

Schutzkonzept

des proChrist e. V. zur Prävention sexualisierter Gewalt

(verabschiedet auf der Vorstandssitzung am 27.03.2025 – Stand 28.03.2025)

Inhalt

Ziel des Schutzkonzepts	2
Verantwortlichkeiten und Bestandteile	2
Was ist sexualisierte Gewalt?.....	3
Risikoanalyse.....	5
Verhaltenskodex	6
Mitarbeiterführung.....	7
Fortbildungssystem	8
Beratungs- und Beschwerdewege, Hilfsangebote, Kontakte	8
Interventions- und Notfallplan	9
Aufarbeitung.....	13
Verankerung in der Organisationskultur.....	14
Anlage 1: Risikoanalysen der Arbeitsbereiche.....	16
Anlage 2: Verhaltenskodex.....	22
Anlage 3: Selbstverpflichtung für haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitende des proChrist e. V.	24
Anlage 4: Dokumentationsbogen bei Verdacht.....	25

Ziel des Schutzkonzepts

Grenzverletzungen, sexuelle Übergriffe und strafrechtlich relevante Formen von sexualisierter Gewalt sind mit Angst, Scham und Schmerz verbunden. Sie lösen Emotionen aus, die es schwermachen, darüber zu reden und damit umzugehen. Aber sie können überall geschehen. Verletzungen der sexuellen Selbstbestimmung sind eine große Belastung für diejenigen, die sie erleiden. Deshalb ist es von hoher Bedeutung für den Schutz der Gemeinschaft, ihnen vorbeugend entgegenzuwirken. Geschehen sie dennoch, sind klare Handlungsrichtlinien entscheidend für eine rasche und nachhaltige Unterbrechung. Betroffene brauchen geeignete Angebote, ihr Erleben zu bewältigen, auch dann, wenn es lange zurückliegt.

Die Notwendigkeit des Schutzes vor sexuell motivierten Übergriffen gilt für alle Personen, in besonderem Maße jedoch für Kinder, Jugendliche und Erwachsene in Abhängigkeitssituationen (z.B. FSJ, Ausbildung, Pflege) sowie in Beziehungen mit starkem Machtgefälle. Ein Schutzkonzept beschreibt umfassend, wie dieser Herausforderung sachgerecht entsprochen werden kann.

Prävention, Intervention und Aufarbeitung von sexualisierter Gewalt erfordern Sorgfalt und fachliche Kompetenz. Das Schutzkonzept beschreibt die notwendigen Voraussetzungen und Maßnahmen für die Geschäftsstelle des ProChrist e. V., mit ihren verschiedenen Arbeitsbereichen. Die konkreten Gefährdungen und die sich daraus ergebenden Schritte sind jedoch entscheidend abhängig von den Zielen, Strukturen, und Arbeitsweisen der jeweiligen Arbeitsbereiche des Vereins. Weitere Faktoren sind räumliche Gegebenheiten, typische Gewohnheiten oder auch Kooperationspartner. Es ist deshalb zwingend notwendig, dass das Schutzkonzept innerhalb der Risikoanalyse für die jeweilige Veranstaltungsform konkretisiert wird.

Verantwortlichkeiten und Bestandteile

Verantwortlich für eine umfassende Prävention sind immer die Leitungsverantwortlichen eines selbstständigen Rechtsträgers. Sie haben für die Umsetzung der Schritte zu sorgen und die dafür verantwortlichen Mitarbeitenden zu benennen. Das Schutzkonzept des proChrist e. V. unterstützt die jeweils Verantwortlichen dabei. Für die Umsetzung ist es zwingend, alle Mitarbeitenden auf allen Ebenen der Arbeit mit dem Schutzkonzept vertraut zu machen. Dies geschieht durch eine der jeweiligen Verantwortung angepasste Basisschulung, die regelmäßig aktualisiert wird.

Das Schutzkonzept beschreibt Aspekte von sexualisierter Gewalt und gibt maßgebende Leitlinien für ehrenamtliche, hauptamtliche und freiberufliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zum Umgang mit Minderjährigen wie Erwachsenen. Es dient:

- der Sensibilisierung für das Thema Sexualisierte Gewalt
- der Prävention, durch Leitlinien für Mitarbeitende zum Umgang untereinander sowie mit allen von der jeweiligen Arbeit erreichten Personen
- dem Schutz und der Hilfe, durch Handlungsempfehlungen, wie bei Verdachtsmomenten oder verübter sexualisierter Gewalt zu verfahren ist
- der umfassenden und sachgemäßen Aufarbeitung von Vorkommnissen sexualisierter Gewalt

Das Schutzkonzept beinhaltet:

- Basisinformationen über sexualisierte Gewalt
- eine Risikoanalyse für die jeweiligen Arbeitsbereiche
- einen Verhaltenskodex
- Informationen über Präventions- sowie Interventionsmaßnahmen
- Informationen über Ansprechpersonen, Beratungs- und Beschwerdewege
- eine Selbstverpflichtung für ehrenamtliche, hauptamtliche sowie freiberufliche Mitarbeitende
- einen Dokumentationsbogen bei Verdacht oder Mitteilung von sexualisierter Gewalt
- Maßnahmen zur nachhaltigen Verankerung in der Organisation

Was ist sexualisierte Gewalt?

Unter sexualisierter Gewalt verstehen wir mithin jede sexuelle Handlung, die an oder vor einem Menschen gegen dessen Willen vorgenommen wird oder der ein Mensch aufgrund körperlicher, psychischer, kognitiver oder sprachlicher Unterlegenheit nicht wissentlich zustimmen kann. Missbrauchende in Macht- und Autoritätspositionen nutzen oftmals ihre Position aus, um ihre eigenen Bedürfnisse zu befriedigen. Vorkommnisse sexualisierter Gewalt lassen sich nach ihrer Schwere unterscheiden in Grenzverletzungen, Übergriffe und strafrechtlich relevante Formen¹.

a) Grenzverletzungen

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

Wann ist von einer Grenzverletzung auszugehen?

- Einmaliges bzw. gelegentliches Geschehen
- Unbeabsichtigte Missachtung der Grenzen anderer

Beispiele möglicher Grenzverletzungen:

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

¹ Angelehnt an Definition von [ubskm.de](https://www.ubskm.de) - Website der Missbrauchsbeauftragten: beauftragte-missbrauch.de

b) Sexuelle Übergriffe

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

Beispiele für sexuelle Übergriffe:

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

c) Strafrechtlich relevante Formen von sexualisierter Gewalt

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

Sexualisierte Gewalt ohne Körperkontakt liegt zum Beispiel vor

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

Sexualisierte Gewalt mit Körperkontakt liegt zum Beispiel vor

- bei intimen Küssen und Zungenküssen,
- bei vorsätzlichen Berührungen des Opfers an Brust, Gesäß oder den Genitalien.

