

Arbeitshilfe zur Sensibilisierung

Nähe und Distanz

AKTIV GEGEN MISSBRAUCH

Evangelisch-Lutherische Kirche in Bayern

Inhalt

Vorwort 2

Zur Verwendung der Arbeitshilfe 4

Arbeitseinheit (Beispiel) 4

Ablauf 5

1. Inhaltlicher Einstieg und Vorstellung 6

2. Sensibilisierung 8

3. Umgang mit Täterstrategien 13

Verhaltenskodex Variante 1 15

Verhaltenskodex Variante 2 17

4. Meldepflicht 19

5. Netzwerk 21

6. Abschluss - Barometer 24

Anhänge 25

Anhänge zu 2. Sensibilisierung 25

Fallbeispiele 25

Kopiervorlage: Symbole für Choice, Voice und Exit 27

Handout zur Auswertung der Sensibilisierung 30

Was verstehen wir eigentlich unter sexualisierter Gewalt? 31

Anhänge zu 3. Umgang mit Täterstrategien 33

Druckvorlage: 33

Handout: Umgang mit Täterstrategien 34

Informationen zur Meldepflicht (Präventionsgesetz PrävG § 6) 36

Anhänge zu 4. Verhaltenskodex 37

Arbeitsauftrag für die Kleingruppe: 37

Verhaltenskodex der ELKB 38

Verpflichtungserklärung zum Verhaltenskodex 40

Plakat der Fachstelle 41

Vorwort

Liebe*r Leser*in,

mit dieser Arbeitshilfe möchten wir Sie dabei unterstützen, eine Sensibilisierungseinheit zu einem Thema durchzuführen, das uns alle betrifft – den Umgang mit sexualisierter Gewalt in der evangelischen Kirche. Es ist ein Thema, das oft mit Scham, Unsicherheit und auch Hilflosigkeit verbunden ist. Umso wichtiger ist es, dass wir uns aktiv damit auseinandersetzen und gemeinsam daran arbeiten, dass unsere Kirche den bestmöglichen Schutz bietet.

Für viele Menschen ist die Gemeinde oder eine kirchliche Einrichtung ein Ort, an dem sie sich aufgehoben fühlen, Gemeinschaft erleben und ihren Glauben teilen können. Aber leider gibt es auch Menschen, die in diesem Umfeld tief verletzt wurden – durch Grenzüberschreitungen, Machtmissbrauch und sexualisierte Gewalt. Diese Fälle widersprechen allem, wofür die Kirche stehen will. Sie machen deutlich, dass wir nicht einfach wegsehen oder schweigen können, sondern Verantwortung übernehmen müssen.

Die Frage, warum wir uns mit diesem Thema beschäftigen, hat eine klare Antwort: Weil es notwendig ist. Es geht darum, eine Kultur zu schaffen, in der Achtsamkeit die Wahrung von Grenzen und gegenseitiger Respekt selbstverständlich sind. Das beginnt mit Aufmerksamkeit, mit Wissen und mit der Bereitschaft, sich auch unbequemen Themen zu stellen.

Ein wichtiger Baustein dieser Präventionsarbeit ist die Durchführung von Sensibilisierungseinheiten vor Ort. Diese kurzen Einheiten (ca. 90 – 120 Minuten) bieten die Möglichkeit, auch diejenigen Mitarbeitenden und Engagierten einzubeziehen, die keinen direkten Kontakt zu Kindern, Jugendlichen oder anderen besonders schutzbedürftigen Personen haben – beispielsweise Mitglieder in Gruppen und Kreisen, Verwaltungskräfte ohne 1:1-Kontakt, Reinigungskräfte oder Gemeindebriefausträger*innen. Sie tragen ebenfalls Verantwortung für eine Kultur der Achtsamkeit und sollen durch diese Einheit für das Thema sensibilisiert werden.

Bitte beachten Sie: Diese Sensibilisierungseinheit ersetzt **keine** Basisschulung. Personen mit Leitungsverantwortung oder Kontakt zu vulnerablen Gruppen (wie z. B. Pfarrer*innen, Gruppenleiter*innen, Kirchenmusiker*innen oder Kirchenvorständen) benötigen eine umfassendere Schulung – die sogenannte Basisschulung (Dauer: 3 Stunden in Präsenz bzw. 3,5 Stunden online). Die Teilnahme an der Sensibilisierung entbindet nicht von der Verpflichtung zur Basisschulung.

Die Organisation der Sensibilisierungseinheit erfolgt über die jeweilige Gemeinde, das Dekanat oder eine kirchliche Institution. Die Durchführung übernehmen geschulte Fachkräfte vor Ort (Hauptberufliche in den Gemeinden, Pädagog*innen, Lehrkräfte etc. die selbst schon einen Basisschulung besucht haben.)

Als Leiter*in dieser Sensibilisierungseinheit kommt Ihnen eine besondere Rolle zu. Es geht darum, ein Verständnis dafür zu entwickeln, warum dieses Thema uns alle angeht. Ziel ist es, ein Bewusstsein dafür zu schaffen, dass wir gemeinsam Verantwortung tragen – für die Menschen, die uns anvertraut sind, und für den Umgang miteinander in unserer Kirche.

Dabei ist es wichtig, die Teilnehmenden weder zu überfordern noch in eine Verteidigungshaltung zu bringen. Die Auseinandersetzung mit sexualisierter Gewalt ist für viele ein sensibles Thema. Doch genau deshalb ist es so wichtig, Räume zu schaffen, in denen offen und ehrlich darüber gesprochen werden kann. Es geht nicht darum, Schuld zu verteilen, sondern zu verstehen, wie wir durch Aufmerksamkeit und klare Strukturen präventiv handeln können.

