschätzende Art, wie wir mit den Ideen und Impulsen unserer Mitglieder und Teilnehmenden umgehen, wird deren Position gestärkt und das Machtgefälle verringert.

Wir setzen uns aktiv dafür ein, dass Strukturen und Prozesse der Beteiligung geschaffen werden, bei denen möglichst viele ihre Perspektiven und Meinung einbringen können. Damit das gelingt, zeigen wir eine offene und akzeptierende Haltung gegenüber anderen Standpunkten und Vorstellungen. Wir kommunizieren klar unsere Vorhaben, sodass die Beteiligten verstehen, was erreicht werden soll und wie sie möglicherweise dazu beitragen können. Die notwendigen Ressourcen, wie Zeit und Raum, Informationen und passende Formate, stellen wir zur Verfügung. Es ist uns wichtig transparent zu machen, wo die Möglichkeit besteht, sich an Entscheidungsprozessen zu beteiligen. Wir begründen unser Vorgehen und Lassen. Die Beteiligten wissen, inwiefern ihre Beiträge berücksichtigt wurden. Wir wissen, dass Partizipation Zeit und Ressourcen fordert, die oft nicht in ausreichendem Maß vorhanden sind. Trotzdem ist uns gelebte Partizipation wichtig. Wir kommunizieren deshalb offen, wenn wir uns auf einzelne, konkrete Maßnahmen fokussieren wollen.

4. VERANTWORTUNG UND ZUSTÄNDIGKEITEN

Sexualisierte Gewalt ist ein Thema, das uns alle betrifft und dem sich jede Person, die mitarbeitet bewusst stellen muss. Die Verantwortung zur Umsetzung liegt bei dem Vertretungsorgan des Rechtsträgers. Unser Gemeinschaftsrat misst diesem Thema einen hohen Stellenwert bei. Wir sind entschlossen sicherzustellen, dass alle Aspekte unseres Schutzkonzeptes in unseren täglichen Arbeitsabläufen umgesetzt werden.
Dazu setzen wir unser Schutzkonzept anlässlich der wiederkehrenden Schulungen unserer Mitarbeiter auf die Tagesordnung.

4.1. Ansprechpersonen

4.1.1. Namen

Unsere **Ansprechpersonen** sind nach § 5 (7) PrävG für Betroffene als Erstkontaktmöglichkeit vor Ort da. Die Leitung in unserem Jugendverband, der cjb-Landesvorstand, hat in der Sitzung vom 05. Oktober 2024 dafür zwei Personen unterschiedlichen Geschlechts berufen.

Die Ansprechpersonen sind:

- **Gaby Blos (LKG Schwarzenbach) 09101 9020688 / gabi.blos@cjb.de**
- **Fritz Zeltner (LKG Kitzingen) 09101 9020677 / fritz.zeltner@cjb.de**

4.1.2. Aufgaben

Betroffene können sich an unsere Ansprechpersonen wenden, um bei der Klärung ihrer Situation Unterstützung zu bekommen und über Handlungsmöglichkeiten informiert zu werden. Wichtigste Aufgabe der Ansprechpersonen ist zugewandtes, aktives Zuhören und niederschwelliges Clearing. Vor allem bedeutet das, dass sie Betroffene an geeignete Stellen weiterleiten wie zum Beispiel:

- die Ansprechstelle der ELKB (https://aktiv-gegen-missbrauch-elkb.de)
- die Gnadauer Anlaufstelle (https://www.gnadauer.de/der-verband/anlaufstelle/)
- die Zentrale Anlaufstelle .help (https://www.anlaufstelle.help)
- sowie regionale Fachberatungsstellen.

Sie sind nach dem Kirchengesetz zur Prävention, Intervention, Hilfe und Aufarbeitung im Hinblick auf sexualisierte Gewalt in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern (Präventionsgesetz - PrävG) § 5 (4) von der Meldepflicht entbunden.

4.1.3. Kontaktmöglichkeiten der Ansprechpersonen

Telefon:

Die Ansprechpersonen sind über eine eigene cjb Telefonnummer erreichbar. Alternativ kann ihnen eine Mailboxnachricht aufgesprochen werden. Im Regelfall melden sie sich innerhalb von 48 Stunden zurück. Die Mailboxnachricht sowie die Kontaktdaten sind spätestens binnen eines Monats zu löschen.

E-Mail:

Die Ansprechpersonen bekommen eine eigene Emailadresse des cjb. Hilfesuchende können Nachrichten an diese Adresse schreiben und bekommen im Regelfall innerhalb von 48 Stunden eine Antwort.

