



## **S C H U T Z K O N Z E P T**

### **des Thüringer Gemeinschaftsbundes e.V. - Verband Landeskirchlicher Gemeinschaften mit Sitz in Schmalkalden vom 24. Oktober 2023 in der Fassung vom 18. April 2024**

#### **Einführung**

Leitendes Ziel ist es, in unseren Arbeitsfeldern sexualisierte Gewalt (siehe Anlage 1 – Was ist sexualisierte Gewalt?) zu verhindern und die Arbeitsfelder täter\*innenunfreundlich zu gestalten.

Gleichzeitig gilt es dort, wo trotz entsprechender Vorsichtsmaßnahmen Tatbestände sowie Grenzüberschreitungen festgestellt werden, diese klar zu benennen und aktiv an der Aufklärung und Aufarbeitung mitzuarbeiten.

Gewaltprävention im Kinder- und Jugendschutz bezogen auf sexuelle Grenzüberschreitungen und Zu widerhandlungen zeigt sich in Handlung und Haltung und muss regelmäßig thematisiert werden.

#### **Potential- und Risikoanalyse**

Wir sichern zu, in unseren Angeboten eine täter\*innenunfreundliche Umgebung zu schaffen. Dazu vergegenwärtigen wir uns unsere Präventionsmöglichkeiten (unser Potential) und die Risiken, dass es bei unseren Angeboten zu sexualisierter Gewalt kommt. Zur Identifikation der Risiken gehört die intensive Auseinandersetzung mit:

- physischen Räumen, also den Begegnungsorten, der räumlichen Umgebung,
- strukturellen Räumen, also den Arbeitssettings, der Teilnehmendenstruktur sowie der Mitarbeitendensituation,
- den Kommunikationsräumen (Gesprächsverhalten, Beschwerdemöglichkeiten, Partizipationsmöglichkeiten),
- den virtuellen Räumen (social media, Netzwerke, Plattformen, Gruppen),
- Maßnahme-/ Angebotskonzepten, die wiederkehrend sind.

Wir führen dazu Potential- und Risikoanalysen anhand Anlage 2 – Potential- und Risikoanalyse durch.

#### **Zuständigkeiten**

Der Vorstand des TGB bestimmt eine(n) Präventionsbeauftragte(n), die/der zuständig ist für die Umsetzung dieses Konzeptes. Dies ist ab 09.03.2024 der Inspektor für Theologie und Gemeinde, Thomas Kretzschmar, E-Mail thomas.kretzschmar@t-gb.de.

Außerdem bestimmt der Vorstand des TGB eine(n) Zuständige(n) für die Schutzkonzeptdokumentation. Dies ist ab 23.03.2024 die EC-Referentin, Lily Schilling, lily.schilling@t-gb.de. Ihr müssen die in diesem Schutzkonzept genannten Dokumente vorgelegt werden.

Zudem beauftragt der Vorstand des TGB Vertrauenspersonen, die als Ansprechpartner dienen für Betroffene oder für Mitarbeitende, die einen Übergriff beobachtet haben. Zum Zeitpunkt der Einführung



dieses Konzeptes ist dies die Anlaufstelle des Evangelischen Gnadauer Gemeinschaftsverbandes (<http://www.gnadauer.de/anlaufstelle>).

## Verhaltenskodex und Selbstverpflichtungserklärung

Verhaltenskodex und Selbstverpflichtungserklärung (siehe Anlage 3 – Verhaltenskodex und Anlage 4 - Selbstverpflichtungserklärung) dienen allen Mitarbeitenden als Orientierungsrahmen für den grenzachtenden Umgang und formulieren Regelungen für Situationen, die für sexualisierte Gewalt und jegliche Form von Grenzüberschreitungen ausgenutzt werden können. Alle ehrenamtlich bzw. hauptamtlich tätigen Mitarbeitenden sollen den Verhaltenskodex und die Selbstverpflichtungserklärung kennen und unterschreiben.

Das Schutzkonzept mit seinen Unterpunkten ist in Bewerbungszusammenhängen anzusprechen, die Bewerberinnen und Bewerber sollen hier ihren Umsetzungswillen bekunden.