Mit dieser Arbeitshilfe möchten wir Ihnen eine praktische Unterstützung bieten. Sie finden darin Materialien, Impulse und Anregungen, die Ihnen helfen, die Sensibilisierungseinheit vorzubereiten und durchzuführen. Die Teilnehmenden sollen erkennen, wie wichtig es ist, hinzusehen, Verantwortung zu übernehmen und aktiv mitzuwirken, damit Kirche ein Ort wird, an dem sich für den Schutz aller Personen eingesetzt wird.

Ein fester Bestandteil der Sensibilisierungseinheit ist die Unterzeichnung des Verhaltenskodexes durch die Teilnehmenden. Der Kodex soll die persönliche Verpflichtung zu einer Kultur der Achtsamkeit und des respektvollen Umgangs sichtbar machen. Wichtig ist, dass sich das veranstaltende Leitungsgremium – also die Gemeinde, das Dekanat oder die kirchliche Einrichtung – bereits im Vorfeld überlegt, wie es mit Personen umgehen möchte, die sich nicht bereit erklären, den Kodex zu unterschreiben. Eine klare Haltung und ein transparentes Vorgehen sind hier entscheidend, um Sicherheit und Verbindlichkeit für alle Beteiligten zu schaffen.

Vielen Dank, dass Sie sich dieser Aufgabe widmen. Ihr Einsatz ist ein wichtiger Schritt, um etwas zu verändern – für die Menschen in Ihrer Gemeinde und darüber hinaus.

Viel Erfolg und gutes Gelingen!

Zur Verwendung der Arbeitshilfe

Die Arbeitshilfe umfasst eine komplette Arbeitseinheit zur Sensibilisierung von Mitarbeitenden und der Auseinandersetzung mit dem Verhaltenskodex. Die verschiedenen Abschnitte bauen aufeinander auf, sind aber jeweils individualisierbar. Jede Arbeitseinheit ist nach folgendem Schema aufgebaut:

Arbeitseinheit (Beispiel)

Ziel der Methode
Zeitaufwand
Beschreibung der Methode
Variationen der Methode
Wichtige Hinweise
Benötigte Materialien o. Ä.
Vorlagen

Alle Vorlagen zum Ausdrucken finden sich direkt am Ende der jeweiligen Arbeitseinheit.

Ablauf

Zeit in Minuten	Ziel/Inhalt	Arbeitsform	Material/Vorlage
10	1. Inhaltlicher Einstieg und Vorstellung	Plenum	Ggf. Namensschilder zum selbst beschreiben, oder alternativ Kreppband
30	2. Sensibilisierung	Kleingruppen und Plenum	Kopierte Fallbeispiele, Moderationskarten, Eddings, Handout, ggf. Kopiervorlagen Choice, Voice, Exit, fürs Plenum, ggf. PowerPoint Folien
10	3. Umgang mit Täterstrategien	Plenum	Ggf. Handout, Pinnwand, ausgedruckte Druckvorlage, ggf. PowerPoint Präsentation
25 oder 45	4. Verhaltenskodex (zwei Varianten)	Plenum, Kleingruppen-arbeit	Ausdrucke des vor Ort gültigen Verhaltenskodex (und ggf. Unterschriftenliste)
5	5. Meldepflicht	Plenum	Ggf. PowerPoint Präsentation
10	6. Netzwerk	Plenum	Plakat der Fachstelle Ggf. Plakat Ansprechperson vor Ort Für die Variante: Beamer, Laptop, Internetzugang
5 - 10	7. Abschluss - Barometer	Plenum	Ausgewählte Fragen

1. Inhaltlicher Einstieg und Vorstellung

Ziel der Methode	Kennenlernen, Einstieg ins Thema
Zeitaufwand	10 Minuten
Beschreibung der Methode	Vorstellungsrunde: - Referent*in - Teilnehmende Mögliche Fragen: Woher kommen Sie? Wo sind sie in der Gemeinde / Institution aktiv? <u>Text zum inhaltlichen Einstieg:</u> Warum treffen wir uns heute? Wir möchten ein Zusammenleben in der Gemeinde oder Einrichtung, das von Vertrauen geprägt ist. Jeder und jede, die sich ehrenamtlich für die Gemeinde oder Einrichtung engagiert, repräsentiert damit auch deren Arbeit und Haltung. Deshalb genießen alle ehrenamtlich Tätigen zunächst einen Vertrauensvorschuss von Seiten der Teilnehmenden – oft unreflektiert. Leider wird gerade dieses Vertrauen von Täter*innen als Einfallstor für ihr Handeln genutzt. Häufig geschieht dies schleichend – ein langsamer Prozess der Anbahnung, der von außen nicht wahrgenommen oder anfangs sogar wohlwollend interpretiert wird. Um unseren spirituellen, persönlichen und örtlichen Raum für uns selbst wie für andere geschützt und zugewandt zu gestalten, braucht es eine „Kultur der Achtsamkeit“. Das bedeutet nicht ein Übermaß an Kontrolle oder starre Regeln, sondern vielmehr: • einen regelmäßigen und offenen Austausch über Nähe und Distanz, • ein gemeinsames Verständnis darüber, was im Rahmen der ehrenamtlichen Arbeit angemessen ist • und wo die Grenze überschritten wird und wir zu stark in den persönlichen Raum der Teilnehmenden eingreifen. Genau damit möchten wir uns im Rahmen dieser Veranstaltung beschäftigen.
Variationen der Methode	Bei sehr großen Gruppen können Sie die Vorstellungsrunde der Teilnehmenden auch weglassen, und vielleicht beim Ankommen Namensschilder ausfüllen lassen.

