

Schutzkonzept der Evangelischen Jugend Markt Einersheim und Castell



Dekanatsjugendkammer

XX.XX.XX

Inhalt

1.	Vorwort.....	3
2.	Geltungsbereich.....	3
3.	Risiko und Potentialanalyse.....	3
4.	Einführung	4
5.	Leitgedanken	4
6.	Partizipation.....	5
7.	Ausgestaltung von Nähe und Distanz.....	5
7.1.	Verhaltenskodex für Mitarbeitende in der evangelischen Jugendarbeit	6
7.2.	Rechte und Pflichten von Kindern und Jugendlichen	6
7.3.	Klare Verhaltensregeln für das Miteinander	7
8.	Seelsorgerische Grundhaltung in der Jugendarbeit	10
9.	Verhaltensregeln zum Umgang mit digitalen Medien.....	11
9.1.	Austausch von persönlichen Daten	11
9.2.	Umgang mit Foto-, Bild- und Videomaterial	11
9.3.	Vorbeugung Cybergroomings und sexueller Belästigung	11
10.	Sexualpädagogik	12
11.	Präventions- und Informationsangebote	12
12.	Schulung und Fortbildung.....	13
13.	Benennung der Verantwortlichkeiten und Zuständigkeiten	14
13.1.	Wer bestimmt, wer Leitung von Maßnahmen und Angeboten ist?	15
13.2.	Wer bestimmt, wer bei Maßnahmen und Angeboten mitarbeitet?	15
13.3.	Was macht eine Leitung aus?	15
14.	Präventives Personalmanagement.....	16
14.1.	Stellenbesetzungsverfahren:	16
14.2.	Erweitertes Führungszeugnis.....	16
14.3.	Verhaltenskodex	17
14.4.	Mitarbeitendenjahresgespräch	17
14.5.	Begleitung Ehrenamtlicher	17
15.	Beschäftigtenschutz.....	18
16.	Beschwerde und Meldung.....	19
16.1.	Meldung	20
16.2.	Ansprechpersonen für das Themenfeld „Sexualisierte Gewalt“	20
17.	Verhalten im Verdachts- und Krisenfall.....	22

17.1.	Krisenleitfäden	22
17.2.	Interventionsleitfaden bei Hinweisen auf sexualisierte Gewalt	23
17.3.	Anzeigeverfahren	25
18.	Vernetzung mit externen Fachberatungsstellen	25
19.	Aufarbeitung und Nachsorge.....	26
20.	Rehabilitation von zu Unrecht beschuldigten Personen	27
21.	Evaluation	27
Anhang		29
A)	Begriffsklärung „Sexualisierte Gewalt“	29
B)	Ansprech- und Vertrauenspersonen, Präventionsbeauftragte	30
C)	Verhaltenskodex der Evangelischen Jugend in Bayern.....	32
D)	Hinweise zu Verhalten und Gespräch im Krisenfall	33
E)	Zusammensetzung und Aufgaben des Interventionsteams	35
F)	Interventionsleitfäden	36

1. Vorwort

Das vorliegende Schutzkonzept wurde von einer Arbeitsgruppe der Evangelischen Jugend Markt Einersheim/Castell (EJ MeiCa) gemeinsam erarbeitet. Die Arbeitsgruppe wurde an der Dekanatsjugendkammersitzung vom 21.11.2024 eingesetzt. Beteiligte Personen waren:

- Vorsitzende der Dekanatsjugendkammer Celine Panzer
- Stellvertretende Vorsitzende der Dekanatsjugendkammer Rebecca Reum
- Dekanatsjugendreferentin Alena Willner

Die Arbeit am Schutzkonzept wurde im Januar 2025 aufgenommen.

2. Geltungsbereich

Dieses Schutzkonzept gilt für alle Arbeitsbereiche der Evangelischen Jugend Markt Einersheim/Castell.

Des Weiteren haben die Dekanatsbezirke Markt Einersheim und Castell sowie alle zugehörigen Gemeinden und Pfarreien eigene Schutzkonzepte erstellt.

Das Dekanatsjugendheim und der Dekanatszeltplatz in Schornweisach verfügen über eine eigene Hausordnung sowie einen Verhaltenskodex.

In diesem Schutzkonzept wird der Begriff „Team“ oder „Freizeit“ häufig exemplarisch verwendet. Grundsätzlich beziehen sich alle beschriebenen Regelungen und Maßnahmen jedoch auf sämtliche Formen kirchlicher Arbeit der EJ MeiCa. Dazu gehören bestehende oder neu entstehende Maßnahmen, Gruppen, Kreise, Projekte, Veranstaltungen und Gremien gleichermaßen. Alle Bereiche, in denen Menschen zusammenkommen, sind in die Schutzstrukturen einbezogen und an die entsprechenden Standards gebunden.

3. Risiko und Potentialanalyse

Die Risiko- und Potentialanalyse wurde am 15.02.2025 durchgeführt. Folgende Zielgruppen/Arbeitsbereiche waren an der Erstellung beteiligt:

- Team der Kindermusikfreizeit
- Team der Bausteintage
- Team des Kinderpfingstzeltlagers
- Team des Jugendcamps
- Team der Zirkusfreizeit
- Team der Taizé-Freizeit
- Team der Sommerfreizeit

Die Risiko- und Potentialanalyse diene als Grundlage bei der Erstellung dieses Schutzkonzeptes.

Beim Erarbeiten der verschiedenen Bausteine unseres Schutzkonzeptes wurden die relevanten Bereiche aus dem Fragebogen beachtet. Am Ende der Schutzkonzepterstellung wurde der ausgewertete Fragebogen noch einmal überprüft.

4. Einführung

Die Evangelische Jugend Markt Einersheim/Castell will sichere Räume für Kinder und Jugendliche bieten, gelingende Begegnungen ermöglichen und eine ganzheitlich gute Atmosphäre für Kinder und Jugendliche, Ehrenamtliche und Hauptberufliche schaffen, die von gegenseitiger Achtung, Respekt und Achtsamkeit geprägt ist. Dazu gehört auch, Beziehungen aufzubauen, Vertrauen zu gewinnen, sich gegenseitig anzunähern und dabei gleichzeitig unterschiedliche Bedürfnisse und Grenzen wahrzunehmen und zu achten.

Die Evangelische Jugend Markt Einersheim/Castell setzt sich intensiv für den Schutz von Kindern, Jugendlichen, Ehrenamtlichen und hauptamtlich Tätigen ein. Es ist unser Anliegen, sichere Umgebungen für alle zu schaffen.

Das Schutzkonzept der Evangelischen Jugend Markt Einersheim/Castell richtet sich nach dem landesweiten Programm „Bei uns nicht!“ und dem Schutzkonzept der Evangelischen Jugend in Bayern. Dabei werden auch regionale Gegebenheiten und besondere Anforderungen einbezogen. Es bietet eine verbindliche Grundlage zur Prävention sexualisierter Gewalt und dient als Orientierungshilfe für den Umgang mit Verdachts- und Krisensituationen.

Um die im Schutzkonzept beschriebenen Vereinbarungen und Aufgaben praxisnah in unserer Arbeit umzusetzen, stehen entsprechende Checklisten zur Verfügung. Diese sind im Anhang des Schutzkonzeptes, auf unserer Website, sowie im Freizeitordner hinterlegt und müssen vor, während und nach den Maßnahmen der EJ MeiCa berücksichtigt werden. Zusätzlich stellen wir eine kompakte Zusammenfassung dieses Dokumentes bereit, die sowohl für die Freizeiten aber auch für alle unsere Gruppen, Gremien und Kreise aufbereitet ist.

5. Leitgedanken

Evangelische Jugendarbeit beruht auf der Interaktion von ehrenamtlichen und hauptberuflichen Mitarbeitenden sowie Teilnehmenden. Sie lebt von vielfältigen Beziehungen, die von unterschiedlicher Nähe und Vertrautheit geprägt sind. Diese gilt es zu erhalten und zu stärken. Wenn Vertrauens- und Machtverhältnisse ausgenutzt werden, können Beziehungen zugleich ein besonderes Gefahrenpotential bergen. Dabei sprechen wir uns ausdrücklich gegen jede Form von Gewalt aus – unabhängig davon, ob sie körperlicher, seelischer, verbaler oder sexualisierter Art¹ ist.