Als TGB arbeiten wir im Rahmen des Schutzkonzeptes auf Grundlage eines gemeinsamen Verhaltenskodexes. Dieser Verhaltenskodex leitet sich aus unserem Selbstverständnis ab und ist zwingender Teil einer Selbstverpflichtungserklärung aller ehren- und hauptamtlicher Mitarbeitenden in unseren Arbeitsbereichen. Die Selbstverpflichtungserklärung ist durch alle tätigen Personen zu unterzeichnen. Diese Unterzeichnung ist bei der/dem Zuständigen für die Schutzkonzeptdokumentation des TGB zu dokumentieren.

Wir verpflichten uns damit, gegenüber unseren Schutzbefohlenen ein grenzachtendes, respektvolles und persönlichkeitschützendes Verhalten zu wahren. Der Verhaltenskodex und die Selbstverpflichtungserklärung sind somit als gemeinsamer Orientierungsrahmen und Regelwerk des Miteinanders wichtige Bausteine der Gewaltprävention.

## Erweitertes Führungszeugnis

Alle Personen, die Umgang mit Schutzbefohlenen und Zugang zu den Räumlichkeiten haben, legen der/dem Zuständigen für die Schutzkonzeptdokumentation des TGB zur Einsicht nach § 72a SGB VIII ein erweitertes polizeiliches Führungszeugnis vor, das bei Vorlage nicht älter als 3 Monate ist und spätestens nach 5 Jahren erneut vorgelegt werden muss. Die/der Zuständige für die Schutzkonzeptdokumentation dokumentiert ...

- bei beruflich Beschäftigten nur den Umstand, dass Einsicht in ein Führungszeugnis genommen wurde, das Datum des Führungszeugnisses und die Information, ob die das Führungszeugnis betreffende Person wegen einer Straftat nach § 72a Abs. 1 SGB VIII rechtskräftig verurteilt worden ist (jedoch nicht die konkrete Straftat). Das Gleiche gilt für Ehrenamtliche, die im Rahmen der Eingliederungshilfe nach SGB IX tätig werden.
- bei allen übrigen ehrenamtlich Tätigen diese erhobenen Daten nur, sofern dies zum Ausschluss der Person von der Tätigkeit, die Anlass zu der Einsichtnahme in das Führungszeugnis gewesen ist, relevant ist. 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.



Die Beantragung von erweiterten Führungszeugnissen für Ehrenamtliche ist kostenlos. Dafür muss eine Bestätigung des Trägers mit der Benennung der Rechtsgrundlage vorliegen, dass die betreffende Person bekannt ist und ein Ehrenamt ausfüllt. Dokumente zur Beantragung /Kostenübernahme finden sich hier: .

## Fortbildungen

Alle beruflich und ehrenamtlich Mitarbeitenden sind zur Teilnahme an Fortbildungen zum Thema „Schutz vor sexualisierter Gewalt“ verpflichtet. Für TGB und Thüringer EC bedeutet das, dass sie für entsprechende Fortbildungsangebote zu sorgen haben. Die örtlichen Vorstände haben darauf zu achten, dass alle betreffenden Mitarbeitenden an den für sie entsprechenden Schulungen teilnehmen. Die Angaben sind stets zu aktualisieren. Mitarbeitendenwechsel oder Neueinstellungen müssen berücksichtigt werden.

## Weitere Mittel zur Erreichung unserer Ziele

Damit die Präventionsmaßnahmen dieses Konzeptes wirksam werden, setzen wir auch auf folgende Faktoren:

- Mitarbeitendenschulungen im Rhythmus von 5 Jahren,
- Thematisieren von sexualisierter Gewalt mit Sorgeberechtigten, Eltern, ...
- persönlichkeitsstärkende Kinder- und Jugendarbeit mit der Thematisierung von Kinder- und Jugendschutz,
- Arbeit nach den Präventionsgrundsätzen,
- Konzepte sexueller Bildung mit dem Ziel grenzachtender und sensibler sexueller Bildungsangebote zur Unterstützung der Persönlichkeitsentwicklung,
- medienpädagogische Bildungsangebote zum Schutz vor sexualisierten Übergriffen in digitalen Lebenswelten und
- Schaffen einer täter\*innenunfreundlichen Umgebung.

## Beschwerdeverfahren / Vertrauenspersonen

Wir schaffen Möglichkeiten der Beschwerde über sexualisiertes Verhalten. Ziel ist es, Fehler frühzeitig zu erkennen und zu beheben. Alle können Beobachtungen und Fehler melden. Beschwerden werden immer ernst genommen. Beschwerden machen auf Fehler in der Struktur aufmerksam und helfen, unsere Arbeit im Sinne eines Entwicklungspotentials zu verbessern. Sie deuten auf die mögliche Verletzung von Rechten, Bedürfnissen und Wünschen hin. Das Beschwerdesystem und -verfahren ist unseren Mitarbeitenden bekannt, so dass sie auch die Teilnehmenden damit vertraut machen können.