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

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

In der Bundesrepublik Deutschland definiert das Strafgesetzbuch (StGB) verschiedene Formen sexualisierter Gewalt als Straftaten:

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

Darüber hinaus formuliert das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) im Blick auf Beziehungen von Erwachsenen untereinander, insbesondere für arbeitsrechtliche Verhältnisse in Unternehmen und Organisationen: „Eine sexuelle Belästigung ist..., wenn ein unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten, wozu auch unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornographischen Darstellungen gehören, bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird, insbesondere wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.“ (§ 3, Abs. 4 AGG)²

Risikoanalyse

Christliche Organisationen und Veranstaltungen genießen in breiten Bevölkerungsschichten großes Vertrauen. Menschen erwarten, dort auf wertschätzende Gemeinschaft zu treffen und ggf. auch Hilfe zu finden. Eltern vertrauen ihre Kinder den Leiterinnen und Leitern von Veranstaltungen und Angeboten an. Es entstehen Beziehungen unterschiedlichster Art und Intensität. Sie bieten auch die Gelegenheit, die dadurch entstehenden Möglichkeiten der Machtausübung über andere zu missbrauchen, sowohl durch sexuelle als auch durch nichtsexuelle Verhaltensweisen.

Eine Risikoanalyse zeigt auf, in welchen dieser Beziehungen solche Risiken des Machtmissbrauchs bestehen und in welchem Maße. Eine Risikoanalyse wird unter Leitung des/der Präventionsbeauftragten mit möglichst breiter Beteiligung der jeweils verantwortlich

² www.gesetze-im-internet.de/agg/_3.html – Zugriff am 08.03.2021

Mitarbeitenden durchgeführt. Dabei sind alle Situationen zu betrachten, in denen Menschen im Rahmen der Arbeit zusammenkommen, sowie alle Beziehungen, die sich aus der Arbeit ergeben, z. B.:

- regelmäßige Gruppen, Kreise und Gremien
- besondere Veranstaltungen
- Beziehungen, die auch zu Begegnungen außerhalb der Arbeit des Vereins führen

Faktoren, die Risiken in sich bergen, können sein:

- strukturelle Unterordnungsverhältnisse, auch unter Ehrenamtlichen oder Jugendlichen und auch für Erwachsene geltend (z. B. Kind – Mitarbeiter, Jugendliche – Seelsorgerin, Mitarbeiter – Leiter)
- deutliche Unterschiede im persönlichen Urteils- und Durchsetzungsvermögen
- intensive Beziehungen (Häufigkeit, Vertraulichkeit)
- den Alltag und das Leben teilende Gemeinschaft (z. B. mit Übernachtungen, gemeinsames Leben)
- nicht beobachtbare Begegnungen unter vier Augen (z. B. aufgrund von Gesprächsgewohnheiten, Räumlichkeiten)
- unklare oder intransparente Verantwortlichkeiten
- eingeschränkte Kommunikation (z. B. durch Tabuthemen, Kritikverbote)
- fehlende Rückmeldemöglichkeiten und Vertrauenspersonen
- schwer einsehbare Zugangswege und Aufenthaltsbereiche
- Fahrdienste
- Einzelbegegnungen außerhalb von Vereinsräumen (z.B. persönliches Mentoring, Vorbereitungstreffen, Kontakte im Homeoffice)

Auf der Grundlage der Risikoanalyse werden Maßnahmen beschlossen, die die jeweils erkannten Risiken so weit wie möglich mindern. Solche Maßnahmen können sein:

- Festlegungen hinsichtlich der Arbeitsstrukturen und Unterstellungsverhältnisse (z. B. Begrenzung und Verteilung der Vollmachten, Wechsel von Verantwortlichkeiten und Teamkonstellationen)
- Festlegungen hinsichtlich der Rahmenbedingungen und Handlungsrichtlinien für alle Aktivitäten (z. B. Minimierung und Regelung von face-to-face-Situationen, Festlegung und Einhaltung von Grenzen der Intimsphäre, Regeln für Nähe und Distanz)
- standardisierte Kontrollmechanismen und Rückmeldemöglichkeiten (z. B. Vertrauenspersonen, regelmäßige Teambesprechungen, regelmäßige Berichte)

Die Risikoanalysen für die jeweiligen Arbeitsbereiche finden sich gesondert im Anhang.

Verhaltenskodex

Insbesondere im Umgang mit jungen Menschen tragen wir eine große Verantwortung. Deshalb haben wir die Pflicht, sie vor jeder Form von Grenzüberschreitungen, Übergriffen, Missbrauch und Gewalt bestmöglich zu schützen. Dazu geben wir uns selbst einen Verhaltenskodex. Er fasst unsere Haltung und unsere Umgangsformen bündig zusammen und dient dazu, Wertschätzung, Respekt und Achtung im Umgang mit Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen zu fördern sowie sie vor Grenzverletzungen, sexuellen Übergriffen und sexuellem Missbrauch zu schützen. Er bietet unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Sicherheit und Orientierung, wie sie unserem

Schutzkonzept gemäß dem Kontakt und die Beziehung zu anderen gestalten können, und thematisiert den sachgerechten Umgang mit Distanz und Nähe. Damit hält er das Thema Prävention von sexualisierter Gewalt in unserer Arbeit wach.

Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bringen entsprechend unserem christlichen Menschenbild allen Menschen Wertschätzung, Respekt und Achtung entgegen. Dies bedeutet:

- Wir achten ihre Unterschiedlichkeit und individuellen Bedürfnisse.
- Wir stärken ihre Persönlichkeit.
- Wir nehmen ihre Gefühle ernst und sind ansprechbar für die Themen und Probleme, die sie bewegen.
- Wir vertrauen auf die Aufrichtigkeit von Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen.
- Wir respektieren und wahren ihre persönlichen Grenzen.
- Wir gehen achtsam und verantwortungsbewusst mit Nähe und Distanz um.
- Wir sind offen für Feedback und Kritik und betrachten sie als Möglichkeit, die eigene Arbeit zu reflektieren und zu verbessern.

Unsere Arbeit soll Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen einen Schutzraum bieten. Sie sollen schnelle und kompetente Hilfe erfahren, wenn ihnen bei uns oder anderswo sexualisierte Gewalt angetan wird. Dazu geben wir uns einen umfassenden Verhaltenskodex.