Wenn Vertrauens- und Machtverhältnisse ausgenutzt werden, können Beziehungen zugleich ein besonderes Gefahrenpotential bergen. Diese Risiken müssen bedacht und ernstgenommen werden,

¹ Siehe Anhang A) Begriffserklärung Sexualisierte Gewalt

um Schutz zu gewährleisten für alle, die in der Jugendarbeit tätig sind (Kinder, Jugendliche, Erwachsene, Ehrenamtliche, Hauptberufliche).

Das Schutzkonzept beschreibt präventive Maßnahmen zur Aufklärung, Information und Sensibilisierung in Bezug auf sexualisierte Gewalt. Darüber hinaus macht es deutlich, dass Gewalt in keiner Form geduldet wird. Außerdem enthält es Handlungsleitlinien für eine aktive und kompetente Intervention bei verschiedenen Fällen sexualisierter Gewalt.

Es bildet damit den Auftakt für einen kontinuierlichen Schutzprozess, der dauerhaft das Wohl aller Beteiligten in den Mittelpunkt stellt und durch den eine Kultur der Achtsamkeit, des Respekts und der Gewaltfreiheit entsteht.

6. Partizipation

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

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

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

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

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

7. Ausgestaltung von Nähe und Distanz

Sexuelle Grenzverletzungen und Übergriffe können überall dort vorkommen, wo sich Menschen begegnen. Wir sind uns bewusst, dass es auch im Rahmen der evangelischen Jugendarbeit sexualisierte Gewalt gegeben hat und gibt.

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

Die Ausgestaltung von Nähe und Distanz in der Evangelische Jugend Markt Einersheim/Castell beruht daher auf fünf Säulen:

- dem Verhaltenskodex für Mitarbeitende,

- den Rechten und Pflichten von Kindern und Jugendlichen,
- klaren Verhaltensregeln für das Miteinander,
- klare Kommunikationsregeln für das Miteinander,
- klare Regeln für unsere Räume.

7.1. Verhaltenskodex für Mitarbeitende in der evangelischen Jugendarbeit²

Der Verhaltenskodex gilt für alle Mitarbeitenden (ehrenamtliche und berufliche) der evangelischen Jugendarbeit. Er soll allen Mitarbeitenden bekannt sein und wird im Rahmen von Aus- und Weiterbildungen thematisiert bzw. bearbeitet (Juleica-Grundkurs³, Trainee- sowie Freizeitleitenden-Tag). Des Weiteren wird der Verhaltenskodex vor Start einer Freizeitmaßnahme mit den Mitarbeitenden erneut besprochen und aus ihm Regeln für die organisatorische und inhaltliche Gestaltung abgeleitet. Ziel ist es, die Mitarbeitenden zu sensibilisieren und zur Reflexion des eigenen Verhaltens anzuregen.

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

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

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

7.2. Rechte und Pflichten von Kindern und Jugendlichen

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

Damit diese besondere Zeit im positiven Sinne ein unvergessliches Erlebnis wird, ist es wichtig, dass alle Teilnehmenden neben den Veranstaltungsregeln auch ihre Rechte kennen, die sie für sich und andere einfordern können. Im Vorfeld sollen die Rechte und Pflichten im Teilnehmenden-Info-Brief kommuniziert werden. Je nach Alter der Teilnehmenden mit der Bitte an die Eltern diese mit den Kindern durchzusprechen.

² Zum Verhaltenskodex siehe auch Kapitel 9 „Präventives Personalmanagement“

³ Juleica = Jugendleiter:incard <https://www.juleica.de/>

Alle Mitarbeitenden in der evangelischen Jugendarbeit verpflichten sich, den Kindern und Jugendlichen ihre Rechte und Pflichten⁴ regelmäßig, aber vor allem im Vorfeld zu Freizeiten und Fahrten, zu vermitteln und in Erinnerung zu rufen.

Zentrale **Rechte** sind:

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

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

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

Was mache ich, wenn ich mich unwohl fühle?

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

7.3. Klare Verhaltensregeln für das Miteinander

Mitarbeitende und Teilnehmende tragen gemeinsam zum Gelingen einer Veranstaltung bei, wobei den Mitarbeitenden eine besondere Verantwortung für Schutz und Wohlbefinden aller zukommt. Die folgenden Vereinbarungen regeln den Umgang zwischen Mitarbeitenden und Teilnehmenden sowie unter Mitarbeitenden:

⁴ Vgl. Kinderkarte des VCP <https://mitglieder.vcp-bayern.de/praevention>

- Im engen Verhältnis zwischen den Kindern/Jugendlichen und den Mitarbeitenden entstehen häufig Freundschaften über die Hierarchieebenen hinweg. Dies entbindet Jugendleitende nicht von ihrer Verpflichtung, eine notwendige Distanz beizubehalten und ihre Rolle als Leitung wahrzunehmen.⁵
- Aktive Prävention bedeutet auch, auf jeder Ebene und in jeder Gruppe der Evangelischen Jugend Traditionen und Werte immer wieder aktiv zu hinterfragen und zu überprüfen, ob sie noch den Werten der Gemeinschaft und den aktuellen pädagogischen Ansätzen entsprechen. Dabei ist immer auch zu reflektieren, wie inklusiv bzw. exklusiv das Miteinander verstanden und gelebt wird.
- Nicht nur Kinder und Jugendliche, sondern auch die ehrenamtlichen und hauptberuflichen Mitarbeitenden haben ein Recht auf Privatsphäre. Dies fängt bei Rückzugsräumen auf Maßnahmen an und geht bis dahin, dass jede Person selbst entscheiden kann und darf, wie viele private Informationen sie preisgeben möchte.⁶
- Die pädagogischen Gruppenphasen werden in den Juleica-Schulungen vermittelt und sind grundsätzlich Grundlage unserer Arbeit mit Kindern und Jugendlichen. Sie stellen sicher, dass die altersspezifischen und persönlichen Bedürfnisse der Kinder und Jugendlichen Berücksichtigung finden.
- Bei der Planung von Programmbausteinen wird das nötige Maß an Distanz berücksichtigt. Hierbei muss immer die Möglichkeit für einzelne Personen gegeben sein, persönliche Grenzen einzuhalten und sich ggf. aus einem Programmpunkt zurückzuziehen.
- Die Mitarbeitenden stellen sicher, dass für jede Maßnahme passende Regeln und Rahmenbedingungen formuliert und allen Teilnehmenden transparent kommuniziert werden. Dazu gehören auch Fragen der Aufsichtspflicht und der Nutzung einzelner Räumlichkeiten⁷. Die Regeln werden gemeinsam mit Teilnehmenden und dem Team entwickelt, verbindlich vereinbart und gelten für alle gleichermaßen. Der Umgang mit Regelverstößen sowie die Zuständigkeiten für deren Durchsetzung werden offen und klar kommuniziert.
- Mitarbeitende fahren nicht allein mit Teilnehmenden im Auto. Wenn möglich, sollte eine weitere Person desselben Geschlechts, des/der Teilnehmenden anwesend sein.
- Bei Teilnehmenden mit besonderem Unterstützungsbedarf im Bereich Hygiene werden vorab individuelle Absprachen mit den Sorgeberechtigten getroffen. Dabei wird festgelegt, in welcher Form Hilfe erforderlich ist und wie diese umgesetzt wird.
- Private Kontakte unter den Beteiligten der Freizeit (Mitarbeitende und Teilnehmende) werden zu Beginn der Maßnahme in einem angemessenen Rahmen offengelegt, um Transparenz und Schutz für Alle zu gewährleisten.
- Bei 1-zu-1-Situationen zwischen Mitarbeitenden und Teilnehmenden (z. B. beim Proben, bei Seelsorge-Gesprächen, ...) wird, wenn möglich, ein offener Raum genutzt. Das Vorgehen wird im Team abgestimmt und der Gruppe transparent kommuniziert, sodass nachvollziehbar ist, wer wann mit wem zusammen ist.