In allen Gebäuden hängen der Verhaltenskodex und die Kontaktdaten der Anlaufstelle gut sichtbar aus. Der Aushang weist außerdem darauf hin, bei welchen Personen das gesamte Schutzkonzept einsehbar ist und wie Fragen, Anregungen und Beschwerden vorgebracht werden können.

Beschwerden nimmt die Anlaufstelle des Gnadauer Evangelischen Gemeinschaftsverbands entgegen. Deren Mitarbeitende entscheiden gemeinsam mit den Beschwerdeführenden, wer in welchem Umfang informiert werden soll. Alle Beschwerden werden durch die Mitarbeitenden der Anlaufstelle dokumentiert und sicher aufbewahrt.

Die Anlaufstelle ist zu erreichen über: <http://www.gnadauer.de/anlaufstelle>.



## Notfallplan

Im Falle einer Vermutung von Verletzung der sexuellen Selbstbestimmung agieren wir wie im Folgenden beschrieben. Die konkreten Schritte finden sich in Anlage 6 – Schritte im Verdachtsfall:

### Wir handeln immer nach folgenden Grundsätzen:

- Im Sinne der verletzten Person, zu ihrem Schutz – Beschuldigtenkonfrontation ist nicht Schutzaufgabe!
- Dennoch unvoreingenommen und nicht parteiisch!
- In keinem Fall allein – kein Aktionismus!
- Gemeinsam mit der zuständigen Leitungsposition, einer insofern erfahrenen Fachkraft oder einer der Vertrauenspersonen. Wir halten die Zahl der Involvierten bewusst niedrig, um so im Falle eines Irrtums die Rehabilitation einer Person nicht unnötig zu erschweren.
- Nur dann direkt eingreifend, wenn Gefahr im Verzug ist.
- Mit schriftlicher Dokumentation (Verdachtstagebuch), in dem die Situation dezidiert und kleinteilig aufgezeichnet ist.

### Zwischen diesen Formen sexualisierter Gewalt wird unterschieden:

- Grenzverletzungen werden unabsichtlich verübt und resultieren aus fachlichen bzw. persönlichen Unzulänglichkeiten oder einer „Kultur der Grenzverletzungen“
- Übergriffe sind Ausdruck eines unzureichenden Respekts gegenüber anderen Menschen, grundlegender fachlicher Mängel und/oder einer gezielten Desensibilisierung im Rahmen der Vorbereitung eines sexuellen Missbrauchs/ eines Machtmissbrauchs
- Strafrechtlich relevante Form sexualisierter Gewalt sind „Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung“ (gem. §§ 174 ff. StGB) z.B. sexueller Missbrauch, Erpressung/(sexuelle) Nötigung.

### Grundsätzlich gilt:

- Wir bewahren die Ruhe.
- Wir stellen die Dokumentation der verschiedenen Schritte sicher.
- Wir beachten eventuelle Befangenheiten.
- Kinderschutz ist von Anfang an mitzudenken.

Im Falle der Vermutung bzw. des Vorwurfs sexueller Übergriffe (strafrechtlich relevant) sind viele verschiedene Personengruppen involviert oder betroffen (Beschuldigte\*, berufliche oder ehrenamtliche Mitarbeitenden, Betroffene etc.).

Juristische Regelungen und mögliche Konsequenzen sind zu beachten. Juristisch gesehen bestehen Aussagepflichten, Schweigepflichten aber auch Anzeigepflichten.

Bei beruflich Mitarbeitenden bestehen arbeitsrechtliche Möglichkeiten und Verpflichtungen. In jedem Fall ist ein Erstgespräch erforderlich. Insbesondere bei Ehrenamtlichen kann nach einer einvernehmlichen vorübergehenden Lösung gesucht werden (z. B. Beurlaubung), um Zeit zu gewinnen. Erhärtet sich die Vermutung sexualisier Gewalt nicht, sind die betroffenen Mitarbeitenden zu rehabilitieren.