4.1.4. Fortbildung und Vernetzung

Unsere Ansprechpersonen verpflichten sich dazu, an vorgesehenen Fortbildungen der Fachstelle/Gnadaus teilzunehmen. Eine Vernetzung der Ansprechpersonen findet über das

Netzwerktreffen der Fachstelle / innerhalb Gnadaus für den Umgang mit sexualisierter Gewalt statt.

4.2. Präventionsbeauftragter

Präventionsbeauftragter ist Themenwächter. Er hat die Aufgabe darauf zu achten, dass die Schutzkonzepte zur Prävention sexualisierter Gewalt gelebt und weiterentwickelt werden. Er ist Mitglied des Interventionsteams, achtet auf die Gültigkeit des Interventionsleitfadens und macht die offiziellen Meldewege bekannt (siehe Punkt 10). Er wirbt für Beratungs-, Informations- und Fortbildungsangebote und initiiert sie ggf. selbst.

Der für uns zuständige Präventionsbeauftragte ist:

- **Daniel Klein (cjb Verbandjugendleiter)**

Telefon: 09101 – 90 20 620
E-Mail: daniel.klein@cjb.de

5. PRÄVENTIVES PERSONALMANAGEMENT

Der LKG Bayern e.V. als Rechtsträger und der cjb-Landesverband haben ein geregeltes Einstellungsverfahren für LKG / CJB-Hauptberufliche. Außerdem wollen wir bei der Auswahl der ehrenamtlichen Mitarbeiter in Schweinfurt auf folgendes Einarbeitungsverfahren achten:

5.1. Das Auswahl- und Einarbeitungsverfahren für ehrenamtlich Mitarbeitende

Für die Beschäftigung von ehrenamtlichen Mitarbeitenden in der LKG / CJB Schweinfurt gibt es folgendes Auswahl- und Einarbeitungsverfahren.

- Der Gemeinschaftsrat, die Jugendvertretung, oder der verantwortliche Mitarbeiter einer Gruppe wählen Ehrenamtliche nach Erleben von Begabungen und Wesen der Leute aus und fragen sie gezielt für Mitarbeit an.
- Sollte jemand seine Mitarbeit initiativ anbieten, spielt das Erleben seiner Begabungen und seines Wesens ebenfalls eine große Rolle bei seiner Annahme als Mitarbeiter.
- Der neue Mitarbeitende nimmt an den Gruppen erst mal nur teil / arbeitet mit, wenn ein erfahrener Mitarbeiter anwesend ist.
- Der neue Mitarbeiter wird in das Schutzkonzept eingewiesen.
- Mit dem neuen Mitarbeitenden wird der Verhaltenskodex durchgegangen und er muss ihn unterschreiben.
- Der neue Mitarbeiter muss ab 18 Jahren, bevor er als vollwertiger Mitarbeiter eingeteilt wird, ein erweitertes polizeiliches Führungszeugnis vorzeigen.
- Der neue Mitarbeiter muss ab 16 Jahren, bei nächster Gelegenheit eine Präventionsschulung mitmachen.

5.2. Dokumentation

Die oben beschriebenen Erfordernisse werden vom Hauptamtlichen der LKG Schweinfurt dokumentiert:

- der unterschriebene Verhaltenskodex wird abgeheftet.
- die Einsichtnahme des Zertifikats für die Präventionsschulung mit Datum in einer Liste vermerkt
- die Einsichtnahme des erweiterten Führungszeugnisses mit Datum in einer Liste vermerkt

5.3. Umgang mit „Aushilfskräften“

Für Mitarbeiter, welche nur punktuell bei einer Veranstaltung mithelfen, gilt folgendes:

- Es werden nur Leute dafür angefragt, die uns bekannt sind.
- Sie werden auf den Verhaltenskodex verpflichtet

6. VERHALTENSKODEX

6.1. Ausgestaltung von Nähe und Distanz

Wir sind uns bewusst, dass unsere Arbeit mit den Menschen, die uns anvertraut sind oder die uns vertrauen, Nähe erzeugt. Als Mitarbeitende sind wir in der Verantwortung, diese Nähe in der nötigen Distanz zu gestalten. Um Beziehungen für alle Beteiligten angemessen zu gestalten, haben wir einen Verhaltenskodex (siehe Anhang) formuliert. Dieser Verhaltenskodex wird in den einzelnen Teams besprochen und von allen Mitarbeitenden unterschrieben.