Evangelische Jugendarbeit ist ein Raum der Nähe und der Gemeinschaft. Gleichzeitig will sie für Kinder und Jugendliche ein Schutzraum sein, in dem Kinder und Jugendliche anerkannt und

⁵ Siehe auch 6.2.a) Verhaltenskodex

⁶ Siehe auch 7. Verhaltensregeln zum Umgang mit digitalen Medien

⁷ Siehe auch 6.2.e) Umgang mit unseren Räumen

respektiert werden und in dem Grenzen gewahrt werden und junge Menschen keine Angst um ihr körperliches und seelisches Wohlbefinden haben müssen.

Entscheidend ist daher, dass Nähe

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

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

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

a) Klare Kommunikationsregeln für das Miteinander

Eine offene und transparente Kommunikation bildet die Grundlage für eine funktionierende Maßnahme. Anliegen, Fragen oder Beobachtungen sollten zeitnah angesprochen und diskutiert werden. Ein respektvoller, freundlicher Umgang miteinander ist verbindlich.

- Kritik wird im Team wahrgenommen, sachlich behandelt und bei Bedarf gemeinsam diskutiert. Es ist wichtig, Rückfragen zu stellen, um Missverständnisse zu vermeiden. Gegebenenfalls werden Maßnahmen oder Abläufe angepasst, um die Arbeit kontinuierlich zu verbessern.
- Konflikte (im Team) werden erkannt und durch geeignete Aussprachemöglichkeiten geklärt. Sollte eine Situation eskalieren oder eine Klärung auf dieser Ebene nicht möglich sein, werden unbeteiligte Hauptberufliche hinzugezogen, um den Konflikt zu bearbeiten.
- Grenzverletzungen werden in einer klaren, vorher festgelegten Atmosphäre thematisiert. Dazu gehört vorab zur Planung, wie dieser Rahmen aussehen soll. Wie werden beispielsweise Teamrunden oder Gespräche strukturiert, sodass eine offene, sichere und respektvolle Bearbeitung möglich ist.
- Bei Gerüchten ist Ruhe und Besonnenheit gefragt. Mitarbeitende reagieren nicht vorschnell, sondern prüfen die Informationen direkt bei den beteiligten Personen oder bei den verantwortlichen Leitungspersonen. Gerüchte werden offen und respektvoll angesprochen. Innerhalb des Teams wird transparent kommuniziert, ob ein Gerücht existiert, noch überprüft wird, wahr oder falsch ist. Es wird darauf geachtet, Gerüchte nicht weiterzuverbreiten. Betroffene werden unterstützt, und nach finaler Klärung erhalten alle Beteiligten eine Rückmeldung. Bei Bedarf kann Hilfe durch die Leitung, z. B. die Freizeitleitung, Hauptberufliche oder die Dekanatsjugendkammer eingeholt werden.
- Ein respektvoller, freundlicher Umgang miteinander ist verbindlich. Fehlerfreundlichkeit wird gelebt: Teams erhalten die Möglichkeit, aus Fehlern zu lernen und sich weiterzuentwickeln. Wird Fehlverhalten festgestellt, sollte eine Klärung möglichst zeitnah erfolgen, idealerweise

direkt während der Maßnahme. Fehler und Konflikte sind normale Bestandteile der Zusammenarbeit; entscheidend ist, dass sie konstruktiv geklärt werden.

b) Klare Regeln für unsere Räume

Vor Beginn der Maßnahme werden alle baulichen Gegebenheiten auf mögliche Risiken überprüft. Gefährliche Bereiche werden identifiziert und abgesichert. Die Überlegungen zu den Räumen sollten idealerweise vor Beginn jeder Maßnahme erneut durchgeführt werden, insbesondere bei Maßnahmen mit wechselnden Standorten, wie zum Beispiel der Sommerfreizeit.

- Abgelegene oder nicht einsehbare Räume werden regelmäßig kontrolliert. Mitarbeitende stellen sicher, dass solche Bereiche nur nach Bedarf und unter Aufsicht genutzt werden.
- Für alle genutzten Räume gibt es verbindliche Regeln, die vor der Maßnahme kommuniziert werden. Dazu gehört z. B. die erlaubte Nutzung, Zugangsrechte und Verhaltensregeln innerhalb der Räume.
- Besucher*innen, die nicht bekannt sind, werden aktiv angesprochen. Der Grund ihres Aufenthaltes wird erfragt, und ggf. werden sie verwiesen, begleitet und über die Regeln informiert. Bei großen Veranstaltungen, wie z. B. Taizé, bei denen nicht immer klar ist, zu welcher Gruppe jemand gehört, sollten Mitarbeitende ihr Umfeld besonders aufmerksam wahrnehmen und „merkwürdige“ Situationen oder Personen höflich ansprechen.
- Es existiert eine aktuelle Liste, aus der hervorgeht, wer Schlüssel für welche Räume besitzt. Mitarbeitende halten sich strikt an diese Regelungen und geben keine Schlüssel unbefugt weiter. Falls nicht bekannt, muss vor der Maßnahme bei den jeweiligen Freizeithäusern oder Einrichtungen erfragt werden, wer sich im Haus aufhält und wer Zugang zu welchen Räumen über einen Schlüssel hat.
- Sanitäranlagen gewährleisten eine geschlechtsspezifische, geschützte Privatsphäre für alle Teilnehmenden und Mitarbeitenden. Dieses Konzept berücksichtigt auch die Integration queerer Menschen. Die Mitarbeitenden achten darauf, dass die Räume jederzeit sicher und zugänglich sind, ohne dass die Privatsphäre verletzt wird. Ist die Sanitärsituation nicht ausreichend geschützt (z. B. am Jugendzeltplatz Schornweisach⁸), müssen zusätzliche Maßnahmen ergriffen werden, um den Schutz zu gewährleisten. Dazu können beispielsweise getrennte Duschzeiten für Mitarbeitende und Teilnehmende oder weitere Regelungen wie „Türen stets geschlossen halten“ oder „Duschen in Badekleidung“ gehören. Wichtig ist, die örtlichen Gegebenheiten kontinuierlich zu reflektieren und die Maßnahmen bei Bedarf anzupassen.

8. Seelsorgerische Grundhaltung in der Jugendarbeit

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

⁸ Die unzureichende Schutzsituation der Sanitäranlagen am Jugendzeltplatz Schornweisach ist bekannt und soll durch einen Umbau behoben werden.

beide Parteien geeignet sein, z. B. offene Räume, draußen oder mit offener Tür/Fenster; kleine, enge Räume sind zu vermeiden.

9. Verhaltensregeln zum Umgang mit digitalen Medien

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

9.1. Austausch von persönlichen Daten

Die Nutzung persönlicher Daten wird streng geregelt. Handynummern und Social-Media-Accounts werden nur mit ausdrücklicher Zustimmung weitergegeben. Die Kommunikation erfolgt über offizielle Kanäle⁹ der Evangelischen Jugend.

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

9.2. Umgang mit Foto-, Bild- und Videomaterial

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

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

Auch bei entsprechender Zustimmung zur Bilderstellung und -veröffentlichung, haben Verantwortliche in der Kinder- und Jugendarbeit die Aufgabe, Bilder vor der Veröffentlichung auf Kanälen der Evangelischen Jugend auf die Wahrung von Persönlichkeitsrechten hin zu prüfen.¹⁰

9.3. Vorbeugung Cybergroomings¹¹ und sexueller Belästigung

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

Um dem entgegenzuwirken, wird die Anonymität Teilnehmender auf Fotos und Beiträgen in den Sozialen Medien bewahrt. Insbesondere ist darauf zu achten, keine Bilder bzw. Beiträge zu veröffentlichen, die Personen bloßstellen.

⁹ Messenger-Gruppen und Social-Media Accounts der EJ MeiCa

¹⁰ Siehe auch 7.3. Vorbeugung Cybergroomings und sexueller Belästigung

¹¹ Cybergrooming (vom Englischen „grooming“, auf Deutsch: anbahnen oder vorbereiten) ist das gezielte Ansprechen Minderjähriger über das Internet mit dem Ziel, sexuelle Kontakte anzubahnen.

Um junge Menschen vor belästigenden oder beleidigenden Kommentaren zu wahren, wird die aktive Administration¹² von digitalen Kanälen, wie Instagram, Facebook etc., benötigt.