Telefon: 03683 403 271  
Fax: 03683 604 504  
E-Mail: info@t-gb.de  
Amtsgericht: Meiningen VR350782

Thüringer Gemeinschaftsbund e.V. – Verband Landeskirchlicher Gemeinschaften

Seite 5

## Falldokumentation

Die sofortige schriftliche Dokumentation bei einer Vermutung von sexualisierter Gewalt gegen Schutzbefohlene ist unbedingt notwendig. Fakten, Beobachtungen, eigene Gefühle sind nach einiger Zeit nicht mehr so exakt präsent wie unmittelbar nach einem Vorfall.

Zu dokumentieren ist auch die Situation des Gesprächs. Die Aussagen von Kindern und Jugendlichen sind möglichst wörtlich aufzuschreiben. Die Dokumentationen müssen fortgesetzt werden, wenn neue Informationen verfügbar sind oder Schritte zur Bearbeitung eingeleitet wurden. Der Grundsatz der Vertraulichkeit ist bei allen Gesprächen und Dokumentationen zu beachten. Aufzeichnungen sollen gut lesbar und nicht mit Bleistift oder löschenbarem Stift geschrieben sein. Auf jeder Seite sollte der Name des Verfassenden, Datum, Ort, Uhrzeit stehen, die Seiten sollten nummeriert sein.

Dokumentationen müssen für Dritte unzugänglich aufbewahrt werden. Diesbezügliche Aufzeichnungen sind unverzüglich zu löschen, insofern sich Verdachtsmomente als falsch herausstellen. Bei der Dokumentation müssen objektive Fakten von subjektiven Eindrücken, Interpretationen, Reflexionen erkennbar getrennt werden. Die Sach- und Reflexionsdokumentation soll getrennt voneinander an einem sicheren Ort aufbewahrt werden.

Der Dokumentationsbogen für Verdachtsmomente (Anlage 7 - Dokumentationsbogen) kann dabei helfen, alle wichtigen Beobachtungen, Zeugenaussagen und Gesprächsnotizen geordnet weiterzugeben.

## Anlagen

Anlage 1 – Was ist sexualisierte Gewalt?

Anlage 2 – Potential- und Risikoanalyse

Anlage 3 – Verhaltenskodex

Anlage 4 – Selbstverpflichtungserklärung

Anlage 5 – Beantragung Führungszeugnis

Anlage 6 – Schritte im Verdachtsfall

Anlage 7 – Dokumentationsbogen

## Inkrafttreten

Dieses Konzept tritt mit Beschluss der Vorstandes des TGB am 24.10.2024 in Kraft.



## Anlage 1 – Was ist sexualisierte Gewalt

Als sexualisierte Gewalt wird jedes Verhalten bezeichnet, das ein unerwünschtes sexuelles Erleben und/oder Verhalten bei einem anderen bewirkt oder bezieht. Es muss sich dabei nicht um physische, sondern kann sich auch um verbale Gewalt oder ein sonst entwürdigendes und einen Zwang erzeugendes Verhalten handeln. In bestimmten asymmetrischen Beziehungen (z. B. zwischen Erwachsenen und Kindern/Jugendlichen, bei starkem Machtgefälle oder eingeschränkter Entscheidungsfähigkeit eines Partners) sind Versuche sexueller Annäherung grundsätzlich als sexualisierte Gewalt zu betrachten.

Verschiedene biblische Texte schildern sexualisierte Gewalt und stellen sie unter ein äußerst scharfes Urteil (1. Mose 19 und 34; Richter 19 bis 21; 2. Sam 13). Sie verstößt gravierend gegen die biblisch gebotene Nächstenliebe (Mt 7,12; 22,39), die insbesondere innerhalb der Gemeinde gilt (Phil 2,3; 1. Joh 4,21). Der Schutz der Schwachen als eines der am häufigsten genannten Aspekte biblischer Ethik (Vgl z. B. Mt 25,40b) schließt zweifellos auch ihren Schutz vor sexualisierter Gewalt ein. Sexualisierte Gewalt ist ein Angriff auf die Würde des Menschen als Gottes Geschöpf und insofern auch vom Gesamtzeugnis der Schrift her grundsätzlich zu verurteilen.

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 noch einmal unterscheiden in Grenzverletzungen, Übergriffe und strafrechtlich relevante Formen.

### Grenzverletzungen

Grenzverletzungen werden unabsichtlich 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.