Zusätzlich achten wir darauf, dass das Prinzip „Voice-, Choice- und Exitoption“ allen Teilnehmenden und Mitarbeitenden unserer Gruppen und Veranstaltungen möglich ist.
Damit meinen wir folgendes:

- Voice-Option meint das Recht, Wünsche und Bedürfnisse, Kritik und Vorschläge äußern zu können, ohne negative Konsequenzen fürchten zu müssen.
- Choice-Option bedeutet, dass jeder Person die Wahl haben muss, ob sie sich in der Situation befinden will oder nicht.
- Exitoption bietet den Anwesenden die Möglichkeit, jederzeit aus einer Situation aussteigen zu können. Das gewährleistet die Einhaltung der Grenzen von Einzelnen. Ein z.B. vereinbartes Zeichen wie „Stopp, das mag ich nicht“ kann dabei genauso hilfreich sein wie die „Kultur der offenen Tür“ in Gruppenräumen, wenn das nicht andere Gruppen stört.

Neben allen damit verbundenen Möglichkeiten birgt der digitale Raum Risiken. Deshalb reflektieren wir den Umgang miteinander im digitalen Raum in besonderer Weise.

Bei folgenden Gelegenheiten thematisieren wir den Verhaltenskodex und die Verhaltensregeln für den digitalen Raum:

- Bei den regelmäßigen Präventionsschulungen für die Mitarbeiter!
- Bei neuen Mitarbeitern, die ins Team mit einsteigen.

6.2. Verhaltensregeln für den digitalen Raum

Digitale Räume, in all ihren verschiedenen Ausprägungen, sind in unserer Arbeit nicht mehr wegzudenken. Wir nutzen sie, um miteinander zu kommunizieren. Gleichzeitig wissen wir, dass damit Risiken verbunden sind. So können digitale Räume für verschiedene Formen von Übergriffen genutzt werden.

Um diesen Risiken zu begegnen, vereinbaren wir für uns folgende Regelungen:

- Wir bieten in der digitalen Kommunikation mehrere Möglichkeiten an (Anrufe per Telefon, E-Mails, WhatsApp, Telegram), damit jeder den für sich geeigneten Kommunikationsweg wählen kann.
- Wir halten uns bei der Nutzung von digitalen Werkzeugen an die Datenschutzverordnung der ELKB und bemühen uns gleichzeitig um eine lebensnahe digitale Kommunikation.
- Wir achten als Mitarbeiter auf einen reflektierten Umgang mit privaten Handynummern.
- Private Telefonnummern dürfen nicht ohne Einwilligung der Betroffenen an andere weitergeleitet oder durch das Hinzufügen zu Gruppenkanälen geteilt werden.
- Wir sind aktiv in der Administration unserer digitalen Kanäle, um Menschen vor belästigenden oder beleidigenden Kommentaren zu schützen.
- Für uns ist jede Form von digitaler Belästigung inakzeptabel. Sollte diese in unserem Einflussbereich stattfinden, bringen wir sie zur Sprache, dokumentieren sie und leiten konkrete Interventionsmaßnahmen ein.

7. SCHULUNG UND FORTBILDUNG

Um die uns vertrauenden Menschen bestmöglich vor sexualisierter Gewalt zu schützen, ist es nötig, dass Mitarbeitende für dieses Thema sensibilisiert sind. Außerdem ist es notwendig, alle Mitarbeitenden in diesem Bereich zu schulen, damit sie um Gefahren und richtiges Verhalten, auch mit Betroffenen, Bescheid wissen.
Diese Schulungen zur Prävention sexualisierter Gewalt sind zum Schutz für alle festen Mitarbeitenden verpflichtend.

So stellen wir sicher, dass alle haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden eine Schulung zum Thema Prävention sexualisierter Gewalt erhalten:

- Alle fünf Jahre sollte eine Schulung zum Thema besucht werden.
- Unser cjb Verband informiert über die jeweils aktuellen Schulungen.

- Die Verantwortlichen der LKG / CJB Schweinfurt dokumentieren die Einsicht in die Teilnahmebescheinigungen und erinnern an die Teilnahme zur rechten Zeit.
- Jugendleiter*innen unter 15 Jahren erhalten im Zuge der JuLeiCa-Ausbildung eine Schulung.
- Die Schulung bieten wir in der LKG / dem CJB Schweinfurt entweder selber an, oder verweisen unsere Mitarbeiter an einen anderen Träger. (CJB Verband / evangelische Jugend Schweinfurt …)

8. SEXUALPÄDAGOGISCHES KONZEPT FÜR DIE ARBEIT MIT KINDERN UND JUGENDLICHEN

In vielen Bereichen unserer Arbeit begegnen uns Kinder und Jugendliche unterschiedlichen Alters und in unterschiedlichen Arbeitsformen. Je nach Setting oder Alter der Kinder unterscheiden sich die Themen, die Sexualität berühren: Von Körperkontakt bei Kennenlernspielen, Hygiene während Übernachtungen, bis hin zu persönlichen Fragestellungen durch langjährige, vertrauensvolle Beziehungen.