Wichtige Hinweise	Die Zeitangabe richtet sich nach der Gruppengröße. Sollte die Anzahl der Teilnehmenden 15 Personen überschreiten, kann die Vorstellungsrunde mehr Zeit in Anspruch nehmen. Alternativ verwenden Sie die Variation der Methode.
Benötigte Materialien o. Ä.	Ggf. Namensschilder zum selbst beschreiben, oder alternativ Kreppband
Vorlagen	-

2. Sensibilisierung

Ziel der Methode	Den Teilnehmenden wird bewusst, wo Grenzverletzungen anfangen. Dadurch dass Grenzen von allen individuell verschieden empfunden werden, entstehen „Grauzonen“, für die die Teilnehmenden in ihrem Ehrenamt sensibel sein müssen.
Zeitaufwand	30 Minuten (15 Minuten Kleingruppenarbeit + 15 Minuten Auswertung im Plenum)
Beschreibung der Methode	Die Teilnehmenden finden sich in selbstgewählten Kleingruppen von maximal 4 Personen zusammen. Im Vorfeld wählt die Gruppenleiter*innen ein Fallbeispiel aus dem vorhandenen Material aus, und teilt dieses an die Gruppen aus. Die Gruppen überlegen gemeinsam, welche Handlungs- bzw. Verhaltensmöglichkeiten die beteiligten Personen im Fallbeispiel haben. Ihre Überlegungen halten sie auf Moderationskarten fest. Anschließend werden die Ergebnisse im Plenum vorgestellt und diskutiert. (Wenn sie mehr Fallbeispiele bearbeiten wollen, beachten sie die Variante.) Im Anschluss kann das Handout ausgeteilt werden. Die Fallbeispiele finden Sie im Anhang. *Lösungsbeispiele für die Leitung:* *Fallbeispiel Gemeindefest* • *Lukas’ Gefühl ist legitim – körperliche Nähe sollte immer freiwillig und angenehm sein.* • *Eine vertraute Ansprechperson (z. B. Jugendleiter*in, Vertrauensperson im Team) kann helfen, die Situation zu reflektieren.* • *Frau Schneider sollte in einem ruhigen Moment (z. B. durch Leitungsperson) freundlich, aber klar auf Lukas’ Unwohlsein hingewiesen werden.* • *Die Gemeinde sollte klare Kommunikationsregeln für Nähe und Distanz thematisieren – auch im Ehrenamt.* • *Wichtig: Lukas stärken, dass er Grenzen setzen darf, auch gegenüber älteren oder vertrauten Personen.* *Fallbeispiel Chor* • *Anna darf ihrem Unwohlsein vertrauen – Nähe ist individuell unterschiedlich.* • *Sie kann Thomas direkt ansprechen oder die Chorleitung bitten, allgemeine Gesprächsregeln in der Gruppe anzusprechen.* • *Gruppenvereinbarungen wie „Begrüßungskultur“ (z. B. vorher fragen, ob Umarmung ok ist) können helfen.*

- *Ein Gespräch unter vier Augen mit Begleitung (z. B. von einer Vertrauensperson) kann hilfreich sein.*
- *Der Chor sollte eine Kultur fördern, in der Nein-Sagen respektiert wird – auch bei scheinbar harmlosen Gesten.*

Fallbeispiel Gemeindeausflug

- *Lisa darf sich ohne schlechtes Gewissen körperlich abgrenzen – ihr Empfinden zählt.*
- *Sie kann ihren Sitzplatz wechseln, etwa mit einer höflichen Ausrede („Ich will mit XY tauschen, wir wollten noch etwas besprechen“).*
- *Eine Leitungsperson kann im Nachhinein mit Herrn Weber sprechen – freundlich, aber deutlich: Körperkontakt braucht Zustimmung.*
- *Wichtig ist eine klare Haltung: Auch gut gemeinte Gesten dürfen abgelehnt werden, wenn sie unangenehm sind.*

Fallbeispiel Besuchsdienst

- *Frau Majerle darf ihre eigenen Grenzen wahren, auch wenn das Gegenüber verletzlich oder einsam ist.*
- *Sie kann beim nächsten Besuch z. B. auf einem Stuhl statt dem Sofa Platz nehmen.*
- *Einfühlsame Worte wie „Ich merke, dass Ihnen Nähe wichtig ist, mir ist aber etwas Abstand wohler“ können helfen.*
- *Eine Reflexion mit der Leitung des Besuchsdienstes kann hilfreich sein (z. B. Supervision oder kollegiale Beratung).*
- *Wichtig: Nähe darf nie erzwungen werden – auch nicht aus Mitleid. Grenzen zu setzen ist kein Mangel an Fürsorge, sondern Teil davon.*

Fallbeispiel Gemeindebrief

- *körperliche Nähe freundlich, aber bestimmt vermeiden – z. B. durch ein Zurücktreten bei der Begrüßung („Ich freue mich, dich zu sehen, aber lass uns heute lieber winken.“)*
- *Sabrina sagen, dass es ihm selbst unangenehm ist.*
- *Den Gemeindebrief nicht mehr persönlich übergeben.*
- *Mit den Eltern über Sabrinas Suche nach Nähe sprechen.*
- *Herr Fritsch darf sich auch selbst beraten lassen, z.B. bei einer Fachberatungsstelle oder der Gemeindeleitung um die Situation einzuorden.*

Auswertung Referententext

Grundsätzlich gilt: Einschätzungen können unterschiedlich ausfallen – genauso wie persönliche Grenzen bei jedem Menschen anders verlaufen. Gerade deshalb liegt die Verantwortung dafür, diese Grenzen zu achten, bei uns. Es ist unsere Aufgabe, sensibel für die Bedürfnisse und Signale unserer Zielgruppen zu sein und ihre Grenzen zu respektieren.

Ein erstes Warnsignal kann oft das eigene Bauchgefühl sein. Wenn sich etwas unangenehm oder nicht stimmig anfühlt, ist das ein wichtiger Hinweis – und sollte ernst genommen werden.