## 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 wird erschlichen bzw. ausgenutzt.
- Wiederholtes Flirten
- Sexualisierung durch häufige anzügliche Bemerkungen oder unangemessene Gespräche über Sexualität
- Wiederholte Missachtung einer professionellen körperlichen Distanz

## 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 Küssten und Zungenküssten,
- 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
- § 176 – sexueller Missbrauch von Kindern
- § 177 und 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 – belästigende körperliche Berührungen
- § 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, bezieht 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) 1

---

1 [https://www.gesetze-im-internet.de/agg/\\_\\_3.html](https://www.gesetze-im-internet.de/agg/__3.html) – Zugriff am 08.03.2021



## Anlage 2 – Potential- und Risikoanalyse

Die Potential- und Risikoanalyse verfolgt das Ziel, Stärken und Schwachstellen zu erkennen und zu dokumentieren. Das Ergebnis dient der weiteren Arbeit. Insbesondere die identifizierten Risiken müssen beseitigt bzw. so weit wie möglich reduziert werden.

Für jede Organisationseinheit des TGB (Gemeinschaften, EC, Bibelheim, Beratungsstelle) muss zuerst eine Auflistung der Arbeitsbereiche erfolgen, die in die Analyse einbezogen werden müssen: Welche Angebote gibt es? Kindergruppen, Jugendgruppen, Freizeiten, Glaubenskurse, Besuchsdienst, Chor usw.

Bei der Potenzialanalyse wird gefragt:

- Welche Schutzmaßnahmen haben wir in den einzelnen Arbeitsbereichen schon?
- Was gibt es dort, und was funktioniert gut?

Bei der Risikoanalyse wird gefragt (allgemein und spezifisch für jedes Angebot):

- Wo bestehen Unsicherheiten?
- Wo treten bei einzelnen Personen ungute Gefühle auf?
- Welche Risiken gibt es und wodurch bestehen sie?
- Was läuft nicht gut, und wo gibt es Lücken oder Probleme?

Folgende Aspekte sind dabei zu beachten:

- Die Analyse bezieht sich auf verschiedene „Räume“:
  - physische Räume (z. B. Gruppenraum, Keller, Treppenhaus, Toiletten, Garten, usw.),
  - Kommunikationsräume (z. B. Gesprächskultur, Beschwerdewege, Fehlerkultur, usw.),
  - strukturelle Räume (z. B. Konzepte, Verfahrenswege, Nähe- und Distanzgewohnheiten usw.),
  - virtuelle Räume (Social Media usw.).
- In welchen Formen bestehen bei uns Macht- und Abhängigkeitsverhältnisse? Welche Risiken entstehen daraus?
- In welchen Formen entstehen bei uns Vertrauensverhältnisse? Welche Potenziale und welche Risiken ergeben sich daraus?
- Welches Fachwissen zum Thema sexualisierte Gewalt ist bei uns vorhanden? Wer verfügt darüber, und wie wird dieses Potenzial genutzt?
- Welche Vorerfahrungen haben wir im Bereich sexualisierter Gewalt?



## Anlage 3 – Verhaltenskodex

### Verhaltenskodex des Thüringer Gemeinschaftsbund e.V. und seiner Untergliederungen

#### 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 Präventionsmaßgaben und die Vertrauenspersonen informiert. Einzelgespräche 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. 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 Zu widerhandeln gegen diesen Verhaltenskodex gegenüber dem Mitarbeiterteam und der Geschäftsführung transparent gemacht.

Jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter darf 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 4 – Selbstverpflichtungserklärung

### Selbstverpflichtungserklärung

Für haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitende im Thüringer Gemeinschaftsbund e.V. und Thüringer EC Verband



Thüringer Gemeinschaftsbund



ENTSCHIEDEN FÜR CHRISTUS  
THÜRINGEN

---

Name, Vorname

---

Geburtsdatum

---

Adresse

Dem Auftrag Gottes folgend wollen wir durch unsere Arbeit Menschen zu einer Beziehung zu Gott einladen und sie begleiten. **In dieser Verantwortung wollen wir ein sicheres Umfeld gewährleisten und aktiv und bewusst jeder Form von Gewalt in unseren Veranstaltungen vorbeugen. Dies dient dem Schutz der Teilnehmenden und Mitarbeitenden.**