Wir wollen Raum dafür geben, dass Kinder und Jugendliche offen ihre Fragen zur Sexualität stellen können und altersangemessene Antworten erhalten. Immer wieder werden im passenden Alter dazu auch Gruppenstunden stattfinden, in denen wir dieses Thema besprechen und vor allem die biblische Ethik weitergeben. Wir selber wollen als Mitarbeiter in diesem Punkt auch als Vorbilder dienen.

Sexualität gehört zu unserer Persönlichkeit. Je nach Alter und Lebensumstände bringen die Menschen unterschiedliche Ansichten und Gefühle darüber mit. Auch im Miteinander vor Ort entstehen Emotionen. Wir wollen Raum geben, diese Gefühle auszusprechen. Auch sollen hier positive Erfahrungen in der Gestaltung von freundschaftlichen, nicht-sexuellen Beziehungen gesammelt werden können.

Genauso sind Paarbeziehungen und Verliebtheit, Trennungen und die dazu gehörenden Dynamiken Themen in Teenager- und Jugendgruppen. Wir beachten in unserem Rahmen die entsprechenden gesetzlichen Schutzaltersgrenzen und das Machtgefälle innerhalb unserer Gruppen.
Wir treffen Vorkehrungen, damit in Gruppen, während verschiedener Angebote und anderer Situationen die Grenzen jedes Einzelnen möglichst nicht überschritten werden. Dazu ist es unerlässlich, deutliche Grenzen zu kommunizieren.

9. BESCHWERDEMANAGEMENT

Beschwerden wollen wir ernst nehmen, egal von wem sie kommen. Sie sind eine niedrigschwellige Möglichkeit, Partizipation zu gestalten und Vorfälle von sexualisierter Gewalt zu melden. Kindern und Jugendlichen müssen ebenso entwicklungsangemessene Beschwerdemöglichkeiten zu Verfügung stehen wie Erwachsenen.
Wir wollen den Vorwürfen nachgehen.
Folgende Möglichkeiten der Beschwerde stehen den Menschen bei uns zur Verfügung:

- Feedback von Veranstaltungen bei Teilnehmern und Mitarbeitern
- Regelmäßige Feedbackrunden innerhalb bestehender Gruppen und Kreise
- Gebetskasten am Eingang, der auch für solche Zwecke genutzt werden kann.
- Vereinbarung von Gesprächsterminen mit dem Prediger oder einer anderen verantwortlichen Person.

10. INTERVENTION BEI HINWEISEN AUF SEXUALISIERTE GEWALT

Intervention beschreibt eine geordnete, fachlich begründete Vorgehensweise zum Umgang mit Hinweisen, Wahrnehmungen oder Meldungen von Vorfällen sexualisierter Gewalt.
Die Leitungsverantwortlichen von LKG / CJB Schweinfurt, müssen handeln, um Gefährdungen oder übergriffiges Verhalten schnellstmöglich zu beenden. Der Schutz von Betroffenen und Hilfe für sie haben dabei oberste Priorität.
Alle Maßnahmen sollten mit dem Prediger vor Ort und alle weitreichenden Maßnahmen müssen mit dem Inspektor des LKG Bayern Verbandes abgestimmt sein.

Grundsätze unserer Intervention sind:

- alle Beteiligten im Blick behalten
- keine alleinigen Entscheidungen
- Informierten Personenkreis klein halten, um handlungsfähig zu sein

10.1. Interventionsleitfaden:

Für das Vorgehen bei Hinweisen auf sexualisierte Gewalt ist der Interventionsleitfaden (siehe Anhang) der LKG / CJB Schweinfurt verbindlich.

10.2. Interventionsteam:

Das Interventionsteam soll die Leitungsverantwortlichen unterstützen. Das Interventionsteam besteht aus folgenden Personen:

- Immanuel Bender (Leitung Interventionsteam / Inspektor LKG Bayern e.V.)
- Bianca Kastner (Mitglied Interventionsteam / 1. Vorsitzende LKG Bayern e.V.)
- Daniel Klein (Präventionsbeauftragter cjb / Leitung cjb)
- Peter Kolb (Presse- und Öffentlichkeitsarbeit /Geschäftsführer LKG Bayern e.V.)