10. Sexualpädagogik

Sexuelle Bildung in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen ist eine Frage der Haltung zur ganzheitlichen Entwicklung der Sexualität von Kindern und Jugendlichen. Sie lässt sich mit „Zuhören-Hinsehen- Miteinander sprechen“ umschreiben.

Dabei ist die Akzeptanz sexueller Vielfalt eine Grundvoraussetzung. Alle sollen selbstbestimmt ihre Sexualität so leben, wie es ihren Bedürfnissen und Neigungen entspricht, ohne dabei Diskriminierung fürchten zu müssen, soweit die Intimität und Grenzen anderer respektiert werden.

Bei sexualpädagogischen Angeboten, die im Rahmen einer Veranstaltung der EJ MeiCa stattfinden, informieren wir vorab die Erziehungsberechtigten der minderjährigen Teilnehmenden transparent über die Inhalte der Maßnahme.

Darüber hinaus wird in Teams sensibel und respektvoll über Geschlechterrollen, sexuelle und geschlechtliche Vielfalt und sexualitätsbezogene Themen gesprochen. Eine klare, wertschätzende und altersangemessene Sprache zur Sexualität ist dabei selbstverständlich und wird gemeinsam reflektiert und gepflegt.

11. Präventions- und Informationsangebote

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

Präventionsangebote für junge Menschen beziehen sich auf die Aspekte:

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

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

Informationsangebote dienen der Transparenz nach innen und außen. Sie setzen ein deutliches Signal für einen bewussten und sensiblen Umgang mit schwierigen Themen – insbesondere mit sexualisierter Gewalt. Alle relevanten Informationen sollen öffentlich sichtbar und leicht zugänglich sein, beispielsweise auf unserer Webseite und durch gut platzierte Aushänge an den Orten der Maßnahmen.

¹² Aktive Administration meint das Löschen anzüglicher Kommentare, Blockieren von Sendern, etc.

Ein besonderer Schwerpunkt liegt auf der transparenten Kommunikation gegenüber Sorgeberechtigten. Diese werden frühzeitig über das Schutzkonzept informiert – etwa über Teilnehmenden-Info-Briefe oder im Rahmen von Elternabenden. Hier erhalten sie veranstaltungsbezogene Informationen zu Ort, Umgebung, Zimmergrößen, beteiligten Mitarbeitenden und Freizeitangeboten sowie zur konkreten Umsetzung des Schutzkonzepts vor Ort. Auch Themen wie Jugendschutz, Nachtruhe, Alkoholkonsum und Schlafsituation werden klar benannt. Ebenso werden die Rechte und Pflichten der Teilnehmenden dargestellt – bei Kinderfreizeiten mit der Bitte an die Sorgeberechtigten, diese vor der Maßnahme gemeinsam mit den Kindern zu besprechen.

Damit Ansprechpersonen bei Fragen oder im Verdachtsfall niedrigschwellig und zuverlässig erreichbar sind, werden ihre Kontaktdaten gut sichtbar veröffentlicht (Website EJ MeiCa, Websites Dekanat Markt Einersheim und Castell, Teilnehmenden-Info-Briefen, Aushängen an den Maßnahmen). Vor Ort liegen zudem Notfallordner mit allen wichtigen Telefonnummern und einer Leitlinie bereit, aus der hervorgeht, wer in welchem Fall zuständig ist. Ein Bereitschaftsdienst (in der Regel eine hauptberufliche Person) und ein Kriseninterventionsteam stellen sicher, dass im Ernstfall rasch reagiert werden kann.

Darüber hinaus werden Aushänge zu Beratungsstellen und Präventionsangeboten gegen sexualisierte Gewalt an gut zugänglichen Orten angebracht, um auf bestehende Hilfs- und Unterstützungsstrukturen aufmerksam zu machen.

12. Schulung und Fortbildung

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

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

Ehrenamtliche Mitarbeitende erwerben dies im Rahmen des Juleica-Grundkurses oder einer Basisschulung Prävention sexualisierte Gewalt, Hauptberufliche im Rahmen der Fortbildungen in den ersten Dienst-, Amts- bzw. Berufsjahren (FRED, FED, FEA, FEB).

Zur Auffrischung und Vertiefung des Wissens bietet die EJ MeiCa einmal im Jahr ein Schulungsangebot zum Thema Prävention sexualisierter Gewalt an. Darüber hinaus wird auf die Angebote der umliegenden Evangelischen Jugendverbände, der Dekanate sowie auf geeignete Online-Angebote hingewiesen. So wird sichergestellt, dass alle Mitarbeitenden die Möglichkeit haben, mindestens alle drei Jahre eine Auffrischungsschulung zu besuchen.

Für jede Teilnahme an einer solchen Schulung ist ein entsprechender Nachweis in der Geschäftsstelle einzureichen – auch dann, wenn die Schulung im Rahmen einer pädagogischen Ausbildung oder des Berufslebens absolviert wurde. In den Auffrischungsschulungen werden die zentralen Themen und Basisinhalte, die im Schutzkonzept festgelegt sind, erneut behandelt und reflektiert. Dies muss durch den Nachweis ersichtlich werden.

Präventionsbeauftragte und Ansprechpersonen¹³ haben ein Anrecht auf gesonderte Fortbildung und nehmen zu Beginn ihrer Tätigkeit und anschließend mindestens alle drei Jahre an einer Schulung teil.

Im Sinne des Präventionsgedankens sind folgende Schulungsinhalte besonders wichtig:

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

Alle Mitarbeitenden haben die Möglichkeit der Einzel- oder Gruppensupervision. Ehrenamtliche, Neben- und Hauptberufliche in der Jugendarbeit werden durch die jeweilige (Einrichtungs-)Leitung über die Möglichkeit zur Supervision informiert und Kosten entsprechend der Regelungen in der ELKB übernommen.¹⁴

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

13. Benennung der Verantwortlichkeiten und Zuständigkeiten

Evangelische Jugendarbeit geschieht im Miteinander von ehrenamtlichen und beruflichen Mitarbeitenden.

Bei der Auswahl bzw. Einsetzung Mitarbeitender ist grundsätzlich zu beachten¹⁵:

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

Vor und während jeder Maßnahme ist sicherzustellen, dass die Aufgaben, Kompetenzen und Rollen aller Mitarbeitenden klar definiert und verbindlich delegiert sind. Eine eindeutige Rollenverteilung

¹³ Erklärung der einzelnen Rollen im Anhang

¹⁴ Supervision für Hauptberufliche <https://www2.elkb.de/intranet/node/12247>; Supervision für Ehrenamtliche <https://www.ehrenamt-evangelisch-engagiert.de/supervision-fuer-ehrenamtliche/>

¹⁵ Siehe auch 9. Präventives Personalmanagement

schaftt Orientierung, beugt Missverständnissen vor und trägt zur Verlässlichkeit innerhalb des Teams bei.

Hierarchien im Team müssen klar benannt und besprochen werden. Sollte der Eindruck entstehen, dass sich inoffizielle oder „heimliche“ Hierarchien bilden, ist dies offen anzusprechen. Bei Bedarf können unabhängige Personen – etwa Hauptberufliche, die Dekanatsjugendkammer oder Mitglieder einer Fachstelle hinzugezogen werden, um die Situation zu klären und eine faire Kommunikation zu gewährleisten.

Auch nach Abschluss der Maßnahme sollten Entscheidungsstrukturen und die Zusammenarbeit im Rahmen eines Nachtreffens reflektiert werden. So können Erfahrungen ausgewertet, Prozesse verbessert und das gemeinsame Verantwortungsbewusstsein gestärkt werden.

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

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

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

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

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

13.3. Was macht eine Leitung aus?

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

Leitung im Sinne des Präventionsgedankens heißt:

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

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

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

- Teilnehmende sehen in der Leitung neben der Vorbildfunktion auch eine Schutzfunktion. Der Leitung wird in der Regel ein besonderer Vertrauensvorschuss entgegengebracht.