1. Mir ist bewusst, dass jede sexuelle Handlung mit Schutzbefohlenen strafbar ist. Ich versichere, dass ich nicht wegen eines Deliktes im Zusammenhang mit sexuellem Missbrauch verurteilt bin oder ein solches Verfahren gegen mich anhängig ist. Falls ich im Laufe meiner Tätigkeit Kenntnis von Ermittlungen wegen einer Straftat bezüglich sexualisierter Gewalt gegen mich erlange, informiere ich hierüber die mir vorgesetzte Person.\*
2. Ich verpflichte mich, alles mir mögliche zu tun, damit in der Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und anderen Schutzbefohlenen sexualisierte Gewalt, Vernachlässigung und andere Formen der Gewalt verhindert werden. Insbesondere will ich die mir anvertrauten Menschen vor körperlichem und seelischem Schaden, Gefahr, Missbrauch und Gewalt schützen.
3. Ich verpflichte mich, die individuellen Grenzen aller Menschen zu respektieren und die Intimsphäre sowie die persönliche Schamgrenze zu achten. Ich nutze als Mitarbeitende(r) meine Rolle nicht für sexuelle Kontakte zu mir anvertrauten Menschen.
4. Ich achte und beachte die individuellen Grenzempfindungen der einzelnen Menschen. Ich bemühe mich um entsprechendes Verhalten und angemessene Sprache, verzichte auf abwertendes Verhalten und nehme Kritik an meinem Verhalten und meinen Äußerungen ernst. Ebenso achte ich darauf, dass sich andere in den Gruppen, Angeboten und Aktivitäten auch so verhalten – auch gegenüber mir selbst.
5. Ich nehme alle mir anvertrauten Personen bewusst wahr und achte dabei auch auf mögliche Anzeichen von Vernachlässigung und Gewalt.
6. Ich achte auf Grenzüberschreitungen durch Mitarbeitende und Teilnehmende und vertusche sie nicht, sondern greife ein. Bei Grenzüberschreitungen und in Zweifelsfällen wende ich mich außerdem an die verantwortliche Vertrauensperson.\*
7. Ich verpflichte mich, beim Verdacht auf sexualisierte Gewalt gegenüber der Presse und in sozialen Netzwerken keine Informationen, Mutmaßungen und persönliche Einschätzungen weiterzugeben.

Ich habe alle diese Punkte gelesen, verstanden und bejahe sie. Ich stimme zu, dass diese Erklärung bei einer verantwortlichen Person aufbewahrt wird und berechtigte Dritte davon in Kenntnis gesetzt werden können. Ich bin mir bewusst, dass abhängig von meiner Tätigkeit weitere Nachweise von mir gefordert werden können. Ich weiß, dass ich ohne wahrheitsgemäße Abgabe dieser Erklärung nicht als Mitarbeitende(r) im Thüringer Gemeinschaftsbund oder EC Thüringen tätig sein darf.

---

Datum

Unterschrift

\* siehe Rückseite

Derzeit führt § 72a Abs. 1 Satz 1 SGB VIII folgende Straftaten auf:

- § 171 Verletzung der Fürsorge- oder Erziehungspflicht
- § 174 Sexueller Missbrauch von Schutzbefohlenen
- § 174a Sexueller Missbrauch von Gefangenen, behördlich Verwahrten oder Kranken und Hilfsbedürftigen in Einrichtungen
- § 174b Sexueller Missbrauch unter Ausnutzung einer Amtsstellung
- § 174c Sexueller Missbrauch unter Ausnutzung eines Beratungs-, Behandlungs- oder Betreuungsverhältnisses
- § 176 Sexueller Missbrauch von Kindern
- § 177 Sexuelle Nötigung, Vergewaltigung
- § 178 Sexuelle Nötigung und Vergewaltigung mit Todesfolge
- § 179 Sexueller Missbrauch widerstandsunfähiger Personen
- § 180 Förderung sexueller Handlungen Minderjähriger
- § 180a Ausbeutung von Prostituierten
- § 181a Zuhälterei
- § 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
- § 184d Zugänglichmachen pornographischer Inhalte mittels Rundfunk oder Telemedien; Abruf kinder- und jugendpornographischer Inhalte mittels Telemedien
- § 184e Veranstaltung und Besuch kinder- und jugendpornographischer Darbietungen
- § 184f Ausübung der verbotenen Prostitution
- § 184g Jugendgefährdende Prostitution
- § 184i sexuelle Belästigung
- § 201a Verletzung des höchstpersönlichen Lebensbereichs durch Bildaufnahmen
- § 225 Misshandlung von Schutzbefohlenen
- § 232 Menschenhandel zum Zweck der sexuellen Ausbeutung
- § 233 Menschenhandel zum Zweck der Ausbeutung der Arbeitskraft
- § 233a Förderung des Menschenhandels
- § 234 Menschenraub
- § 235 Entziehung Minderjähriger
- § 236 Kinderhandel

Vorgesetzte Personen sind für ehrenamtlich Mitarbeiter:innen die jeweils zuständigen hauptamtlichen Pastorinnen und Pastoren oder Vorsitzende der örtlichen LKG. Für hauptamtlich Angestellte ist dies die Verbandsleitung.