Siehe Selbstverpflichtung und Verhaltenskodex im Anhang

Mitarbeiterführung

Die Leitungsverantwortlichen übernehmen Verantwortung für die Einsetzung, Begleitung, Förderung und Korrektur der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

- Der Aspekt der Prävention vor sexualisierter Gewalt ist integraler Bestandteil der Kriterien für die Auswahl der Mitarbeitenden.
- Bei der Einführung neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in ihre Aufgabe wird durch die Geschäftsführung bzw. die verantwortliche Person des zuständigen Arbeitsbereiches das Thema sexualisierte Gewalt angesprochen und das Schutzkonzept erläutert.
- Alle Angestellten und Leitungspersonen sowie Personen, die im Auftrag von proChrist handeln, und alle Ehrenamtlichen, die bei Veranstaltungen, bei denen proChrist der Veranstalter ist, mit Kindern, Jugendlichen oder in der Seelsorge arbeiten, unterzeichnen die Selbstverpflichtungserklärung (siehe Anlage) und müssen ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen.
- Veranstaltungsorte werden darauf hingewiesen, ein eigenes Schutzkonzept zu erarbeiten, sofern es noch keines gibt.
- Die jeweils zuständigen Leitungsverantwortlichen sorgen dafür, dass die Regelungen des Schutzkonzeptes in ihrem gesamten Verantwortungsbereich eingehalten werden.
- Eine offene Kommunikations- und Feedbackkultur wird gefördert.

Zum Umgang mit dem erweiterten Führungszeugnis:

Es darf bei Vorlage nicht älter als 3 Monate sein und sollte spätestens nach 5 Jahren erneut vorgelegt werden. Der Datenschutz wird dadurch eingehalten, dass

- die Leitung eine Person bestimmt, die die Führungszeugnisse einsieht.

- bei beruflich Beschäftigten nur das Datum des Führungszeugnisses und die Information, ob die das Führungszeugnis betreffende Person wegen einer Straftat nach § 5 Abs. 1 Nr. 1 KGSsG rechtskräftig verurteilt worden ist, gespeichert wird.
- Sofern sich kein relevanter Eintrag in dem Führungszeugnis findet, wird lediglich ein Wiedervorlagetermin zur erneuten Anforderung eines Führungszeugnisses nach Fristablauf vermerkt. Die Daten sind spätestens drei Monate nach der Beendigung der Tätigkeit zu löschen.

Fortbildungssystem

Folgende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Vereins werden zum Thema sexualisierte Gewalt geschult:

- Leitungsverantwortliche
- Angestellte der Geschäftsstelle
- Mitarbeitende in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen und in der Seelsorge

Inhalte der Grundlagenschulung sind u.a. folgende:

- Was ist unter sexualisierter Gewalt zu verstehen?
- Folgen von sexualisierter Gewalt für betroffene Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene
- Täterstrategien
- Worin liegen die Risiken in der Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen?
- Inhalt und Bedeutung unseres Verhaltenskodex und der Selbstverpflichtung für Mitarbeitende
- Wie sehen die Beschwerdewege aus?
- Der Interventionsleitfaden: Was ist bei Verdacht oder Meldung von sexualisierter Gewalt zu tun?

Die Leitungsverantwortlichen übernehmen eine jährliche Unterweisung aller Mitarbeitenden und erinnern an die Prinzipien und Verfahrensregelungen des Schutzkonzeptes. Neue Mitarbeitende erhalten eine Grundlagenschulung.

Beratungs- und Beschwerdewege, Hilfsangebote, Kontakte

Im Intranet / MS-Teams Geschäftsstelle sowie MS-Teams der Projekte und auf der proChrist Website sind der Verhaltenskodex und die Kontaktdaten der Vertrauenspersonen sowie der externen Meldestelle hinterlegt. Ebenso ist das gesamte Schutzkonzept dort einsehbar und es wird erläutert wie Fragen, Anregungen und Beschwerden vorgebracht werden können.

Fehler sind Bestandteil des alltäglichen Lebens. Wir bringen Wertschätzung sowohl denen entgegen, die auf Fehler aufmerksam machen, als auch jenen, die Fehler begangen haben. Das Ansprechen von Fehlern kann zur Verbesserung unserer Arbeit beitragen.

Unter Fehlverhalten, das transparent gemacht werden soll, verstehen wir:

- Jedes strafbare Verhalten
- Unbedachte, überzogene und sinnlose Machtausübung

- Verhalten zur Befriedigung eigener Bedürfnisse auf Kosten der Interessen und Bedürfnisse von Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen
- Unkontrolliertes und unangemessenes Ausagieren einer Stimmungslage gegenüber anderen
- Bewusstes Nichtreagieren, wo eine Reaktion erforderlich wäre
- Verletzungen des Verhaltenskodex

Kritik anzuhören und anzunehmen ist ein Zeichen von Respekt, Vertrauen und Wertschätzung gegenüber dem anderen. Jede Beschwerde wollen wir als Anregung verstehen, genauer hinzuschauen und die Arbeit zu verbessern. Ein respektvoller Umgang mit Beschwerden ist hilfreich, weil wir dadurch erfahren, welche Aspekte unserer Arbeit wir verbessern können. Verärgerung kann geklärt und Verbesserungen können vorgenommen werden. Dies steigert am Ende die Zufriedenheit aller Beteiligten.

Ansprechpersonen des Vereins zum Thema sexualisierte Gewalt sind:

Präventionsbeauftragte:

Meike Schiller // praevention@prochrist.de

Vertrauenspersonen:

Rebecca Neuburger-Hees // rn@prochrist.de

Dirk Güntel // dg@prochrist.de

Darüber hinaus haben Mitarbeitende, Kinder, Jugendliche und Ratsuchende jederzeit die Möglichkeit sich an folgende externe Beratungsstelle zu wenden:

Kontaktstelle für Kirche und Diakonie

Hotline 0800 5040112

Internet www.anlaufstelle.help

E-Mail zentrale@anlaufstelle.help

Alle Beschwerden werden ernstgenommen und bearbeitet. Die Person, die sich beschwert hat, erhält ein Feedback von den Ansprechpersonen, welche Maßnahmen ergriffen werden.

Interventions- und Notfallplan

Unsere Werte fördern eine Kultur, in der Grenzen respektiert sowie Wertschätzung und Achtung vor der Würde des Anderen gelebt werden.