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

- Die Leitung verteilt Rollen, Aufgaben und Verantwortlichkeiten. Dies vermeidet Unklarheiten, die Übergriffe und Grenzverletzungen ermöglichen und stellt einen Schutzraum für die anvertrauten Personen her.
- Die Leitung bestimmt zusätzlich Aufgaben, Inhalte, Methoden, Reihenfolge, Arbeitsformen usw., wobei die Entscheidungsfindung so partizipativ wie möglich zu gestalten ist.
- Bei Vorfällen sexualisierter Gewalt ist es grundsätzlich Leitungsaufgabe, Schritte der Klärung und Intervention einzuleiten. Betroffene sexualisierter Gewalt werden transparent bei allen Schritten in die Intervention einbezogen. Die Miteinbeziehung weiterer Ebenen/Gremien/Personen wird über das jeweilige individuelle Schutzkonzept geregelt.¹⁶

14. Präventives Personalmanagement

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

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

14.1. Stellenbesetzungsverfahren:

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

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

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

14.2. Erweitertes Führungszeugnis

Hauptberufliche müssen vor Beginn der Tätigkeit und dann in regelmäßigen Abständen ein erweitertes Führungszeugnis bei ihrem oder ihrer Arbeitgeber:in vorlegen. Nebenberufliche und

¹⁶ Siehe auch 12. Verhalten im Verdachts- und Krisenfall

Ehrenamtliche sind ebenfalls zur Vorlage verpflichtet. Eine erneute Vorlage ist alle drei Jahre notwendig.

Als Nebenberufliche und Ehrenamtliche sind alle angesprochen, die in Wahrnehmung von Aufgaben der Kinder- und Jugendhilfe Kinder oder Jugendliche beaufsichtigen, betreuen, erziehen oder ausbilden oder einen vergleichbaren Kontakt haben. Diese Arbeit muss nach den Kriterien

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

überprüft und nach dessen Gefährdungspotential bewertet werden.

14.3. Verhaltenskodex¹⁷

Alle beruflichen und ehrenamtlichen Mitarbeitenden werden zu Beginn ihrer Tätigkeit über den Verhaltenskodex der Evangelischen Jugend in Bayern ausreichend informiert und müssen ihn als Selbstverpflichtung unterschreiben.

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

14.4. Mitarbeitendenjahresgespräch

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

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

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

14.5. Begleitung Ehrenamtlicher

Die Begleitung Ehrenamtlicher ist ein Kristallisationspunkt in der Jugendarbeit. In diesem Tätigkeitsfeld ist es besonders wichtig, dass berufliche Mitarbeitende für Ehrenamtliche ansprechbar sind. Ehrenamtliche benötigen eine dauerhafte Begleitung, die von einem wertschätzenden Miteinander geprägt ist, genauso wie eine angemessene Fehler- und Feedbackkultur, die nicht von autoritären oder hierarchischen Zügen bestimmt ist.

Vertrauen spielt dabei eine entscheidende Rolle. Anfangspunkt ist hierbei das Kennenlernen und das Mit-Hinein-Nehmen in Aufgaben, Strukturen und Rollenbeschreibungen, um dadurch eine größtmögliche Transparenz zu schaffen, auch wenn es um die Auswahl von Teammitgliedern geht.

¹⁷ Siehe Anhang C) Verhaltenskodex der Evangelischen Jugend in Bayern

15. Beschäftigtenschutz

Nicht nur Teilnehmende sind vor sexualisierter Gewalt zu schützen, sondern auch alle Mitarbeitenden. Allen Mitarbeitenden (Ehrenamtlichen und Beruflichen) müssen die notwendigen Informationen zu Beginn Ihrer Tätigkeit zur Verfügung gestellt werden (Informationsmappe und Übergabegespräche für Berufliche, am Juleica-Grundkurs und Traineetag für Ehrenamtliche).

Das Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)¹⁸ formuliert in § 1 das Ziel des Gesetzes: „Ziel des Gesetzes ist, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen.“

In den Begriffsbestimmungen in § 3 wird weiter ausgeführt:

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

(4) Eine sexuelle Belästigung ist eine Benachteiligung in Bezug auf § 2 Abs. 1 Nr. 1 bis 4, wenn ein unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten, wozu auch unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornographischen Darstellungen gehören, bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird, insbesondere wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.“

Beschäftigtenschutz für Hauptberufliche im Verdachtsfall

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

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

a) Schutz von betroffenen beruflichen Mitarbeitenden:

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

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

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

¹⁸ Siehe unter: <https://www.gesetze-im-internet.de/agg/>

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

b) Schutz von beschuldigten beruflichen Mitarbeitenden:

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

16. Beschwerde und Meldung

Um eine niedrigschwellige Feedback- und Beschwerdekultur zu gewährleisten, schaffen wir eine vertrauensvolle Atmosphäre, die es Allen erleichtert, sich mitzuteilen. Grundlage dafür ist eine offene Haltung der Mitarbeitenden, die Beschwerden und Rückmeldungen ernst nehmen und aktiv in ihre kontinuierliche Reflexion und Qualitätsentwicklung einbeziehen.

Wir stellen sicher, dass Transparenz, Beteiligung und kontinuierliche Reflexion fest in den Maßnahmen verankert sind. Dazu gehört eine tägliche Mitarbeitendenrunde, in der Beobachtungen, Bedürfnisse und mögliche Auffälligkeiten zeitnah besprochen werden können. Den Teilnehmenden bieten wir altersgerechte und auf Wunsch anonyme Rückmeldemöglichkeiten an, zum Beispiel über einen regelmäßig geleerten Briefkasten, dessen Nutzung zu Beginn der Maßnahme verständlich erklärt wird. Zusätzlich stehen ihnen vertraute Personen wie Zimmerbetreuende für persönliche Rückmeldungen zur Verfügung, ebenso wie die allgemeinen Ansprechpersonen des Awareness-Teams. Zum Abschluss der Maßnahme führen wir ein strukturiertes Gruppenfeedback, idealerweise in Form eines Fragebogens, durch. Darüber hinaus findet ein Nachtreffen für das gesamte Mitarbeitendenteam statt, um Erfahrungen auszuwerten und Verbesserungen für zukünftige Maßnahmen abzuleiten.

Alle Beschäftigten sind für den sensiblen Umgang mit Beschwerden geschult, Beschwerden werden sachlich bearbeitet, dokumentiert und niemals zum Nachteil der beschwerdeführenden Person genutzt. Dienstrechtlich relevante Beschwerden werden an die zuständigen Stellen weitergeleitet. Beschwerden über sexualisierte Gewalt gelten als Meldungen und werden entsprechend den geltenden Schutzstandards behandelt.

Damit alle Menschen, die zu uns kommen, die Möglichkeit zur Beschwerde haben, stehen folgende Wege zur Verfügung:

- Regelmäßige Feedbackrunden innerhalb bestehender Gruppen und Kreise
- Kontakt zu den Ansprechpersonen
- Meldestelle nach dem Hinweisgeberschutzgesetz mit digitaler & anonymer Beschwerdemöglichkeit

- Mitarbeitendenvertretung für Mitarbeitende

Sind Beschwerden über Personen eingegangen, erfolgt am Ende eines Beschwerdeverfahrens eine abschließende Rückmeldung sowohl an die beschwerdeführende Person als auch an die beschuldigte Person. Alle Personen, die über die Beschwerde oder einen Verdacht informiert waren, werden über das Ergebnis der Klärung in Kenntnis gesetzt.

Sollte sich eine Beschwerde gegenüber einer Person als unbegründet herausstellen, kann es notwendig sein, eine angemessene Rehabilitation sicherzustellen.

16.1. Meldung

Wenn ein begründeter Verdacht auf sexualisierte Gewalt durch beruflich oder ehrenamtlich Mitarbeitende oder ein Verstoß gegen das Abstinenzgebot¹⁹ vorliegt, muss die verantwortliche Person des Rechtsträgers²⁰ (für die evangelische Jugend Markt Einersheim/Castell in der Regel der/die Dekan:in) diesen unverzüglich der Meldestelle melden. Alle anderen Mitarbeitenden haben ebenso die Möglichkeit eine Meldung abzugeben.