Niemand muss solche Situationen allein einordnen oder tragen. Der Austausch im Team, mit hauptberuflich Mitarbeitenden oder einer Person des Vertrauens ist dabei unerlässlich. Gemeinsam lassen sich Unsicherheiten besser einschätzen, Erfahrungen teilen und tragfähige Lösungen finden.

Ein zentraler Maßstab für alle Situationen mit Teilnehmenden ist das Prinzip von *Choice, Voice und Exit*. Diese drei Begriffe stehen für eine Haltung, die Teilnehmende in ihrer Selbstbestimmung stärkt und Räume schafft, in denen sie sich sicher und respektiert fühlen können.

Voice bedeutet: Jede*r hat das Recht, die eigene Stimme zu erheben – Wünsche, Bedürfnisse, aber auch Kritik und Veränderungsvorschläge sollen geäußert werden können, ohne dass daraus negative Konsequenzen entstehen. Es braucht Räume, in denen diese Stimme gehört und ernst genommen wird.

Choice heißt: Teilnehmende sollen in der Lage sein, frei Entscheidungen zu treffen. Dazu gehört, dass sie ihre Rechte kennen – und dass sie verstehen, dass sie nicht in einer Situation bleiben müssen, die sich für sie nicht gut oder sicher anfühlt. Die betroffene Person muss immer die Möglichkeit haben zu wählen, ob sie sich in einer bestimmten Situation befinden will oder nicht.

Exit bedeutet: Es muss immer die Möglichkeit geben, eine Situation zu verlassen. Auch das ist Teil echter Entscheidungsfreiheit. Nur wenn klar ist, dass ein Rückzug möglich und erlaubt ist, kann eine Situation als sicher und freiwillig erlebt werden.

Diese drei Prinzipien helfen uns, eine Kultur zu gestalten, in der Teilnehmende wirklich ernst genommen werden – in ihrer Stimme, ihrer Entscheidungskraft und ihrem Bedürfnis nach Schutz.

Was verstehen wir unter sexualisierter Gewalt?

Zwischen Grenzverletzung, sexuellem Übergriff und strafrechtlich relevanter sexualisierter Gewalt – sensibel unterscheiden, verantwortlich handeln

Im sozialen Miteinander – besonders in der Arbeit mit Kindern, Jugendlichen oder schutzbedürftigen Erwachsenen – kommt es immer

wieder zu Situationen, in denen Grenzen unterschiedlich erlebt und wahrgenommen werden. Wir unterscheiden bei der Definition von sexualisierter Gewalt die Begriffe Grenzverletzung, Übergriff und strafrechtlich relevante sexualisierte Gewalt voneinander.

Grenzverletzungen – Teil des sozialen Miteinanders, aber nicht ohne Bedeutung

Grenzverletzungen passieren – sie gehören zum menschlichen Miteinander. Sie entstehen unbeabsichtigt: aus fehlender Sensibilität, unterschiedlichen Wahrnehmungen oder unklaren Erwartungen. Was für eine Person selbstverständlich erscheint, kann für eine andere schon zu nah oder unangenehm sein.

Beispiele dafür sind:

- eine Berührung, die gut gemeint, aber nicht willkommen ist,
- ein Kosename, der bei Kindern Nähe schaffen soll, aber nicht passt,
- das Teilen eines Fotos, ohne vorher zu fragen.

Grenzverletzungen sind also keine Ausdrucksformen von Gewalt – aber sie weisen auf etwas hin: auf die Notwendigkeit, achtsam zu sein. Wichtig ist, sie wahrzunehmen, darüber ins Gespräch zu kommen und gemeinsam Wege zu finden, wie Nähe und Distanz respektvoll gestaltet werden können.

Übergriffiges Verhalten – gezielte Grenzüberschreitungen

Anders ist es bei übergriffigem Verhalten. Sie sind Ausdruck eines bewussten Machtmissbrauchs. Es werden gezielt persönliche Grenzen überschritten– oft beginnt es mit scheinbar harmlosen Gesten oder Worten. Dieser Prozess wird auch *Grooming* genannt: eine schleichende Annäherung, die darauf zielt, Betroffene gefügig zu machen und ihr Umfeld zu täuschen.

Übergriffiges Verhalten geschieht nie zufällig. Es ist Teil eines strategischen Vorgehens, das Widerstand brechen und Kontrolle gewinnen will. Deshalb ist es so wichtig, genau hinzuschauen, zuzuhören – und zu handeln, wenn Grenzen absichtlich übertreten werden.

Strafrechtlich relevante sexualisierte Gewalt – klare gesetzliche Grenzen

Sexualisierte Gewalt ist strafbar. Besonders Kinder und Jugendliche unterliegen einem besonderen Schutz:

- Jede sexuelle Handlung mit oder an einer Person unter 14 Jahren ist verboten – mit oder ohne Körperkontakt.
- Auch das Zeigen pornografischer Inhalte, sexuelle Sprache oder gezielte Ansprachen im digitalen Raum (z. B. über Messenger) sind Formen sexualisierter Gewalt.