- Fritz Zeltner (Ansprechperson / Dipl. Sozialpäd. (FH), Leiter der Erziehungberatungsstelle Kitzingen)
- Gabriele Blos (Ansprechperson / Therapeutische Seelsorgerin)
- Michael Popp (Mitglied Interventionsteam / Rechtsanwalt)
- Sabine Otterstädter-Schmidt (Mitglied Interventionsteam / Präventionsbeauftragte evang. Jugend Bayern)

10.3. Dokumentation:

Sowohl Informationen im Zusammenhang mit Verdächtigungen und Vorfällen sexualisierter Gewalt, als auch die durch das Interventionsteam festgelegten Maßnahmen werden dokumentiert. Die Dokumentation wird im Büro der LKG Schweinfurt sicher aufbewahrt.

10.4. Beratungsrecht und Meldepflicht:

Kommt es zu Verdachtsfällen, haben alle Mitarbeitenden immer das Recht, sich bei den Ansprechpersonen des cjb beraten zu lassen. Ergeben sich aus dem Sachverhalt erhärtete Hinweise auf sexualisierte Gewalt, greift die Meldepflicht. Im Regelfall läuft die offizielle Meldung über den Leiter des Interventionsteams. Eine Meldung kann aber auch durch andere Mitarbeitende oder Betroffene selbst erfolgen.

11. REHABILITATION VON ZU UNRECHT BESCHULDIGTEN PERSONEN

Wenn die Prüfung von Verdachtsmomenten ergeben hat, dass eine Person zu Unrecht beschuldigt wurde, muss dieser Mensch möglichst vollständig rehabilitiert werden.
Ziel der Rehabilitation ist

- die Wiederherstellung des guten Rufs der zu Unrecht verdächtigen Person,
- die Wiederherstellung einer Vertrauensbasis innerhalb der LKG / CJB Schweinfurts
- die Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit der zu Unrecht beschuldigten Person im Hinblick auf die ihr anvertrauten Personen

Folgendes gilt es zu beachten:

- Das Interventionsteam berät und begleitet auch diesen Schritt. Handelnd sind die Leitungsverantwortlichen in der LKG / CJB Schweinfurt.
- Das Vorgehen wird mit der zu Unrecht beschuldigten Person abgestimmt und die betroffene Person wird informiert.
- Hinweisgebende Personen sind darin zu bestärken, dass es richtig war, sich in Verdachtsfällen an die Leitungsperson zu wenden.
- Maßnahmen zur Rehabilitation der zu Unrecht beschuldigten Person werden durchgeführt (z.B. Absprachen zur Weiterarbeit an der vorherigen Stelle, Klärung von

Einzel- und Teamsupervision, Durchführung eines Elternabends, öffentliche Stellungnahme als Pressemeldung)

- Das beteiligte Umfeld ist ggf. nach Absprache mit der zu Unrecht beschuldigten Person zu informieren.

12. AUFARBEITUNG

An die Intervention schließen sich die Aufarbeitungsprozesse an.
Dabei unterscheiden wir zwischen individueller und institutioneller Aufarbeitung.

Bei der individuellen Aufarbeitung stehen die betroffenen Personen im Mittelpunkt. Es geht darum, den Betroffenen Angebote der Begleitung, Vermittlung von Unterstützung, Beratung und Therapie, zu machen.

Bei der institutionellen Aufarbeitung werden die eigenen Strukturen, die Kultur, die Maßnahmen und Angebote unserer LKG / CJB Schweinfurt in den Blick genommen. Hier geht es darum, unsere Lücken und Fehler wahrzunehmen, diese zu beheben und das Schutzkonzept zu überprüfen.

Folgende Leitfragen sind uns dabei wichtig:

- Was hat Übergriffe ermöglicht?
- Welche Gelegenheits- und Gewohnheitsstrukturen haben sich eingeschlichen, die wir kritisch hinterfragen müssen?
- Ist genügend Sensibilität und Wissen zum Thema sexualisierte Gewalt in unserem LKG / CJB Schweinfurt vorhanden?
- Konnten wir den Betroffenen vermitteln: „Wir nehmen Sie ernst und glauben Ihnen.“?

Aufarbeitung ist sowohl bei aktuellen Fällen notwendig als auch bei Fällen, die schon länger zurückliegen. Bei der Aufarbeitung von aktuellen Fällen geht es zusätzlich zu den bereits oben genannten Punkten um folgende Fragestellungen:

- Was brauchen die Betroffenen jetzt?
- Wer braucht sonst noch Unterstützung? Angehörige, Mitarbeitende, Teilnehmer haben im Nachgang zu einem Vorfall sexualisierter Gewalt oftmals Unterstützungsbedarf.
- Wie können wir durch das Schutzkonzeptes die Hürden für mögliche Übergriffe erhöhen?