In dem Bewusstsein, dass auch Täterinnen und Täter Hilfe benötigen, gilt für uns dennoch der Grundsatz: Opferschutz vor Täterschutz. Die Loyalität gilt in besonderer Weise den Opfern von sexualisierter Gewalt. Dies gilt auch und gerade dann, wenn Mitarbeitende oder Leitungsverantwortliche unseres Vereins verdächtigt bzw. beschuldigt werden.

Besteht der Verdacht, dass im Rahmen unserer Arbeit sexualisierte Gewalt geschehen ist bzw. geschieht, oder werden Mitarbeitende beschuldigt, sexualisierte Gewalt ausgeübt zu haben bzw. auszuüben, wird dies einem der internen Vertrauenspersonen oder, wo dies geraten erscheint, der externen Ansprechstelle gemeldet. Der Dokumentationsbogen für Verdachtsmomente (siehe Anlage) kann dabei helfen, alle wichtigen Beobachtungen, Zeugenaussagen und Gesprächsnotizen geordnet weiterzugeben. Sowohl die

Dokumentationsbögen als auch der Verdacht an sich sind so vertraulich wie möglich zu behandeln.

- Die Leitungsverantwortlichen sind verpflichtet, Verdachtsmomenten und Beschuldigungen nachzugehen sowie – sofern dies geboten ist – rechtliche Schritte einzuleiten.
- Oberste Priorität hat der Schutz betroffener und/oder möglicherweise gefährdeter Personen. Auch wenn der Verdacht oder Vorwurf eines Übergriffs oder Missbrauchs nicht sofort geklärt werden kann, sind – zum Schutz der Betroffenen wie auch der Beschuldigten – Maßnahmen zu treffen, die das vermutete oder behauptete Verhalten unmöglich machen. Dies kann und sollte ohne vorweggenommene Schuldzuweisungen geschehen.
- Menschen, die zu Opfern von sexualisierter Gewalt gemacht wurden, befinden sich oftmals in einem sozialen oder emotionalen Abhängigkeitsverhältnis zu den Missbrauchenden. Angst und Scham hindern sie vielfach daran, sich Hilfe zu suchen. Das Schweigen der Opfer rechtfertigt nicht das Schweigen von Mitarbeitenden.
- Es entspricht einer falsch verstandenen Kollegialität und Solidarität, wahrgenommene Verdachtsmomente nicht zu melden.
- Richtet sich der Verdacht gegen Leitungsverantwortliche oder werden diese innerhalb einer Frist von einer Woche nicht selbst tätig, wird die externe Ansprechstelle informiert.

Verhalten im Verdachts- und Mitteilungsfall

Es ist für alle Beteiligten das Beste, Ruhe zu bewahren und nicht übereilt zu handeln. In jedem Fall werden die Leitungsverantwortlichen informiert und der weitere Ablauf besprochen. Dabei übernimmt eine dafür vorher benannte Person die Fallverantwortung. Sie koordiniert das gesamte weitere Vorgehen. Folgendes ist dabei zu beachten:

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

- Der mögliche Täter/ die mögliche Täterin wird nicht eigenmächtig zur Rede gestellt.
- Die eigenen Beobachtungen sowie die Berichte des Opfers werden genau dokumentiert und mit Datum versehen (siehe Anlage).

Wenn Betroffene von sexuellen Übergriffen berichten oder diese andeuten, ist das ein großer Vertrauensbeweis. Auch wenn wir selbst eine solche Geschichte am liebsten nicht wahrhaben wollen, geht es zunächst einmal darum, Glauben zu schenken. Von allen Ansprechpersonen ist dabei Folgendes zu beachten:

- die Aussagen des/der Betroffenen ernst nehmen
- keine Versprechungen machen, die nicht eingehalten werden können; dies bezieht sich auch auf den von den meisten Opfern geäußerten Wunsch, dass mit niemandem darüber gesprochen wird
- das weitere Vorgehen immer mit der betroffenen Person absprechen
- den Betroffenen versichern, dass sie keine Schuld an der Tat tragen
- die Betroffenen loben für den Mut, sich anzuvertrauen
- Gesprächsbereitschaft signalisieren, aber keine Gespräche einfordern
- Aussagen des Opfers genau dokumentieren (siehe Anlage)

Sexualisierte Gewalt ist eine Straftat und in keiner Weise zu verharmlosen. Der Schutz der Opfer hat immer vor dem Schutz des Täters Vorrang. Doch auch die Folgen einer voreiligen oder falschen Verdächtigung können schwerwiegend sein. Anschuldigungen können, auch wenn sie sich im Verlauf der Ermittlungen als falsch erweisen, die Biografie eines Menschen nachhaltig zerstören! **Deshalb ist es im Verdachtsfall unbedingt geboten, Diskretion und die Unschulds-vermutung bis zur Klärung zu wahren**, wenngleich der Verdacht konsequent verfolgt werden muss.

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

Ein Opfer vertraut sich einem Mitarbeitenden oder einer Vertrauensperson an
bzw. sexualisierte Gewalt wird beobachtet



Information an den geschäftsführenden Vorstand



Plausibilitätsprüfung durch den geschäftsführenden Vorstand



Grenzverletzung	Grenzüberschreitung	Strafrechtlich relevante Form
Der Geschäftsführer spricht nacheinander mit allen Beteiligten	Der Geschäftsführer spricht nacheinander mit allen Beteiligten Evtl. Kontakt zu einer Fachberatungsstelle	Der Geschäftsführer spricht nacheinander mit allen Beteiligten Evtl. Kontakt zu einer Fachberatungsstelle
Dokumentation	Sach- und Reflexionsdokumentation Sichern von Beweisen	Sach- und Reflexionsdokumentation Sichern von Beweisen

unbegründeter Verdacht: Rehabilitation des Beschuldigten bei allen Beteiligten Dokumentation	unbegründeter Verdacht: Rehabilitation des Beschuldigten bei allen Beteiligten Dokumentation	unbegründeter Verdacht: Rehabilitation des Beschuldigten bei allen Beteiligten Dokumentation
Bestätigung des Verdachts: Mitarbeitergespräch Entschuldigung des Täters/ der Täterin beim Opfer	Bestätigung des Verdachts: Gespräch mit beschuldigter Person Maßnahmen mit ihr verabreden Gespräch mit betroffener Person Maßnahmen mit ihr verabreden	Bestätigung des Verdachts: Evtl. Rechtsberatung Evtl. Kündigung Prüfung einer Anzeige Information Opfer Information Beschuldigte/r Information Vorstand Evtl. Information Öffentlichkeit
		Aufarbeitung des Vorfalls innerhalb des Vereins

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

Sollte der Geschäftsführer selbst im Verdacht stehen, so liegt die Fallverantwortung beim 1. Vorsitzenden in Zusammenarbeit mit dem Präventionsbeauftragten.