	• Sexualisierte Gewalt kann auch unter Gleichaltrigen stattfinden – durch Druck, Ausgrenzung oder Erpressung, digital oder analog. Oft sind solche Taten kein einmaliges Ereignis, sondern wiederholen sich systematisch. Täter*innen nutzen dabei Machtgefälle, Abhängigkeiten und das Schweigen des Umfelds. **Warum das alles wichtig ist** Jede Grenzverletzung, jeder Übergriff, jede Form sexualisierter Gewalt ruft uns in die Verantwortung. Nicht, um uns gegenseitig zu kontrollieren – sondern um gemeinsam einen Raum zu gestalten, in dem Vertrauen wachsen kann und Menschen sich sicher fühlen dürfen. Deshalb braucht es in der Arbeit mit Menschen: • ein waches Gespür für Nähe und Distanz, • eine Sprache für das, was unklar oder unangenehm ist, • und Strukturen, die schützen, begleiten und handeln können. So entsteht eine Kultur der Achtsamkeit – nicht durch Kontrolle, sondern durch Haltung.
Variationen der Methode	Sie können die Gruppen auch an unterschiedlichen Fallbeispielen arbeiten lassen. Beachten Sie hierbei, dass für jedes Beispiel, das sie verwenden, weitere 10 Minuten Zeit zur Auswertung eingeplant werden müssen. Bei kleinen Gruppen kann die Bearbeitung des Fallbeispiels auch im Plenum erfolgen. Die Gruppe entscheidet sich für eines und die die Leitung schreibt die Ergebnisse auf Moderationskarten mit und ergänzt, bzw. fasst am Ende noch einmal zusammen.
Wichtige Hinweise	Untere „Weitere Fallbeispiele“ sind alternative Fallbeispiele aufgeführt, die Sie je nach Zielgruppe auswählen können. Wenn es zeitlich möglich ist, können die jeweiligen Kleingruppen auch alle Fallbeispiele bearbeiten.
Benötigte Materialien o. Ä.	Kopierte Fallbeispiele, Moderationskarten, Eddings, Handout, ggf. Kopiervorlagen Choice, Voice, Exit, fürs Plenum, ggf. Powerpoint Folien
Vorlagen	Fallbeispiel A, Fallbeispiel B, Handout zur Auswertung der Sensibilisierung & Was verstehen wir eigentlich unter sexualisierter Gewalt?

3. Umgang mit Täterstrategien

Ziel der Methode	Die Teilnehmenden lernen Täterstrategien kennen, und erfahren die Wichtigkeit von Sensibilisierung
Zeitaufwand	10 Minuten
Beschreibung der Methode	Das Modell nach Finkelhor: Hürden und Ziele der Sensibilisierung bzw. Schutzkonzepte wird im Plenum vorgestellt. Dabei drucken Sie das Modell von Finkelhor entweder groß aus und erstellen daraus eine Darstellung für die Pinnwand, oder Sie geben den Teilnehmenden das Handout gleich zur Hand. Alternativ können Sie mit der zur Verfügung gestellten Präsentation arbeiten. Referententext: **Warum Sensibilisierung wichtig ist – das Modell von David Finkelhor** Wenn wir fragen, *wozu Sensibilisierung gut ist*, hilft ein Modell des US-amerikanischen Forschers **David Finkelhor**, das bereits in den 1980er Jahren entwickelt wurde. Finkelhor hat untersucht, was passieren muss, damit es überhaupt zu einem sexuellen Übergriff kommt – und dabei deutlich gemacht: Es reicht nicht, dass ein Mensch die Motivation hat, sexualisierte Gewalt auszuüben. Zwischen Motivation und Tat liegen mehrere **Hürden**, die Täter*innen erst überwinden müssen. Genau hier setzt Sensibilisierung bzw. Schutzkonzepte an: Sie sollen diese Hürden erhöhen – damit es gar nicht erst zur Tat kommt. **Die vier Hürden auf dem Weg zur Tat** 1. **Innere Hemmungen** Täter*innen müssen sich zunächst selbst davon überzeugen, dass ihr Verhalten „nicht so schlimm“ sei. Sie verharmlosen oder rechtfertigen ihr Handeln innerlich. Diese Hemmschwelle gilt es zu erhöhen – und genau hier kann Prävention bereits ansetzen: durch Sensibilisierung, die Auseinandersetzung mit Nähe und Distanz und eine klare Haltung im Team. 2. **Äußere Widerstände** Täter*innen sind auf Gelegenheiten angewiesen. Sie brauchen Zugang zu Kindern, Jugendlichen oder verletzlichen Erwachsenen – und das Vertrauen der Menschen in deren Umfeld. Gleichzeitig versuchen sie, die Wahrnehmung anderer gezielt zu umgehen oder zu trüben, damit ihnen nichts Negatives zugetraut wird. Schutzkonzepte sorgen hier für Wachsamkeit im Team und signalisieren: Hier wird genau hingeschaut.

3. **Widerstände bei Betroffenen**
   Täter*innen suchen gezielt nach Menschen, die sich nicht sofort wehren oder Hilfe holen – oft Kinder, Jugendliche oder verletzliche Erwachsene. Sie bauen eine vermeintliche Vertrauensbeziehung auf, manipulieren Schritt für Schritt, bis Übergriffe als „normal“ erscheinen. Betroffene werden emotional eingebunden und desensibilisiert. Manche fühlen sich sogar mitschuldig – obwohl sie keinerlei Verantwortung tragen. Schutzkonzepte stärken alle Beteiligten und machen klar: Du darfst Nein sagen. Du darfst dir Hilfe holen.

4. **Die Motivation zur Tat**
   Diese liegt bei den Täter*innen selbst. Sensibilisierung bzw. Schutzkonzepte können sie nicht verhindern – aber sie können alle anderen Hürden so hoch wie möglich setzen.

Wie Sensibilisierung und Schutzkonzepte Hürden erhöhen

Ein wirksames Schutzkonzept wirkt auf allen Ebenen:

- **Innere Hemmungen stärken:**
  - durch Sensibilisierung aller Mitarbeitenden
  - durch Schulungen zu Nähe und Distanz
  - durch Selbstverpflichtungserklärungen

- **Äußere Widerstände aufbauen:**
  - indem Bezugspersonen informiert und aufmerksam gemacht werden
  - durch klare Strukturen und transparente Kommunikation
  - durch sichtbare Zeichen: Hier wird Verantwortung übernommen

- **Kinder, Jugendliche und Erwachsene stärken:**
  - durch Aufklärung über ihre Rechte
  - durch die Botschaft: *Dein Körper gehört dir – du bist es wert, geschützt zu werden!*
  - durch Präventionsprogramme und altersgerechte Methoden
  - durch die Ermutigung, „schlechte Geheimnisse“ zu erzählen und sich Hilfe zu holen

Fazit:

- Sensibilisierung und Schutzkonzepte können die Motivation zur Tat nicht verhindern – aber sie können entscheidend dazu beitragen, dass es nicht zur Tat kommt. Sie erhöhen die Hürden, stärken das Umfeld und machen Kinder, Jugendliche und verletzliche Erwachsene stark. Und genau darum geht es: einen Raum zu schaffen, in dem Achtsamkeit, Verantwortung und Schutz selbstverständlich sind.