Bei der Aufarbeitung von Fällen, die länger zurückliegen, beachten wir folgendes:
Den Ausgangspunkt hierfür bilden meist Äußerungen Betroffener. Mehr als bei akuten Übergriffen spielen hier v.a. soziale Systeme, die über viele Jahre eventuell ein Geheimnis gehütet haben und der Prozess der Aufdeckung von Tabus, eine große Rolle. Deshalb lassen wir uns hierzu von einer Fachstelle zum Umgang mit sexualisierter Gewalt beraten.

Leitfragen hierbei können sein:

- Gibt es Erkenntnisse zu weiteren Betroffenen in unserer Gemeinde?
- Ist die beschuldigte Person noch am Leben?
- Welche Motivation haben die Betroffenen mit ihrem Anliegen nach Aufarbeitung? Oder auch: welche Motivation treibt Dritte an, die einen Aufarbeitungsprozess anstoßen wollen?
- Was hat unser Gemeinde dazu beigetragen, dass sexualisierte Gewalt geschehen konnte?
- Gibt es bei uns religiöse, theologische und geistliche Denkmuster, die sexualisierte Gewalt begünstigt haben?
- Was lernen wir aus unseren Gesprächen und Analysen für die Zukunft? Wo können wir durch höhere Sensibilität und Maßnahmen zu mehr Schutz beitragen?
- Braucht es etwas Bleibendes als Erinnerungskultur?

Bei allen Überlegungen beziehen wir die Betroffenen mit ein, wenn sie das wollen.

13. VERNETZUNG UND KOOPERATION

Wir streben danach, im Umgang mit sexualisierter Gewalt eine enge Zusammenarbeit, sowohl innerhalb unserer Strukturen, als auch mit dem Verbandsansprechpartnern zu pflegen. Wir sind der Überzeugung, dass dieser Austausch uns Chancen bietet:

- unsere Fachlichkeit in diesem Bereich zu vertiefen,
- unsere Handlungssicherheit durch gegenseitigen Austausch zu erhöhen,
- durch neue Perspektiven von außen wertvolles Feedback zu erhalten, das uns hilft, unsere präventiven Maßnahmen zu verbessern.

14. ÖFFENTLICHKEITSARBEIT

Auf unserer Homepage wollen wir das Schutzkonzept veröffentlichen und so zeigen, dass wir uns aktiv gegen jede Form von sexualisierter Gewalt stellen, unsere Mitarbeitenden sensibilisieren und uns für den Schutz der uns anvertrauten Menschen einsetzen.

Für die Öffentlichkeitsarbeit zum Umgang mit sexualisierter Gewalt nehmen wir uns folgende Ziele vor:

- Das komplette Schutzkonzept mit allen Anhängen ist unseren Mitarbeitern bekannt.
- Das Schutzkonzept wird in der „Bücherei“ der LKG Schweinfurt abgelegt und ist somit für alle Teilnehmer zugänglich.

14.1. Regeln für den Umgang mit Bild- und Tonaufnahmen

Wir haben uns, für folgende Regeln für Bild- und Tonaufnahmen festgelegt, die sowohl für Kinder und Jugendliche als auch für Erwachsene gültig sind.

- Bei Tonaufnahmen werden die „Redner“ immer um Erlaubnis für die Aufnahme und Veröffentlichung des Gesagten gefragt.
- Wir stellen sicher, dass Bilder nur mit Zustimmung der Leute (Erziehungsberechtigten) gemacht werden.
- Die Zustimmung kann über verschiedene Wege erfolgen:
    - Über die Anmeldung zu einer Veranstaltung (Z.B. Gemeindefreizeit)
    - Über mündliche Zustimmung (z.B. bei Gottesdiensten)
    - Über eine extra angefragte Unterschrift für ein Bild fürs Internet
- Wir weißen extra darauf hin, wenn Bilder für das Internet verwendet werden sollen.
- Am Eingang und auf Flyern wird darüber informiert, dass eventuell Bilder gemacht werden.
- Wenn wir Bilder für den externen Bereich verwenden möchten, müssen alle Personen (Erziehungsberechtigten) per Unterschrift ihre Zustimmung gegeben haben. Externe Bereich heißt: Internetauftritte, Printmedien zum Verteilen und Werbetafeln bei Veranstaltungen außerhalb unserer Räume.
- Wir achten immer darauf, keine Bilder zu machen / zu veröffentlichen, welche Einzelpersonen bloßstellen. Dies geschieht vor allem durch Aufnahmen von größeren Personengruppen.
- Die Rohdaten der Bild- und Tonaufnahmen geben wir nicht zur Verwertung an Dritte weiter. Die Rohdaten verbleiben in der LKG / dem CJB Schweinfurt

14.2. Veröffentlichung unseres Schutzkonzeptes

Auf unsere Webseite der LKG Schweinfurt (https://schweinfurt.lkg.de) wird das Schutzkonzept mit allen Anlagen veröffentlicht.