Werden Ereignisse sexualisierter Gewalt gemeldet, liegt die Fallverantwortung bei:

Geschäftsführung (Geschäftsführer oder 1. Vorsitzender)

- Jürgen Schmidt // js@prochrist.de
- Armin Beck // ab@prochrist.de

Präventionsbeauftragte

- Meike Schiller // praevention@prochrist.de

Vertrauenspersonen für Betroffene sind

- Rebecca Neuburger-Hees // rn@prochrist.de
- Dirk Güntel // dg@prochrist.de

Fachstellen, die hinzugezogen werden können, sind

- Fachstelle zum Schutz vor sexualisierter Gewalt
PfarrerIn Sabine Kresse
Haus der Kirche
Wilhelmshöher Allee 330
34131 Kassel
0561 9378404
praevention@ekkw.de
- faX – Fachberatungsstelle bei sexualisierter Gewalt Kassel in Stadt und Landkreis Kassel
Untere Karlsstraße 16
34117 Kassel
0561 31749116
info@fax-kassel.de

Aufarbeitung

a) Individuelle Aufarbeitung bei Betroffenen

Erfahrungen sexualisierter Gewalt hinterlassen in der Regel tiefe Spuren in der Psyche, die bewältigt werden wollen. Dazu ist meist eine fachlich qualifizierte Beratung oder Therapie hilfreich. Die von uns benannten Ansprechpersonen für Betroffene bieten an:

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

b) Anerkennung erlittenen Leids durch den Verein

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

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

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

c) Umgang mit Tätern/Täterinnen

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

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

Seitens des Vereins wird über die geschehene Tat Verschwiegenheit allen Menschen gegenüber gewahrt, die nicht als Betroffene, an der Klärung und Aufarbeitung Beteiligte, als für die gemeindliche Integration der Täter/Täterinnen Verantwortliche oder aus anderen Gründen darauf einen Anspruch haben.

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

d) Strukturelle Aufarbeitung

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

In unserem Verein in der Vergangenheit geschehene Ereignisse werden von uns mit Hilfe von externer Fachberatung aufgearbeitet.

Verankerung in der Organisationskultur

Prävention ist nur wirksam, wenn sie nachhaltig in allen Bereichen unserer Arbeit verankert ist. Dies wird dadurch erreicht, dass wir

- regelmäßig Informationsveranstaltungen zum Thema Prävention sexualisierter Gewalt anbieten
- mit allen haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitenden mindestens einmal im Jahr eine Belehrung über die wesentlichen Bestandteile des Schutzkonzepts durchführen
- alle von der Arbeit erreichten Menschen mindestens einmal im Jahr in einer geeigneten Weise über das Schutzkonzept und insbesondere über die Melde- und Beschwerdewege informieren
- den Verhaltenskodex und die Kontaktdaten der Ansprechpersonen in MS-Teams und auf der Homepage veröffentlichen

- mit allen leitenden und allen in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen und /oder in der Seelsorge tätigen Mitarbeitenden vor jeder Veranstaltung das Schutzkonzept durchsprechen, auf dessen Wirksamkeit überprüfen und ggf. Optimierungen vornehmen
- in allen Teambesprechungen und Leitungssitzungen die Möglichkeit geben, Hinweise auf das Vorkommen sexualisierter Gewalt anzusprechen
- uns mit anderen Verbänden und Werken vernetzen, um Erfahrungen auszutauschen und Schulungsangebote zu nutzen
- das Konzept alle vier Jahre methodisch auf seine Wirksamkeit hin überprüfen

Anlagen:

- Risikoanalysen der Arbeitsbereiche
- Verhaltenskodex
- Selbstverpflichtungserklärung
- Dokumentationsbogen

Anlage 1: Risikoanalysen der Arbeitsbereiche

Werk/Verband: proChrist e. V.

Präventionsbeauftragte: Meike Schiller

Einschätzungstabelle für Risiken:

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

– kein Schaden: eine Person fühlt sich durch das Verhalten einer anderen belästigt oder genötigt, kann dies aber aufgrund ihrer eigenen kommunikativen Kompetenz wirksam zurückweisen

– geringer Schaden: eine Person fühlt sich durch das Verhalten einer anderen unwohl, verliert an Motivation, vermeidet die Nähe der anderen Person, fühlt und verhält sich unsicher

– mittlerer Schaden: eine Person fühlt sich verletzt oder herabgewürdigt, verweigert die Begegnung mit der anderen Person, verliert das Vertrauen in die Gemeinschaft

– hoher Schaden: eine Person ist körperlich belästigt oder bedrängt oder mehrfach zur sexualisierten Konversation genötigt worden, sie distanziert sich von der gesamten Gemeinschaft und äußert sich vorwurfsvoll in ihrem Umfeld

– katastrophaler Schaden: eine Person ist vergewaltigt oder zu sexuellen Handlungen genötigt oder gezwungen worden, es ist eine strafbare Handlung begangen worden, es sind Ermittlungen aufgenommen worden, der Vorfall wird in der Öffentlichkeit bekannt

EA= Ehrenamtlich Mitarbeitende

HA= Hauptamtlich Mitarbeitende

MA= Mitarbeitende

Ermittelte Risiken im Arbeitsbereich Hoffnungsfestivals:

Tätigkeitsbereich, Gruppe, Angebot	räumliche Bedingungen	Beteiligte Personen und deren Beziehungen	Risiken incl. Bewertung	Schutzmaßnahmen	Umsetzung durch wen und bis wann?
Schulungen Plenum	Öffentlicher Gruppenraum	Referenten und MA als Gruppe	Geringes Risiko	Auf Kommunikation, Arbeitsaufträge und Dynamiken achten	Fortlaufend durch leitende MA