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

Kontaktdaten der Meldestelle:

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

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

Auch zur Einschätzung eines Verdachts haben alle ehrenamtlich und beruflich Mitarbeitenden das Recht, sich jederzeit von der Fachstelle für den Umgang mit sexualisierter Gewalt²¹ vertraulich beraten zu lassen.

16.2. Ansprechpersonen für das Themenfeld „Sexualisierte Gewalt“

Bei allen Veranstaltungen, Gremien, Arbeitskreisen und -gruppen der Evangelischen Jugend MeiCa sind Mitarbeitende für das Themenfeld Prävention geschult. Entweder sie sind selbst für das Thema ansprechbar oder können auf Ansprech- und Vertrauenspersonen verweisen.

Die aktuellen Ansprechpersonen sind auf unserer Website, im Freizeitordner sowie an den Maßnahmen ausgehängten Informationsmaterialien ausgewiesen.

Veranstaltungen:

Auf Veranstaltungen, Freizeiten und Gruppenstunden sowie weiteren Formaten der evangelischen

¹⁹ Abstinenzgebot: Sexuelle Kontakte mit Schutzbefohlenen sind mit dem kirchlichen Schutzauftrag nicht vereinbar und daher verboten.

²⁰ Vertretung des Rechtsträgers: Kirchengemeinde -> geschäftsführende:r Pfarrer:in // Dekanat -> Dekan:in // Kirchenkreis- und Landesebene -> der:die Landesjugendpfarrer:in // Verband -> Vorsitzende:r des Verbands

²¹ <https://aktiv-gegen-missbrauch-elkb.de/>

Jugendarbeit bestimmen die Mitarbeitenden der Teams eine oder mehrere Ansprechpersonen. Diese haben die Aufgabe über Beschwerdemöglichkeiten aufzuklären, Bewusstsein für das Thema zu schaffen, ansprechbar für Teilnehmende und Mitarbeitende zu sein sowie die Vertrauenspersonen im Dekanat zu kennen und bei Bedarf zu kontaktieren.

Dekanatsebene:

Die Dekanatsjugendkammer der EJ MeiCa benennt einen oder mehrere Mitarbeitende als Ansprechpersonen für eine bestimmte Zeit. Bei der Zusammenstellung eines Teams an Ansprechpersonen ist auf Diversität²² zu achten, um Kindern und Jugendlichen einen niederschweligen Zugang zu ermöglichen.

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

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

Unsere Ansprechpersonen sind für Betroffene als Erstkontaktmöglichkeit vor Ort da. Sie wurden in der Kammersitzung vom 03.03.2026 berufen.

Die Ansprechpersonen sind:

Dorothea Kohr: [Tel](#), [Email](#)

Noah Hein: [Tel](#), [Email](#)

Pfr. Kathrin Tewes: [Tel](#), [Email](#)

Landesebene

Ansprechperson auf Landesebene ist der oder die zuständige Fachreferent:in im Amt für evangelische Jugendarbeit. Sie ist zuständig für Koordinationsfragen, als Unterstützung der EJB-Vertrauenspersonen, für ein angemessenes Aus- und Fortbildungsprogramm für Vertrauenspersonen und hauptberufliche Mitarbeitende.

Für (Verdachts-)Fälle sexualisierter Gewalt auf Landesebene ist die Fachstelle für den Umgang mit sexualisierter Gewalt der ELKB²³ zuständig.

²² Diversität meint hier eine Besetzung des Teams durch Mitarbeitende in unterschiedlichen Funktionen (z.B. Hauptberufliche und Ehrenamtliche), unterschiedlichen Alters und Geschlechts, unterschiedlicher Gruppenzugehörigkeit

²³ <https://aktiv-gegen-missbrauch-elkb.de/>

17. Verhalten im Verdachts- und Krisenfall

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

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

In allen Fällen ist eine gute **Dokumentation**, der Beobachtungen und aller Handlungsschritte geboten. Ein Dokumentationsbogen ist auf unserer Website und im Freizeitordner zu finden. Zu unterscheiden ist dabei zwischen Wahrnehmung bzw. Verhalten, Interpretation und Bewertung. Die Dokumentation muss sicher und datenschutzkonform aufbewahrt werden.

17.1. Krisenleitfäden

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

Konkrete Verhaltens- und Gesprächsregeln²⁴ können hier helfen. Für Ansprechpersonen ist es wichtig, die eigenen Grenzen der Handlungsfähigkeit zu kennen und auch gegenüber Betroffenen zu benennen.

a) Im Gespräch mit Betroffenen

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

WICHTIG:

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

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

²⁴ Siehe Anhang „Hinweise zu Verhalten und Gespräch im Krisenfall“

Auf unserer Website und im Freizeitordner sind Krisenpläne für verschiedene Situationen zu finden:

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

17.2. Interventionsleitfaden bei Hinweisen auf sexualisierte Gewalt

Stellt sich ein Verdacht als erhärtet heraus, so müssen die jeweils verantwortlichen Personen und Gremien nach innen und außen hin deutlich machen, dass sie auf der Seite der Betroffenen stehen. Daher muss der oder die Täter:in Konsequenzen spüren. Diese sind je nach Schwere der Tat zu differenzieren und reichen von einem pädagogischen Gespräch bis hin zur Strafanzeige. Die Entscheidung hierüber fällen die jeweils zuständigen Leitungsgremien der betroffenen Ebene:

- Kirchengemeinde → geschäftsführende Pfarrer:in
- Dekanat → Dekan:in
- Kirchenkreis- und Landesebene → Landesjugendpfarrer:in
- Verband → Vorsitzende:r des Verbands

Außerhalb der Evangelischen Jugend

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

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

Innerhalb der Evangelischen Jugend

Erhärtert sich der Verdacht, dass es in den eigenen Reihen zu sexualisierter Gewalt kam, ist dies entsprechend der Meldekette zu melden²⁵. Über das weitere Vorgehen entscheidet das Interventionsteam²⁶, welches durch die Vertretung des Rechtsträgers geleitet und verantwortet wird.

Ehrenamtlich Mitarbeitende der evang. Jugendarbeit

Bei ehrenamtlich Mitarbeitenden besteht kein arbeitsrechtliches Verhältnis.

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

²⁵ Siehe 14. Beschwerde und Meldung

²⁶ Siehe Anhang E) Zusammensetzung und Aufgaben des Interventionsteams

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

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

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

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

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

Beruflich Mitarbeitende

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

Umgang mit der Öffentlichkeit

Im Kontakt mit der Presse wird die zuständige Leitung (in der Regel Dekan:in) hinzugezogen. Diese sollten sich im Vorfeld mit der Kirchenleitung abgestimmt haben. Sie sind es, die mit der Presse reden, die ggf. Informationen an die Presse weitergeben (z. B. Zeitungsmeldung). Sie sind es, die immer auf dem aktuellen Stand gehalten werden.

Zwei Grundsätze sind bei Anfragen der Presse wichtig:

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

17.3. Anzeigeverfahren

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

- Sexualisierte Gewalt ist ein „Offizialdelikt“, das jede Person zur Anzeige bringen kann. Der Jugendverband, die Kirchengemeinde, das Dekanat als Körperschaft des öffentlichen Rechts und damit als eine juristische Person kann ebenfalls Anzeige erstatten. Hierbei ist zu klären, wer auf der jeweiligen Ebene das juristische Vertretungsrecht hat (s. u.).
- Die Polizei muss anschließend von sich aus tätig werden. Hierbei ist es nebensächlich, wer die Anzeige tätigt. Die sich daraus ergebenden Schritte sind dieselben.
- Es ist sicher nicht leicht, Anzeige gegen eine:n Mitarbeiter:in des eigenen Verbandes zu erstatten. Um gegenüber Betroffenen, der Öffentlichkeit, aber auch weiteren potentiellen Täter:innen deutlich zu machen, dass ein solches Verhalten nicht geduldet wird und um den oder die Täter:in an der Ausübung weiterer Straftaten zu hindern, ist eine Anzeige jedoch oft notwendig.
- Eine Strafanzeige kann bei der Polizei mündlich zu Protokoll gegeben werden. Man kann eine Strafanzeige auch direkt bei der Staatsanwaltschaft einreichen. Hier ist allerdings zu empfehlen, dies schriftlich zu tun.
- Wer Anzeige erstattet, tritt nicht als Kläger:in auf, sondern höchstens als Zeug:in.