15. MITARBEITERSCHUTZ

Die Mitarbeitenden der LKG / CJB Schweinfurt können auch selbst Opfer von sexualisierter Gewalt werden. Dies kann durch Teilnehmer und andere Mitarbeiter geschehen.
Grundsätzlich dienen die Bausteine unseres Schutzkonzeptes dem Schutz aller Menschen im Umfeld unserer Gemeinde, auch dem der Mitarbeitenden (z.B. ein geregelter Umgang mit Nähe und Distanz, der im Verhaltenskodex festgehalten ist und unterschrieben wird). Alle Mitarbeitenden sind verpflichtet dafür zu sorgen, dass sexuelle Belästigung nicht geduldet wird. Leitungsverantwortliche der Gruppen sind außerdem dafür verantwortlich, dass sowohl Teilnehmer als auch Mitarbeitende vor sexueller Belästigung durch Dritte geschützt werden. Zum Schutz von betroffenen Mitarbeitenden, sowie im Umgang mit beschuldigten Mitarbeitenden holen wir uns externe Beratung. Mögliche Straftatbestände, dienst- und arbeitsrechtliche Verstöße melden wir unmittelbar dem nächsthöheren, nicht betroffenen, Vorgesetzten. Alle Personen unterliegen dabei der Schweigepflicht, sofern nicht beide beteiligten Parteien (Betroffener und Vorgesetzter) schriftlich die Erlaubnis zur Informationsweitergabe erteilt haben.

Sowohl betroffenen als auch beschuldigten Personen zeigen wir Beratungs- und Unterstützungsmöglichkeiten auf. Einen Meldefall bearbeiten wir in voller Transparenz und in größtmöglicher Absprache mit den beteiligten Personen.

16. ANLAGEN

16.1. Verhaltenskodex
16.2. Interventionsleitfaden
16.3. Sach-Dokumentation
16.4. Reflektion-Dokumentation

UNSER VERHALTENSKODEX In der LKG / CJB Schweinfurt

Die Arbeit in der LKG / CJB Schweinfurt lebt durch Beziehungen von Menschen miteinander und mit Gott. Unsere Arbeit mit allen Menschen, insbesondere mit Kindern und Jugendlichen ist getragen von Respekt, Wertschätzung und Vertrauen.

Diese Haltung findet Ausdruck im folgendem Verhaltenskodex der Mitarbeiter:

1. Ich trage dazu bei, ein sicheres und gutes Umfeld für alle Beteiligten der Gruppen und Veranstaltungen zu schaffen.
2. Ich trage dazu bei, alles zu tun, damit durch meine Tätigkeit keine sexualisierte Gewalt, Vernachlässigung und andere Formen der Gewalt möglich werden.
3. Ich bemühe mich, die individuellen Grenzempfindungen der Menschen, was Nähe und Distanz anbelangt, im körperlichen und verbalen Umgang mit ihnen wahrzunehmen und zu respektieren.
4. Ich bin mir meiner besonderen Verantwortung als Mitarbeitender bewusst und missbrauche meine Rolle nicht.
5. Ich beachte das Abstands- und Abstinenzgebot*(siehe unten) und nutze meine Funktion nicht für sexuelle Kontakte zu mir anvertrauten Menschen.
6. Meine Kommunikation ist respektvoll und wertschätzend, sowohl im direkten Gespräch als auch in der Kommunikation im digitalen Raum.
7. Ich will jedes unangemessene Verhalten anderen gegenüber vermeiden und bin ansprechbar, wenn anderen an meinem Verhalten etwas Unangemessenes auffällt.
8. Wenn ich eine Grenzüberschreitung bei meiner Tätigkeit bemerke oder von ihr erfahre, schaue ich nicht weg, sondern wende ich mich an die Ansprechpersonen oder an Fachberatungsstellen und lasse mich beraten.
9. Ich werde entsprechend dem Interventionsplan meines Trägers vorgehen, wenn ich sexuelle Übergriffe oder strafrechtlich relevante sexualisierte Gewalt wahrnehme.