Schulung Einzelgespräch	Verschieden	Referenten und MA als Gruppe	Geringes bis hohes Risiko	Auf Transparenz, Nähe und Distanz, Kommunikation achten	Fortlaufend durch MA
Veranstaltungen Plenum	Öffentlicher Raum	MA und erwachsene Teilnehmende	Geringes Risiko	Auf Kommunikation, Arbeitsaufträge und Dynamiken achten	Fortlaufend durch leitende MA und weitere MA
Veranstaltungen Stände/Aktionen	Öffentlicher Raum/Festival gelände	MA und Kinder, Jugendliche und Erwachsene	Geringes Risiko	Auf Transparenz, Nähe und Distanz, Kommunikation, achten.	Fortlaufend durch leitende MA und weitere MA
Veranstaltungen Einzelgespräche(v. a. Seelsorge)	Verschieden	MA und erwachsene Teilnehmende	Geringes bis hohes Risiko	Auf Transparenz, Nähe und Distanz, Kommunikation, achten. Einsehbare Räume nutzen, Türen offenstehen lassen.	Fortlaufend durch leitende MA und weitere MA
Teambesprechung Gruppe	Besprechungsraum	Erwachsene EA und HA	Geringes Risiko	Auf Kommunikation und Arbeitsaufträge achten	Fortlaufend durch leitende MA
Teambesprechung Einzel	Verschieden	Erwachsene EA und HA	Geringes bis hohes Risiko	Auf Transparenz, Nähe und Distanz, Kommunikation achten	Fortlaufend durch leitende MA und weitere MA
Videokonferenz EA + HA	MS-Teams insb. Chat beachten	Erwachsene EA und HA	Geringes Risiko	Auf Kommunikation, Arbeitsaufträge und Dynamiken achten; ggf. Chat deaktivieren	Fortlaufend durch leitende MA
Videokonferenz mit Veranstaltungsort - Einzel	MS-Teams	Erwachsene EA und HA	Geringes bis hohes Risiko	Auf Kommunikation und Arbeitsaufträge achten	Fortlaufend durch leitende MA und weitere MA
Messenger Nutzung mit Veranstaltungsort Team	Whatsapp	Erwachsene EA und HA	Geringes Risiko	Auf Kommunikation achten	Fortlaufend durch leitende MA
Messenger Nutzung mit Veranstaltungsort Einzel	Whatsapp	Erwachsene EA und HA	Geringes bis hohes Risiko	Auf Kommunikation achten	Fortlaufend durch leitende MA
Mitnahme von EA/HA im Auto	Minibus / PKW	Erwachsene EA und HA	Geringes bis hohes Risiko	1 zu 1 Fahrten im Vorfeld kommunizieren, wenn nicht möglich vermeiden	Fortlaufend durch leitende MA
Social Media Post	Soziale Netzwerke	Poster und User	Geringes Risiko	Auf Kommunikation achten	Fortlaufend durch leitende MA

Ermittelte Risiken im Arbeitsbereich Hoffnungsfestivals – Kinderprogramm:

Tätigkeitsbereich, Gruppe, Angebot	räumliche Bedingungen	Beteiligte Personen und deren Beziehungen	Risiken incl. Bewertung	Schutzmaßnahmen	Umsetzung durch wen und bis wann?
Schulungen/ Teambesprechung Plenum	Öffentlicher Gruppenraum	EA und HA als Gruppe und ggf. Referent	Geringes Risiko	Auf Kommunikation, Arbeitsaufträge und Dynamiken achten	Fortlaufend durch leitende MA
Schulung/ Teambesprechung Einzelgespräch	Verschieden	EA und HA und ggf. Referent	Geringes bis hohes Risiko	Auf Transparenz, Nähe und Distanz, Kommunikation achten; in Sichtweite von anderen MA	Fortlaufend durch MA
Veranstaltungen Plenum	Öffentlicher Raum	MA und Kinder	Geringes Risiko	Auf Kommunikation, Arbeitsaufträge und Dynamiken achten	Fortlaufend durch leitende MA und weitere MA
Festivalangebote	Öffentlicher Raum/Festivalgelände	MA und Kinder	Geringes Risiko	Auf Transparenz, Nähe und Distanz, Kommunikation, achten.	Fortlaufend durch leitende MA und weitere MA
Veranstaltungen Einzelgespräche	Verschieden	MA und teilnehmende Kinder	Geringes bis hohes Risiko	Auf Transparenz, Nähe und Distanz, Kommunikation, achten. Einsehbare Räume nutzen, in Sichtweite von anderen MA, Türen offenstehen lassen > MA ist niemals alleine mit einem Kind	Fortlaufend durch leitende MA und weitere MA
Veranstaltung: Gespräche mit Kindern in Kleingruppen	Verschieden	Referent und teilnehmende Kindergruppe	Geringes bis mittleres Risiko	Auf Transparenz, Nähe und Distanz, Kommunikation, achten. Einsehbare Räume nutzen, Türen offenstehen lassen.	Fortlaufend durch leitende MA und weitere MA
Teambesprechung Gruppe	Besprechungsraum	EA und HA	Geringes Risiko	Auf Kommunikation und Arbeitsaufträge achten	Fortlaufend durch leitende MA
Teambesprechung Einzel	Verschieden	EA und HA	Geringes bis hohes Risiko	Auf Transparenz, Nähe und Distanz, Kommunikation achten	Fortlaufend durch leitende MA und weitere MA
Videokonferenz EA + HA	MS-Teams insb. Chat beachten	EA und HA	Geringes Risiko	Auf Kommunikation, Arbeitsaufträge und Dynamiken achten; ggf. Chat deaktivieren	Fortlaufend durch leitende MA

Videokonferenz mit Veranstaltungsorten - Einzel	MS-Teams	EA und HA	Geringes bis hohes Risiko	Auf Kommunikation und Arbeitsaufträge achten	Fortlaufend durch leitende MA und weitere MA
Messenger Nutzung mit Veranstaltungsort Team	Whatsapp	EA und HA	Geringes Risiko	Auf Kommunikation achten	Fortlaufend durch leitende MA
Messenger Nutzung mit Veranstaltungsort Einzel	Whatsapp	EA und HA	Geringes Risiko	Auf Kommunikation achten	Fortlaufend durch leitende MA
Mitnahme von EA/HA im Auto	Minibus / PKW	EA und HA	Geringes bis hohes Risiko	1 zu 1 Fahrten im Vorfeld kommunizieren, wenn nicht möglich vermeiden	Fortlaufend durch leitende MA
Social Media Post	Soziale Netzwerke	Poster und User	Geringes Risiko	Auf Kommunikation achten	Fortlaufend durch leitende MA

Ermittelte Risiken im Arbeitsbereich truestory:

Tätigkeitsbereich, Gruppe, Angebot	räumliche Bedingungen	Beteiligte Personen und deren Beziehungen	Risiken incl. Bewertung	Schutzmaßnahmen	Umsetzung durch wen und bis wann?
Schulungen Plenum	Öffentlicher Gruppenraum	Referenten und minderjährige und erwachsene MA als Gruppe	Geringes Risiko	Auf Kommunikation, Arbeitsaufträge und Dynamiken achten	Fortlaufend durch leitende MA
Schulung Einzelgespräch	Verschieden	Referenten und minderjährige und erwachsene MA als Gruppe	Geringes bis hohes Risiko	Auf Transparenz, Nähe und Distanz, Kommunikation achten	Fortlaufend durch MA
Veranstaltungen Plenum	Öffentlicher Raum	MA und teilnehmende Teenager	Geringes Risiko	Auf Kommunikation, Arbeitsaufträge und Dynamiken achten	Fortlaufend durch leitende MA und weitere MA
Veranstaltungen Einzelgespräche, v. a. Seelsorge	Verschieden	MA und teilnehmende Teenager	Geringes bis hohes Risiko	Auf Transparenz, Nähe und Distanz, Kommunikation, achten. Einsehbare Räume nutzen, Türen offenstehen lassen.	Fortlaufend durch leitende MA und weitere MA
Veranstaltung: Gespräche mit Teenagern in Kleingruppen	Verschieden	MA und teilnehmende Teenager	Geringes bis mittleres Risiko	Auf Transparenz, Nähe und Distanz, Kommunikation, achten. Einsehbare Räume nutzen, Türen	Fortlaufend durch leitende MA und weitere MA

				offenstehen lassen.	
Veranstaltungen Übernachtungen	Einzel- oder Doppelzimmer	Erwachsene EA und HA	Geringes bis hohes Risiko	Auf Kommunikation achten	Fortlaufend durch leitende MA
Teambesprechung Gruppe	Besprechungsraum	minderjährige und erwachsene EA und HA	Geringes Risiko	Auf Kommunikation und Arbeitsaufträge achten	Fortlaufend durch leitende MA
Teambesprechung Einzel	Verschieden	minderjährige und erwachsene EA und HA	Geringes bis hohes Risiko	Auf Transparenz, Nähe und Distanz, Kommunikation achten	Fortlaufend durch leitende MA und weitere MA
Videokonferenz mit EA und HA	MS-Teams insb. Chat beachten	minderjährige und erwachsene EA und HA	Geringes Risiko	Auf Kommunikation, Arbeitsaufträge und Dynamiken achten; ggf. Chat deaktivieren	Fortlaufend durch leitende MA
Videokonferenz mit Veranstaltungsort - Einzel	MS-Teams	minderjährige und erwachsene EA und HA	Geringes bis hohes Risiko	Auf Kommunikation und Arbeitsaufträge achten	Fortlaufend durch leitende MA und weitere MA
Messenger Nutzung mit Veranstaltungsort Team	Whatsapp	minderjährige und erwachsene EA und HA	Geringes Risiko	Auf Kommunikation achten	Fortlaufend durch leitende MA
Messenger Nutzung mit Veranstaltungsort Einzel	Whatsapp	minderjährige und erwachsene EA und HA	Geringes bis hohes Risiko	Auf Kommunikation achten	Fortlaufend durch leitende MA
Messenger Nutzung mit Teilnehmenden (digitale Seelsorge)	Whatsapp, Insta-DM	minderjährige und erwachsene EA und HA	Geringes bis hohes Risiko	Auf Kommunikation achten	Fortlaufend durch leitende MA
Mitnahme von EA/HA im Auto	Minibus / PKW	minderjährige und erwachsene EA und HA	Geringes bis hohes Risiko	1 zu 1 Fahrten im Vorfeld kommunizieren, wenn nicht möglich vermeiden	Fortlaufend durch leitende MA
Social Media Post	Soziale Netzwerke	Poster und User	Geringes Risiko	Auf Kommunikation achten	Fortlaufend durch leitende MA

Ermittelte Risiken im Arbeitsbereich Geschäftsstelle:

Tätigkeitsbereich, Gruppe, Angebot	räumliche Bedingungen	Beteiligte Personen und deren Beziehungen	Risiken incl. Bewertung	Schutzmaßnahmen	Umsetzung durch wen und bis wann?
Schulungen	Gruppenraum	Referent, erwachsene EA und HA als Gruppe	Geringes Risiko	Auf Kommunikation, Arbeitsaufträge und Dynamiken achten	Fortlaufend durch Leitung und HA
Schulung Einzelgespräch	Verschieden	Referent, erwachsene EA und HA als Gruppe	Geringes bis hohes Risiko	Auf Transparenz, Nähe und Distanz, Kommunikation achten	Fortlaufend durch Leitung und HA

Teambesprechung Gruppe	Gruppenraum	Erwachsene EA und HA	Geringes Risiko	Auf Kommunikation und Arbeitsaufträge achten	Fortlaufend durch Leitung und HA
Teambesprechung Einzel	Büros	Erwachsene EA und HA	Geringes bis hohes Risiko	Auf Transparenz, Nähe und Distanz, Kommunikation achten	Fortlaufend durch Leitung und HA
Videokonferenz mit EA und HA	MS-Teams (insb. Chat beachten)	Erwachsene EA und HA	Geringes Risiko	Auf Kommunikation, Arbeitsaufträge und Dynamiken achten; ggf. Chat deaktivieren	Fortlaufend durch Leitung und HA
Messenger Nutzung mit Veranstaltungsort Team	Whatsapp	EA und HA	Geringes Risiko	Auf Kommunikation achten	Fortlaufend durch leitende MA
Messenger Nutzung mit Veranstaltungsort Einzel	Whatsapp	EA und HA	Geringes bis hohes Risiko	Auf Kommunikation achten	Fortlaufend durch leitende MA
Social Media Post	Soziale Netzwerke	HA und User	Geringes Risiko	Auf Kommunikation achten	Fortlaufend durch Leitung und HA

Anlage 2: Verhaltenskodex

Gestaltung von Nähe und Distanz

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

Ein wichtiger Bestandteil unserer Arbeit sind seelsorgliche Gespräche. Sie finden häufig im 1:1-Setting statt. Zum Schutz von Mitarbeitenden und Ratsuchenden werden vor Beginn eines Seelsorgeprozesses Ratsuchende über die Präventionsmaßnahmen und die Vertrauenspersonen informiert.

Einzelgespräche, die keinen seelsorgerlichen Charakter haben, finden nur in dafür vorgesehenen geeigneten Räumlichkeiten statt. Diese müssen jederzeit von außen zugänglich sein.