Vertrauenspersonen beiderlei Geschlechts werden auf den Webseiten von Thüringer Gemeinschaftsbund ([www.tgb.de](http://www.tgb.de)) und EC ([www.ec-thueringen.de](http://www.ec-thueringen.de)) benannt, sodass sich Betroffene direkt und vertraulich dorthin wenden können.

## Anlage 5 – Beantragung Führungszeugnis



### Thüringer Gemeinschaftsbund e.V. Verband Landeskirchlicher Gemeinschaften

Thüringer Gemeinschaftsbund e.V., Künkelsgasse 30, 98574 Schmalkalden

**Thomas Oetzel, Inspektor für  
Verwaltung und Finanzen**  
Künkelsgasse 30  
98574 Schmalkalden  
03683 / 403271  
tgb@t-gb.de  
www.t-gb.de

#### Antrag auf Erteilung eines Erweiterten Führungszeugnis nach § 30a Abs. 2 BZRG

Hiermit wird bestätigt, dass der u. g. Träger entsprechend § 72a Abs. 3 oder 4 SGB VIII die persönliche Eignung von ehrenamtlichen tätigen Personen zum Zweck der Betreuung und Beaufsichtigung von Minderjährigen anhand der Einsichtnahme von Führungszeugnissen nach § 30a Abs. 1 Nr. 2a BZRG zu überprüfen hat.

Frau / Herr \_\_\_\_\_ (Antragsteller)

geb. am \_\_\_\_\_ in \_\_\_\_\_

ist aufgefordert, ein erweitertes Führungszeugnis gemäß § 30a BZRG für eine ehrenamtliche Tätigkeit beim Träger

Thüringer Gemeinschaftsbund e.V.  
Geschäftsstelle  
Künkelsgasse 30  
98574 Schmalkalden

zur Einsichtnahme vorzulegen.

Wir bitten um umgehende Übermittlung an den Antragsteller, damit seine persönliche Eignung zeitnah geprüft werden kann.

Hiermit wird gleichzeitig aufgrund der ehrenamtlichen Tätigkeit die Gebührenbefreiung beantragt.  
[§ 12 Abs. 2 Justizverwaltungskostengesetz (JVKostG)]

---

Ort, Datum

rechtsverbindliche Unterschrift des Trägers

Ihre Spende hilft!

Evangelische Bank eG | IBAN: DE90 5206 0410 0008 0019 52 | BIC: GENODEF1EK1

## Anlage 6 – Schritte im Verdachtsfall

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

1. Ein Opfer vertraut sich einem Mitarbeitenden oder einer Vertrauensperson an bzw. sexualisierte Gewalt wird beobachtet.
2. Information an [die Leitungsverantwortlichen](#)<sup>2</sup>.
3. Plausibilitätsprüfung durch [die Leitungsverantwortlichen](#).

Grenzverletzung	Grenzüberschreitung	Strafrechtlich relevante Form
<a href="#">Die Leitung</a> stellt den Schutz des Opfers sicher	<a href="#">Die Leitung</a> stellt den Schutz des Opfers sicher Evtl. Kontakt zu einer Fachberatungsstelle	<a href="#">Die Leitung</a> stellt den Schutz des Opfers sicher Vor dem Gespräch mit dem Beschuldigten ist der Kontakt zu einer Fachberatungsstelle dringend zu empfehlen
Dokumentation	Sach- und Reflexionsdokumentation Sichern von Beweisen	Sach- und Reflexionsdokumentation Sichern von Beweisen
<b>unbegründeter Verdacht:</b> Rehabilitation des Beschuldigten bei allen Beteiligten Dokumentation  <b>Bestätigung des Verdachts:</b> Mitarbeitergespräch Entschuldigung des Täters/der Täterin beim Opfer	<b>unbegründeter Verdacht:</b> Rehabilitation des Beschuldigten bei allen Beteiligten Dokumentation  <b>Bestätigung des Verdachts:</b> Gespräch mit beschuldigter Person; Maßnahmen mit ihr verabreden Gespräch mit betroffener Person; Maßnahmen mit ihr verabreden	<b>unbegründeter Verdacht:</b> Rehabilitation des Beschuldigten bei allen Beteiligten Dokumentation  <b>Bestätigung des Verdachts:</b> Evtl. Rechtsberatung Evtl. Kündigung Prüfung einer Anzeige Information Opfer Information Beschuldigte/r Information Vorstand Evtl. Information Öffentlichkeit
		Aufarbeitung des Vorfalls innerhalb des Verbandes bzw. Werkes (s.u.)