Variationen der Methode	Alternativ können Sie den Inhalt auch durch den Film „Finkelhor: Hürden und Ziele der Schutzkonzepte“ vorstellen (03:50 Min).
Wichtige Hinweise	-
Benötigte Materialien o. Ä.	Ggf Handout, Pinnwand, ausgedruckte Druckvorlage, ggf. PowerPoint Präsentation
Vorlagen	Zum groß ausdrucken: Warum Sensibilisierung wichtig ist?

Verhaltenskodex Variante 1

Ziel der Methode	Die Teilnehmenden setzen sich mit dem für die Institution / Gemeinde geltenden Verhaltenskodex auseinander, verstehen dessen Bedeutung für ihre Rolle und verpflichten sich durch ihre Unterschrift, die Regeln einzuhalten.
Zeitaufwand	Variante 1; 45 Minuten
Beschreibung der Methode	**Einstieg: Einführung in den Verhaltenskodex** (ca. 5 min) **Frage an die Teilnehmenden**: *Was ist ein Verhaltenskodex? Welchen Zweck kann ein Verhaltenskodex erfüllen*? Antwort ggf. ergänzen: Ein **Verhaltenskodex** ist eine Sammlung von Regeln und Grundsätzen, die festlegen, wie sich Menschen in einer bestimmten Gemeinschaft oder Organisation verhalten sollen. Er hilft dabei, ein respektvolles und sicheres Miteinander zu schaffen. Ein Verhaltenskodex zeigt, welche Werte wichtig sind, wie man mit anderen umgehen soll und welche Verhaltensweisen erwartet werden. Besonders in der Arbeit mit Kindern, Jugendlichen oder Schutzbefohlenen sorgt er für klare Orientierung und schützt alle Beteiligten vor grenzüberschreitendem Verhalten und Machtmissbrauch. **Kleingruppenarbeit**: Lesen und Diskutieren des Kodex (15 min). Es werden vier gemischte Kleingruppen gebildet. Jede Gruppe erhält einen Arbeitsauftrag, der sie auffordert, sich schwerpunktmäßig mit einer Frage auseinanderzusetzen, sowie einen Verhaltenskodex für jede Person. (Arbeitsauftrag siehe Anhang) Material: Eddings, Flipchartpapier **Präsentation** (ca. 20 min)

	Jede Gruppe stellt ihre Ergebnisse der ihnen zugewiesenen Frage in der großen Runde vor. **Abschluss: Gemeinsame Vereinbarung** Jede*r unterschreibt den Verhaltenskodex.
Variationen der Methode	Siehe Variante 2
Wichtige Hinweise	Sollten Sie vor Ort eine eigene Version des Verhaltenskodex haben, verwenden Sie diese, und teilen sie der Gruppe mit, wie und von wem der Kodex erarbeitet wurde. Klären Sie im Vorfeld der Sensibilisierung, wie mit Teilnehmenden umgegangen wird, die den Verhaltenskodex nicht unterzeichnen möchten.
Benötigte Materialien o. Ä.	Flipchart und Stifte, Pinnwand, Ausdrucke des Verhaltenskodex für Teilnehmenden (und ggf. Unterschriftenliste) 4 Ausgedruckte Arbeitsaufträge mit ergänzter Nummer
Vorlagen	Verhaltenskodex für Teilnehmenden (Vorlage der Fachstelle oder den vor Ort gültigen Verhaltenskodex) Arbeitsauftrag für die Gruppenarbeit Unterschriftenliste

Verhaltenskodex Variante 2

Ziel der Methode	Die Teilnehmenden setzen sich mit dem für die Institution/ Gemeinde geltenden Verhaltenskodex auseinander, verstehen dessen Bedeutung für ihre Rolle und verpflichten sich durch ihre Unterschrift, die Regeln einzuhalten. Ziel ist ein präventives Klima der Achtsamkeit, nicht Misstrauen oder Kontrolle.
Zeitaufwand	Variante 2; 25 Minuten
Beschreibung der Methode	**Einstieg: Einführung in den Verhaltenskodex** (5 min) **Erläuterung**: Ein **Verhaltenskodex** ist eine Sammlung von Regeln und Grundsätzen, die festlegen, wie sich Menschen in einer bestimmten Gemeinschaft oder Organisation verhalten sollen. Er hilft dabei, ein respektvolles und sicheres Miteinander zu schaffen. Ein Verhaltenskodex zeigt, welche Werte wichtig sind, wie man mit anderen umgeht und welche Verhaltensweisen erwartet werden. Besonders in der Arbeit mit Kindern, Jugendlichen oder Schutzbefohlenen sorgt er für klare Orientierung und schützt alle Beteiligten vor grenzüberschreitendem Verhalten und Machtmissbrauch. Frage ins Plenum: *Warum sind diese Regeln für unsere Arbeit wichtig, auch wenn wir keinen, oder wenig Kontakt zu Kindern und Jugendlichen haben?* *Welchen Gewinn haben wir durch einen Verhaltenskodex?* **Kleingruppenarbeit**: Lesen und Diskutieren des Kodex (15 min). Gemischte Kleingruppen mit ca. 5 Personen bilden und Verhaltenskodex an alle Mitarbeitenden austeilen. Arbeitsauftrag an die Gruppen: Bestimmen sie eine Person, die die Zeit im Blick behält. Lesen sie den Verhaltenskodex laut vor. Überlegen Sie für die Punkte 1, 3 und 4 des Verhaltenskodex, was das für das eigene Einsatzgebiet bedeutet. Überlegen sie anhand praktischer Beispiele wie die Punkte im eigenen ehrenamtlichen Engagement umgesetzt werden können. **Abschluss: offene Fragen klären und gemeinsame Vereinbarung** (5 min) Jede*r unterschreibt den Verhaltenskodex oder trägt sich in die Liste „Verpflichtungserklärung zum Verhaltenskodex“ ein.