Ich bin bereit, mein Engagement anhand dieses Verhaltenskodexes zu gestalten.

_____	_____	_____
Ort, Datum:	Name:	Unterschrift:

* § 3 Abstands- und Abstinenzgebot; Seelsorge
(1) Mitarbeitende haben bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben eine angemessene Balance von Nähe und Distanz zu wahren.
(2) In Seelsorgebeziehungen verbietet sich jede Art von sexuellem Kontakt.
(3) Vertrauensbeziehungen und Abhängigkeitsverhältnisse dürfen nicht zur Befriedigung eigener oder fremder Bedürfnisse und Interessen genutzt werden; die Ausübung sexualisierter Gewalt ist allen Mitarbeitenden untersagt

INTERVENTIONSLEITFADEN

Wenn der Verdacht einer Grenzverletzung im Raum steht, oder eine konkrete Grenzüberschreitung (mit-)erlebt wurde, ist es wichtig, einzuschreiten.
Dafür gibt Interventionsplan, der beschreibt, wer in einem solchen Fall informiert werden muss und wie vorgegangen werden soll, um Gefährdungen oder übergriffiges Verhalten schnellstmöglich zu beenden. Der Schutz von Betroffenen und die Sicherstellung von Hilfen haben dabei oberste Priorität. Der Interventionsleitfaden gibt "im Fall des Falles" Handlungssicherheit. Zuständig für das Vorgehen ist immer das Interventionsteam. Alle Maßnahmen müssen mit diesem Team abgestimmt werden. Zusätzlich ist es sinnvoll dem Prediger mit zu informieren.

Grundsätze der Intervention sind:

- Alle Beteiligten im Blick behalten
- Keine alleinigen Entscheidungen
- Informierten Personenkreis klein halten, um handlungsfähig zu sein

Konkretes Vorgehen:

- Bewahre Ruhe und bete.
- Die Leitung der Gruppe / der Veranstaltung, oder jemand vom GR informieren, oder die Ansprechpersonen (siehe 4,1) kontaktieren
- Verständige auf keinen Falls sofort die Familie.
- Führe kein Gespräch mit dem vermutlichen Täter.
- Schalte (zunächst) keine Polizei ein, denn diese muss immer reagieren.
- Lasse dich bei Bedarf bei Fachstellen beraten.
- Dokumentiere, unterscheide dabei unter Sachdokumentation und Reflexionsdokumentation. (siehe Formular „Sachdokumentation“ und „Reflexionsdokumentation“)
- Biete dem Betroffenen ein Gespräch in einem vertrauensvollen Rahmen an, höre zu und schenke Glauben, bagatellisiere nicht.
- Verspreche nichts, was du nicht halten kannst.
- Stimme das weitere Vorgehen mit den Betroffenen ab.
- Schaffe Sicherheit, damit das Opfer geschützt ist.
- Suche nach geeigneten Grenzsetzungen für den Täter.

SACH-DOKUMENTATION

Die Dokumentation hilft, eine Situation und das Geschehen zu strukturieren und schriftlich festzuhalten. Bitte so genau wie möglich schreiben, z. B. wortgetreue Zitate, keine Wertung.

Datum und Uhrzeit dieser Notiz		
Wer hat etwas beobachtet? (Name, Funktion, Adresse, Tel., Mail…)		
Betroffene: Name, Alter, Geschlecht		
Täter: Name, Alter, Geschlecht		
Zeugen: Namen		
Die Beobachtung betrifft eine Situation….	intern (z.B. Angebote in der LKG / CJB Schweinfurt	extern (z.B. Familie, Freundeskreis, andere Vereine…)

Wo? (Örtlichkeit möglichst genau)	
Wer war beteiligt? (auch Zeugen)	
Was wurde genau beobachtet?	
Wie war die Gesamtsituation?	
Mit wem wurde schon darüber gesprochen?	
Nächste Schritte	

REFLEKTION-DOKUMENTATION

Diese Dokumentation spiegelt die eigenen Gedanken und Gefühle wieder und hilft dabei klarer zu sehen. Die Reflektion-Dokumentation kann man bei eigenen Verdachtsmomenten führen, und auch neben der Sach-Dokumentation.

Das erscheint mir seltsam und verdächtig	
Das sind meine Gefühle und Gedanken	
Alternative Erklärungsmodelle, Vermutungen, Hypothesen	
Mögliche Unterstützung des Kindes aus dessen Umfeld	
Mögliche Gefahren für das Kind durch eigene Handlungen und Vorgehensweisen	
Nächste Schritte	