Werden Ereignisse sexualisierter Gewalt gemeldet, liegt die Fallverantwortung bei der/dem [Präventionsbeauftragten](#).

2 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.

## **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 die Gemeinschaft**

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 eingestellt und Betroffene in angemessener Form um Vergebung bittet.
- 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.

Der Thüringer Gemeinschaftsbund hat dazu mit der Evangelischen Kirche in Mitteldeutschland (EKM) bzw. mit der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck (EKKW) eine Vereinbarung getroffen, nach der Ereignisse innerhalb des Gemeinschaftsverbandes in die Verfahrenswege der EKM bzw. der EKKW einbezogen werden. Betroffene können sich an die Ansprechstelle der EKM bzw. EKKW wenden. Die Entscheidungen der Unabhängigen Kommission der EKM bzw. EKKW werden anerkannt. Diese können beinhalten, dass der Thüringer Gemeinschaftsbund zur Anerkennung erlittenen Leids z.B.

- finanzielle Unterstützung leistet,
- Kosten z.B. für Beratung oder Therapie, berufliche Neuorientierung, Umzug etc. übernimmt,
- Betroffene bei Einverständnis in die strukturelle Aufarbeitung einbezieht.

c) Umgang mit Tätern/Täterinnen

Personen, 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 im TGB 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 in Gemeinden, Gruppen und sonstigen Räumen 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 Verbandes/Werkes 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).

Im TGB in der Vergangenheit geschehene Ereignisse werden von uns mit Hilfe von einer externen Beratungsorganisation aufgearbeitet.

# Anlage 7 – Dokumentationsbogen

## bei Verdacht oder Bericht von sexualisierter Gewalt

Name und ggf. Funktion der protokollierenden Person: \_\_\_\_\_

Arbeitsbereich/Tätigkeitsfeld: \_\_\_\_\_

Möglicherweise betroffene Person von sexualisierter Gewalt: \_\_\_\_\_

Verdächtigte/beschuldigte Person: \_\_\_\_\_

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 Verbandes bzw. Werkes oder ggf. die externe Ansprechstelle zu informieren (Kontaktdaten s. u.).

### Sachdokumentation

- Datum und Anlass der Vermutung für das Vorliegen sexualisierter Gewalt.
- Was habe ich beobachtet bzw. wurde mir von wem gesagt (auch vermeintlich kleine Details sind später hilfreich)?
- Namen und Kontaktdaten der berichtenden Person.
- Wen habe ich wann worüber informiert (zum Beispiel andere Mitarbeiter, Geschäftsführung)?
- Welche Absprachen gibt es? Welche Schritte sind geplant beziehungsweise wurden durchgeführt?
- 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 eigenfallen oder stammen sie von anderen Personen?
- Was genau habe ich wann von anderen gehört (persönlich, schriftlich, anonym, über Dritte)?
- Was habe ich selber 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?

## **Ansprechstellen**

Anlaufstelle  
des Ev. Gnadauer Gemeinschaftsverbands  
Internet [www.gnadauer.de/anlaufstelle](http://www.gnadauer.de/anlaufstelle)

Kontaktstelle  
für Kirche und Diakonie  
Hotline 0800 5040112  
Internet: [www.anlaufstelle.help](http://www.anlaufstelle.help)  
E-Mail: [zentrale@anlaufstelle.help](mailto:zentrale@anlaufstelle.help)



Telefon: 03683 403 271  
Fax: 03683 604 504  
E-Mail: info@t-gb.de  
Amtsgericht: Meiningen VR350782

Thüringer Gemeinschaftsbund e.V. – Verband Landeskirchlicher Gemeinschaften

Seite 20