Regelung zur Erstattung von Strafanzeigen

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

Deshalb hat die Landesjugendkammer folgende Regelung beschlossen:

Die Aufgabe „Anzeige zu erstatten“ liegt – unter Vorbehalt des Willens des Opfers – bei den Personensorgeberechtigten des Opfers und den rechtsfähigen Leitungsverantwortlichen, also dem oder der Dekan:in.²⁷

18. Vernetzung mit externen Fachberatungsstellen

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

Telefonisch kann auch N.I.N.A.²⁸ kontaktiert werden.

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

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

Die Zugänglichkeit zu den Kontaktdaten muss ohne Nachfrage gewährleistet sein.

13.1 Kooperation mit Beratungsstellen

²⁷ Beschluss 11-IV der Landesjugendkammer-Vollversammlung im Dezember 2011

²⁸ <https://nina-info.de/nina-ev>

Erziehungs- und Familienberatungsstelle (Für den Landkreis Kitzingen)

Güterhallstraße 5
97318 Kitzingen

Tel: 09321 - 78 17

Email: erziehungsberatung-kitzingen@t-online.de

Internet: www.erziehungsberatung-kitzingen.de

Erziehungs- und Lebensberatungsstelle (Für den Landkreis Neustadt (Aisch)-Bad Windsheim)

Ansbacher Straße 2
91413 Neustadt/Aisch

Tel: 09161 2577

Email: eb@dw-nea.de

Internet: www.diakonie-neustadt-aisch.de

Mit diesen haben wir vereinbart, dass wir sie als Beratungskontakt in unser Schutzkonzept aufnehmen. Natürlich gibt es darüber hinaus weitere Beratungsstellen in den Landkreisen, an die man sich wenden kann, wenn man andere Angebote in Anspruch nehmen möchte.

19. Aufarbeitung und Nachsorge

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

Aufarbeitung und Nachsorge haben folgende Ziele:

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

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

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

Die Ansprechstelle²⁹ der Fachstelle für den Umgang mit sexualisierter Gewalt der ELKB berät unmittelbar Betroffene sexualisierter Gewalt in der ELKB und Angehörige über mögliche Schritte der Aufarbeitung, vermitteln – bei Bedarf – unabhängige juristische Erstberatung und Maßnahmen der therapeutischen Krisenintervention.

20. Rehabilitation von zu Unrecht beschuldigten Personen

Das Rehabilitierungsverfahren wird ausschließlich angewendet, wenn ein Verdacht nach sorgfältiger Prüfung ausgeräumt ist und sich nicht bestätigt hat. Das Rehabilitierungsverfahren liegt in der Verantwortung des Dekanatsbezirks und der Evangelischen Jugend und wird unter Wahrung der Persönlichkeitsrechte erarbeitet. Soweit möglich soll auf Zusammenarbeit mit der zu Unrecht beschuldigten Person gesetzt werden.

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

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

Mögliche Maßnahmen sind:

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

21. Evaluation

Die Arbeit mit dem Schutzkonzept, der Umgang mit Mitteilungen, die Passgenauigkeit der Hilfen des Interventionsleitfadens und der Abläufe werden regelmäßig reflektiert und ausgewertet.

Die nächste Überprüfung des Schutzkonzepts ist für Januar 2027 geplant.

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

Anhang

A) Begriffsklärung „Sexualisierte Gewalt“

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

Grenzverletzungen

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

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

Sexuelle Übergriffe

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

Sexueller Missbrauch

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

Täter bzw. Täterin nutzen die Macht- und Autoritätsposition aus, um die eigenen Bedürfnisse auf Kosten des Kindes/Jugendlichen zu befriedigen.³⁰

Nach dem **Rahmenschutzkonzept** für die Evangelisch-Lutherische Kirche in Bayern³¹:

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

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

Auch Verstöße gegen das Abstinenzgebot³² sind hier zu berücksichtigen.

Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung nach dem **Strafgesetzbuch**:

- § 174 Sexueller Missbrauch von Schutzbefohlenen
- § 174a Sexueller Missbrauch von Gefangenen, behördlich Verwahrten oder Kranken und Hilfsbedürftigen in Einrichtungen

³⁰ nach Bange/Deegener: Sexueller Missbrauch an Kindern. Hintergründe, Ausmaß, Folgen. Weinheim 1996

³¹ Vgl. Kapitel 2.1. Rahmenschutzkonzept für die Evangelisch-Lutherische Kirche in Bayern und für das Diakonische Werk Bayern zur Prävention vor und zum Umgang mit sexualisierter Gewalt

³² Vgl. §3 „Abstands- und Abstinenzgebot; Seelsorge“ PräVG

- § 174b Sexueller Missbrauch unter Ausnutzung einer Amtsstellung
- § 174c Sexueller Missbrauch unter Ausnutzung eines Beratungs -, Behandlungs - oder Betreuungsverhältnisses
- § 176 Sexueller Missbrauch von Kindern
- § 176a Sexueller Missbrauch von Kindern ohne Körperkontakt mit dem Kind
- § 176b Vorbereitung des sexuellen Missbrauchs von Kindern
- § 176c Schwerer sexueller Missbrauch von Kindern
- § 176d Sexueller Missbrauch von Kindern mit Todesfolge
- § 176e Verbreitung und Besitz von Anleitungen zu sexuellem Missbrauch von Kindern
- § 177 Sexueller Übergriff, sexuelle Nötigung; Vergewaltigung
- § 178 Sexuelle Nötigung und Vergewaltigung mit Todesfolge
- § 180 Förderung sexueller Handlungen Minderjähriger
- § 180a Ausbeutung von Prostituierten
- § 181a Zuhälterei
- § 181b Führungsaufsicht
- § 182 Sexueller Missbrauch von Jugendlichen
- § 183 Exhibitionistische Handlungen
- § 183a Erregung öffentlichen Ärgernisses
- § 184 Verbreitung pornographischer Schriften
- § 184a Verbreitung gewalt- oder tierpornographischer Schriften
- § 184b Verbreitung, Erwerb und Besitz kinderpornographischer Schriften
- § 184c Verbreitung, Erwerb und Besitz jugendpornographischer Schriften
- § 184e Veranstaltung und Besuch kinder- und jugendpornographischer Darbietungen
- § 184f Ausübung der verbotenen Prostitution
- § 184g Jugendgefährdende Prostitution
- § 184i Sexuelle Belästigung
- § 184j Straftaten aus Gruppen
- § 184k Verletzung des Intimbereichs durch Bildaufnahmen
- § 184l Inverkehrbringen, Erwerb und Besitz von Sexgruppen mit kindlichem Erscheinungsbild

B) Ansprech- und Vertrauenspersonen, Präventionsbeauftragte

Die Begriffe Ansprech- und Vertrauenspersonen werden innerhalb der Evang.-Luth. Kirche in Bayern derzeit teils synonym teils mit unterschiedlichen Aufgabenzuschreibungen verwendet.

Es ist unbedingt darauf zu achten, dass Personen, die ausdrücklich mit einer dieser Rollen beauftragt sind, voneinander wissen und miteinander vernetzt sind, um im Verdachts- und Interventionsfall schnell und gut zusammenarbeiten zu können.