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

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

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

Angemessener Körperkontakt

Körperliche Berührungen gehören zum alltäglichen Umgang. Wir achten darauf, dass Körperkontakt altersgerecht und der jeweiligen Situation angemessen ist. Er setzt die freie und in besonderen Situationen auch die erklärte Zustimmung von anderen voraus. Der ablehnende Wille ist grundsätzlich zu respektieren. Für die Wahrung angemessener Grenzen sind immer die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verantwortlich, auch wenn Impulse von Kindern, Jugendlichen oder Ratsuchenden nach zu viel Nähe ausgehen sollten.

Körperliche Nähe ist angemessen, wenn:

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

Sprache, Wortwahl und Kleidung

Durch Sprache und Wortwahl können Menschen zutiefst irritiert, verletzt oder gedemütigt werden. Bemerkungen und Sprüche, aber auch sexuell aufreizende Kleidung von Mitarbeitenden können zu einer Sexualisierung der Atmosphäre beitragen.

Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verwenden deshalb in keiner Form der Begegnung mit Kindern und Jugendlichen eine sexualisierte Sprache oder Gestik, ebenso keine abfälligen

Bemerkungen oder Bloßstellungen. Sie achten darauf, dass sie in ihrem Verhalten und Erscheinungsbild nicht zu einer Sexualisierung der Atmosphäre beitragen.

Umgang mit und Nutzung von Medien und sozialen Netzwerken

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

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

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

Geschenke und Vergünstigungen

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

Umgang mit der Übertretung des Verhaltenskodex

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

Jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter dürfen grundsätzlich auf ihr/sein Verhalten gegenüber Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen angesprochen werden.

Mitarbeitende machen eigene Übertretungen des Verhaltenskodex sowie die von anderen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern transparent gegenüber der Geschäftsführung.

Anlage 3: Selbstverpflichtung für haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitende des proChrist e. V.

Vertrauen und seelsorgerliche Nähe gehören zur Arbeit des proChrist e. V. Damit diese Grundlagen nicht für sexualisierte Gewalt und/oder deren Vorbereitung genutzt werden können, verpflichte ich mich auf verbindliche Regeln für den Umgang mit Ehrenamtlichen, Hauptamtlichen, Freiberuflern und Nutzern der Angebote des proChrist e. V.

Sie sind nicht allumfassend zu verstehen. Jeder Mitarbeitende bleibt dafür verantwortlich, das Verhältnis von Distanz und Nähe angemessen zu prüfen und zu gestalten.

Meine Selbstverpflichtung:

- Meine Tätigkeit ist geprägt von Wertschätzung und Vertrauen. Ich achte die Rechte, die Würde und die Grenzen anderer.
- Ich gehe achtsam und verantwortungsbewusst mit Nähe und Distanz sowohl im Wort als auch in der Tat um.
- Ich beziehe gegen diskriminierendes, gewalttätiges und sexistisches Verhalten oder Reden aktiv Stellung.
- Ich kenne das Schutzkonzept einschließlich des Verhaltenskodex des proChrist e. V. und die darin beschriebenen Verfahrenswege bei Verdachtsmomenten bzw. Beschuldigungen.
- Ich handle nachvollziehbar und ehrlich.
- Ich nutze keine Abhängigkeiten aus.
- Ich nutze meine Mitarbeit nicht für private Zwecke aus.
- Ich flirte nicht und lasse mich auch nicht auf Flirtangebote ein. Dies schließt auch die Kommunikation über digitale und soziale Medien mit ein.
- Ich mache keine sexualisierten Bemerkungen und schreite ein, wo solche Äußerungen von anderen gemacht werden.
- Ich bin mir bewusst, dass körperliche Berührungen nur gestattet sind, soweit sie der Beziehung und der Situation angemessen sind.
- Ich verzichte auf alle audiovisuellen bzw. virtuellen Darstellungen von sexueller Gewalt oder Missbrauchsdarstellungen (sogenannte Kinderpornografie) in meinem persönlichen Mediengebrauch.

Ich versichere mit Unterzeichnung der Selbstverpflichtung, dass gegen mich kein Verfahren im Zusammenhang mit sexueller Gewalt anhängig war bzw. gegen Auflagen eingestellt wurde.

Unterschrift

Name, Vorname

Ort, Datum

Anlage 4: Dokumentationsbogen bei Verdacht

oder Bericht von sexualisierter Gewalt

Name und ggf. Funktion der protokollierenden Person:

Arbeitsbereich/Tätigkeitsfeld:

Möglicherweise betroffene Person von sexualisierter Gewalt:

Verdächtige/beschuldigte Person:

Sachdokumentation

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

Reflexionsdokumentation

- Welche Gefühle lösen die Beobachtungen bei mir aus?
- Welche eigenen Erklärungsansätze habe ich für das Geschehene?
- Gibt es andere Erklärungsmöglichkeiten für das Wahrgenommene? Wenn ja, welche?
- Sind mir diese selbst eingefallen oder stammen sie von anderen Personen?
- Was genau habe ich wann von anderen gehört?
(persönlich, schriftlich, anonym, über Dritte)
- Was habe ich selbst aus erster Hand erfahren?
- Wann und mit wem habe ich worüber ein kollegiales Gespräch geführt?
- Was hat sich durch das jeweilige Gespräch verändert?
- Welche Gefühle oder Gedanken habe ich bezüglich aller Betroffenen?
- Wer könnte die betroffene Person im eigenen Umfeld unterstützen?
- Was sollten meine nächsten Schritte sein?
- Wann werde ich diese Schritte gehen?

Hinweise zur Dokumentation:

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

Eine Dokumentation dient der eigenen Vergewisserung und Absicherung. Im späteren strafrechtlichen, zivilrechtlichen und arbeitsrechtlichen Verfahren können diese Informationen von Bedeutung sein. Wenn sie frühzeitig und sorgfältig dokumentiert sind, können sie gute Hinweise zur Rekonstruktion von Missbrauchsgeschehnissen liefern.

Um eigene Überlegungen und Interpretationen von objektiven Daten und Informationen zu trennen, ist es erforderlich, neben der Sachdokumentation auch eine eigene Reflexionsdokumentation zu erstellen.

Gibt es eine konkrete Beschuldigung oder erhärtet sich im Verlauf der Beobachtungsphase der Verdacht, ist die Leitung des Vereins oder ggf. die externe Ansprechstelle zu informieren.

Präventionsbeauftragte

Meike Schiller // praevention@prochrist.de

Kontaktstelle für Kirche und Diakonie

Hotline 0800 5040112

Internet www.anlaufstelle.help

E-Mail zentrale@anlaufstelle.help