Variationen der Methode	Siehe Variante 1
Wichtige Hinweise	Sollten Sie vor Ort eine eigene Version des Verhaltenskodex haben, verwenden Sie diese, und teilen sie der Gruppe mit, wie und von wem der Kodex erarbeitet wurde. Klären Sie im Vorfeld der Sensibilisierung wie mit Teilnehmenden umgegangen wird, die den Verhaltenskodex nicht unterzeichnen möchten.
Benötigte Materialien o. Ä.	Ausdrucke des vor Ort gültigen Verhaltenskodex (und ggf. Unterschriftenliste)
Vorlagen	Verhaltenskodex aus der Fachstelle zum Umgang mit sexualisierter Gewalt der ELKB Unterschriftenliste

4. Meldepflicht

Ziel der Methode	Die Teilnehmenden verstehen die gesetzliche Meldepflicht nach § 6 PrävG als Schutzinstrument und institutionelle Verantwortung. Sie wissen, dass bei ersten Wahrnehmungen das Recht und die Pflicht zur Beratung greift.
Zeitaufwand	5 min (+ 10 Minuten für die Variante)
Beschreibung der Methode	**Vorstellung der Meldepflicht** Die Leitung schließt direkt an die Unterzeichnung des Verhaltenskodex (insbesondere Punkte 8 und 9) an und hält einen kurzen, entlastenden Input zur gesetzlichen Verankerung der Meldepflicht. Referententext: Sie haben gerade den Verhaltenskodex kennengelernt. In den Punkten 8 und 9 heißt es dort: ‚Ich schaue nicht weg, sondern lasse mich beraten' und ‚Ich handle nach dem Interventionsplan'. Das ist nicht nur eine freiwillige Absichtserklärung unserer Gemeinde, sondern fußt auf einem handfesten Kirchengesetz: dem Präventionsgesetz (PrävG) der ELKB. Darin ist in § 6 die sogenannte **Meldepflicht** verankert. Das Gesetz unterscheidet hier ganz bewusst zwei klare Stufen: 1. Stufe 1: Vage Wahrnehmungen & Bauchgefühl = Beratungsrecht und -pflicht (§ 6 Abs. 3 PrävG) Wenn Sie etwas beobachten, das Ihnen seltsam vorkommt, wenn Gerüchte kursieren oder wenn Sie einfach ein ungutes Bauchgefühl bei einer Situation haben: Sie müssen und dürfen das **nicht allein bewerten**. Sie sind ausdrücklich dazu aufgerufen, sich Beratung zu holen – zum Beispiel bei einer Leitungsperson, bei unserer regionalen Fachberatungsstelle oder völlig unkompliziert und auf Wunsch anonym direkt bei der Meldestelle der Landeskirche. Hier geht es darum, das Bauchgefühl fachlich einzuordnen, ohne gleich ein großes Verfahren in Gang zu setzen. 2. Stufe 2: Begründeter Verdacht = Meldepflicht (§ 6 Abs. 4 PrävG) Erst wenn nach dieser Beratung oder durch klare Tatsachen ein **begründeter, erheblicher und plausibler Verdacht** auf sexualisierte Gewalt im Raum steht, greift die gesetzliche Meldepflicht. Für Sie im Ehrenamt und Alltag bedeutet das: Sie ermitteln niemals selbst! Ihre Pflicht ist erfüllt, sobald Sie die Information an die zuständige Leitung (z. B. Pfarramtsführung, Einrichtungsleitung) oder direkt an die Meldestelle der ELKB weitergegeben haben. Ab da übernimmt das geschulte Interventionsteam nach klaren rechtlichen Standards.

	Wer ist von der Meldepflicht ausgenommen? Das Gesetz schützt die Vertraulichkeit in bestimmten Gesprächssituation ganz bewusst: Das **Seelsorgegeheimnis** (z. B. bei Pfarrerinnen mit Seelsorgebeauftragung) bleibt unantastbar. Und: Die **Ansprechpersonen vor Ort**, die wir Ihnen gleich im nächsten Schritt vorstellen, unterliegen ebenfalls nicht der Meldepflicht (§ 5 Abs. 4 PrävG). Wenn sich eine betroffene Person erst einmal nur anvertrauen möchte, ohne dass sofort ein Meldeverfahren startet, ist die Ansprechperson genau die richtige, geschützte Adresse. Kurz gesagt: Die Meldepflicht nimmt Ihnen die Last von den Schultern. Sie müssen keine Beweise sichern und kein Urteil fällen. **Ihr einziger Auftrag ist: Wahrnehmen, nicht wegsehen, sich beraten lassen und die Verantwortung an die zuständigen Stellen abgeben**.“
Variationen der Methode	Murmelgruppe „Hemmschwellen abbauen & Handlungssicherheit gewinnen“ (ca. 7–10 Minuten) Nach der Erläuterung der Meldepflicht kann eine kurze Murmelphase eingebunden werden, um Vorbehalte oder emotionale Hürden abzubauen: **Impuls & Murmelphase (3–4 Minuten):** Die Teilnehmenden tauschen sich kurz mit der direkten Sitznachbar*in zu folgender Frage aus: *„Wenn Sie morgen ein ungutes Bauchgefühl bei einer Situation in der Gemeinde hätten: Was würde Ihnen helfen, sich wirklich vertrauensvoll an die Leitung oder die Meldestelle zu wenden?“* **Kurze Blitzlicht-Runde im Plenum (3–4 Minuten):** Die Leitung sammelt 2–3 spontane Stimmen aus dem Raum.
Wichtige Hinweise	Die im Präventionsgesetz verankerte Meldepflicht gilt für alle Mitarbeitenden in der Kirchengemeinde (Hauptberuflich, nebenberuflich, ehrenamtlich etc.) **Loyalitätskonflikte:** Wenn Kommentare geäußert werden, wie *„Ich kenne die Person seit 20 Jahren, da kann ich doch niemanden beschuldigen“*, spiegelt die Moderation dies anerkennend: *„Genau deshalb verlangt das Gesetz von Ihnen keine Anklage, sondern holt Sie mit Stufe 1 (anonyme/fachliche Beratung) aus der Zwickmühle heraus.“*
Benötigte Materialien o. Ä.	Keine Optional: PowerPoint Folie „Meldepflicht“, Beamer, Laptop
Vorlagen	PowerPoint Präsentation