Gemäß Rahmenschutzkonzept gilt:

„Ansprech- und Vertrauenspersonen unterstützen von sexualisierter Gewalt Betroffene bei der Klärung ihrer Situation und ihrer Handlungsmöglichkeiten vor Ort.“³³

³³ Nr.4.4 Abs.2 Rahmenschutzkonzept für die Evangelisch-Lutherische Kirche in Bayern und das Diakonische Werk Bayern zur Prävention von und zum Umgang mit sexualisierter Gewalt

Aufgabe der Präventionsbeauftragten ist es „darauf zu achten, dass der im eigenen Schutzkonzept festgeschriebene Interventionsleitfaden aktuell bleibt und die Meldewege und zuständigen Stellen bekannt sind. Weiterhin tragen sie dafür Sorge, dass die kontinuierliche Weiterentwicklung der Schutzfaktoren im Blick bleibt. Zudem sollen sie Beratungs-, Informations- und Fortbildungsangebote initiieren.“³⁴

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

Daneben sollen alle Dekanate und Mitgliedsverbände der EJB Mitarbeitende als „Vertrauenspersonen gegen sexualisierte Gewalt“ beauftragen.³⁵

Diese übernehmen folgende Aufgaben:

- Die Aufgabe „Bei uns nicht!? – Prävention sexualisierter Gewalt“ innerhalb des jeweiligen Dekanats präsent halten und gegebenenfalls Notwendiges initiieren.
- Ansprechpartner:in zu Fragen der Prävention und der sexualisierten Gewalt für Menschen innerhalb der evangelischen Jugendarbeit in ihrem oder seinem Bereich zu sein.
- Sich in Fragen der Prävention und der sexualisierten Gewalt (weiter-) qualifizieren.
- Anregungen zu diesem Thema in die Mitarbeitendenbildung der evangelischen Jugendarbeit, insbesondere bei Grundkursen, einbringen.
- Das Thema Prävention und sexuellen Missbrauch in die Öffentlichkeit der evangelischen Jugendarbeit, der evangelischen Kirche und der Verbände bringen.
- Als erste Kontaktperson für Betroffene zur Verfügung stehen. Das bedeutet Clearing und Vermittlung entsprechender Hilfe – NICHT Beratung, Aufklärung von Sachverhalten oder gar Therapie.
- Örtliche und regionale Netzwerke gegen sexuellen Missbrauch wahrnehmen und gegebenenfalls in ihnen mitarbeiten.
- Bei Beendigung/Ausscheiden aus der Beauftragung ist die Dekanatsjugendkammer bzw. das Leitungsgremium des Mitgliedverbandes auf die Beauftragung einer neuen Person hinzuweisen.

³⁴ Nr. 4.3 Abs.2 Rahmenschutzkonzept für die Evangelisch-Lutherische Kirche in Bayern und das Diakonische Werk Bayern zur Prävention von und zum Umgang mit sexualisierter Gewalt

³⁵ Vgl. Beschluss 16-III der Landesjugendkammer im Oktober 2017,

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

C) Verhaltenskodex der Evangelischen Jugend in Bayern

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

D) Hinweise zu Verhalten und Gespräch im Krisenfall

Vertrauensvollen Rahmen bieten:

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

Verhalten im Gespräch:

Das Gespräch ist gekennzeichnet durch:

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

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

Mitarbeitende dürfen sich nicht in das Geheimnis einbinden und sich auf diese Weise zu bloßen Mitwissenden machen lassen.

Vereinbarungen treffen

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

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

Wichtig:

Bei Vorfällen in den eigenen kirchlichen Strukturen muss gehandelt und die Meldekette³⁶ in Gang gesetzt werden! Bei außerkirchlichen Vorfällen müssen in Abhängigkeit vom Alter des:der Betroffenen und der Situation Sorgeberechtigte bzw. Jugendamt einbezogen werden.

Dies gilt es mit Betroffenen transparent und ehrlich zu kommunizieren!

b) Krisenplan: Das E.R.N.S.T - Schema³⁷

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

Auch in der Jugendarbeit ist dieses Schema gut umsetzbar. Es bietet den Ablaufplan, wie im

³⁶ Siehe Kapitel 11 „Beschwerde und Meldung“

³⁷ Power-Child e.V. (Hrsg.): E.R.N.S.T. machen. Sexuelle Gewalt unter Jugendlichen verhindern. Köln 2008

Verdachtsfall vorzugehen ist. Es ist übersichtlich, nachvollziehbar und leicht zu merken.

Mitarbeitenden ist zu empfehlen, die Einzelpunkte jeweils für das eigene Arbeitsfeld durchzugehen und evtl. schriftlich festzuhalten (wie bei einem Notfallplan).

Die Vorgehensweise:

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

Erkennen:

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

Ruhe bewahren:

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

Nachfragen:

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

Sicherheit herstellen:

Ich stelle Sicherheit her. Ich achte darauf, dass das Opfer geschützt ist. Ich benenne und trenne klar und öffentlich Opfer/betroffene Person und Täter:in sowie ggf. deren Verhalten. Ich beziehe diesbezüglich sehr deutlich Stellung, indem ich klar Partei für die betroffene Person ergreife. Ich denke daran, dass ich die Verantwortung für körperliche und psychische Unversehrtheit in meinem Zuständigkeitsbereich trage. Ich berücksichtige interne Krisenpläne, Absprachen und Kooperationen.

Täter:in stoppen:

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

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

E) Zusammensetzung und Aufgaben des Interventionsteams³⁸

Das Interventionsteam soll die/den Leitungsverantwortliche:n unterstützen, gemeinsam das Vorgehen besprechen und das Vier-Augen-Prinzip sicherstellen (mindestens zwei Personen treffen die Entscheidungen, nicht eine allein).

Das Interventionsteam besteht aus folgenden Personen:

- Dekan:in entweder Dekanat Markt Einersheim oder Castell
- eine Präventionsbeauftragte Person der Dekanate Markt Einersheim/Castell
- ein Notfallseelsorger der Dekanate Markt Einersheim/Castell
- eine Person, die für die Presse- und Öffentlichkeitsarbeit zuständig ist
- eine Person aus einer Fachberatungsstelle wird in Rücksprache mit der Fachstelle der ELKB entsprechend der Anforderungen des Falls berufen.
- eine Person mit juristischer Kompetenz wird in Rücksprache mit der Landeskirche hinzugezogen
- Jugendreferent:innen
- ggf. fallbezogen eine Person, die gegenüber der beschuldigten Person weisungsbefugt ist

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

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

Die **Aufgaben** des Interventionsteams sind insbesondere:

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

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

³⁸ Siehe Rahmenschutzkonzept für die Evangelisch-Lutherische Kirche in Bayern und für das Diakonische Werk Bayern zur Prävention von und zum Umgang mit sexualisierter Gewalt – 7.6 Interventionsteam. https://aktiv-gegen-missbrauch-elkb.de/wp-content/uploads/2022/10/2021_11_01-Rahmenschutzkonzept-ELKB_DW-beschlossene-Fassung.pdf

F) Interventionsleitfäden³⁹**Interventionsleitfaden bei erhärtetem Verdacht außerhalb der evangelischen Jugendarbeit***Grundsatz:**Schutz der betroffenen Person steht im Zentrum der Intervention.**Die betroffene Person muss über alle einzelnen Interventionsschritte informiert sein und soll weitestgehend dabei eingebunden sein.**Ruhe bewahren und mit Bedacht handeln!*

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

- Kirchengemeinde → geschäftsführende:r Pfarrer:in
- Dekanat → Dekan:in
- Kirchenkreis- und Landesebene → Landesjugendpfarrer:in
- Jugendverband → Vorsitzende:r des Verbands

Sorgeberechtigte informieren und weiteres Vorgehen mit ihnen abstimmen

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

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

³⁹ Siehe auch 12. Verhalten im Verdachts- und Krisenfall

Interventionsleitfaden bei erhärtetem Verdacht innerhalb der evangelischen Jugendarbeit gegen Ehrenamtliche

Grundsatz:

Schutz der betroffenen Person steht im Zentrum der Intervention.

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

Ruhe bewahren und mit Bedacht handeln!

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

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

Einberufen des Interventionsteams durch den:die Vorgesetzte

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

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

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

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

Interventionsleitfaden bei verhärtetem Verdacht innerhalb der evangelischen Jugendarbeit gegen beruflich Mitarbeitende*Grundsatz:**Schutz der betroffenen Person steht im Zentrum der Intervention.**Die betroffene Person muss über alle einzelnen Interventionsschritte informiert sein und soll weitestgehend dabei eingebunden sein.**Ruhe bewahren und mit Bedacht handeln!*

Information der dienstgebenden Person im Zuge der Meldepflicht
Einberufen des Interventionsteams durch den:die Vorgesetzte
Dienstgebende Person entscheidet über weitere Maßnahmen, z.B. • Abmahnung • Versetzung • Kündigung • Strafanzeige
Zudem empfiehlt sich als Unterstützung zur eigenen Intervention Beratung einzuholen (z.B. Fachberatungsstellen)