5. Netzwerk

Ziel der Methode	Alle Teilnehmenden wissen, an wen sie sich wenden können, wenn sie selbst Beratung und Unterstützung brauchen, oder darum gebeten werden.
Zeitaufwand	10 min
Beschreibung der Methode	**Vorstellung der Fachstelle zum Umgang mit sexualisierter Gewalt** Die Leitung erläutert, dass es in der Fachstelle zum Umgang mit sexualisierter Gewalt **vier Fachbereiche** gibt. [*Hierzu wird das Plakat der Fachstelle gezeigt.]* 1. **Ansprechstelle** Die Ansprechstelle ist für Betroffene von sexualisierter Gewalt da. Hier können sie – auf Wunsch auch anonym – ein vertrauliches Gespräch führen. Es geht darum, ihre Erlebnisse zu schildern und zu erfahren, welche Möglichkeiten sie nun haben. 2. **Anerkennungskommission** Betroffene haben die Möglichkeit, einen finanzielle Leistung in ihrer Anerkennung des erfahrenen Leides zu beantragen.. Die Kommission befasst sich mit der Geschichte der Betroffenen, um das Unrecht, das im Verantwortungsbereich von Kirche und Diakonie geschehen ist, anzuerkennen. 3. **Meldestelle** Wer einen Verdacht und sich beraten lassen will oder einen konkreten Fall von sexualisierter Gewalt melden möchte, kann sich an die Meldestelle wenden. Hier erhalten Betroffene und Hinweisgebende Unterstützung bei der Einschätzung der Verdachtsmomente. ○ Leitungsverantwortliche erhalten fachliche Unterstützung in der Intervention. ○ Erhärten sich Verdachtsmomente, sind Mitarbeitende der Landeskirche und der Diakonie Bayern verpflichtet, die Meldestellen der ELKB und der Diakonie Bayern zu informieren. 4. **Team Prävention** Das Team Prävention unterstützt Institutionen bei der Entwicklung und Umsetzung von Schutzkonzepten. Zudem bildet es regionale Beauftragte wie Ansprechpersonen, Präventionsbeauftragte und Multiplikator*innen aus.

Präventions- und Ansprechpersonen vor Ort

Präventionsbeauftragte*r:
In unserer Region ist *[Name]* für die Präventionsarbeit zuständig.

- Er*sie hält das Thema Prävention in der Region wach.
- Im Falle eines Vorfalls unterstützt er*sie das Interventionsteam bei der Klärung der Situation.

Ansprechperson:
In unserer Gemeinde/Institution ist *[Name]* die Ansprechperson.

- Er*sie steht allen zur Verfügung, die in unserer Gemeinde/Einrichtung Grenzüberschreitungen oder Übergriffe erlebt haben – egal, ob diese kürzlich oder vor langer Zeit passiert sind.
- Die Kontaktdaten sind bei *[Ort nennen]* veröffentlicht.
- Ansprechpersonen unterliegen der **Vertraulichkeitspflicht** und sind – anders als andere Mitarbeitende – **nicht meldepflichtig**.
- Ihre Aufgabe ist es, den Betroffenen zuzuhören und sie auf Wunsch zu weiteren Hilfsangeboten und möglichen nächsten Schritten zu beraten.

Weitere Unterstützungsangebote
Wer sich nicht innerhalb der Kirche beraten lassen möchte, kann sich an externe Fachstellen wenden, z. B.:

- **Krisendienst Bayern**
- **Hilfetelefon**
- **Regionale Fachberatungsstelle** *[Name ergänzen]*

In unserer Gemeinde finden sich Informationen zu diesen und weiteren Hilfsangeboten *[Ort nennen, wo z.B. Informationen aushängen oder veröffentlich sind]*.
Vorstellung der Fachstelle zum Umgang mit sexualisierter Gewalt

Variationen der Methode	Falls Internet und ein Beamer zur Verfügung stehen, können Sie die Homepage der Fachstelle aufrufen. • Um die verschiedenen Bereiche der Fachstelle vorzustellen, navigieren Sie im Hauptmenü unter **„Fachstelle“** zu den jeweiligen Arbeitsbereichen. • Lassen Sie jeweils eine teilnehmende Person den farbigen Kasten am oberen Rand der Seite vorlesen – er beschreibt den jeweiligen Arbeitsbereich. **Vorteil:** Die Teilnehmenden lernen die Homepage kennen und sehen direkt die Gesichter sowie die Kontaktdaten der zuständigen Personen.

	Falls die Präventionsbeauftragte oder die Ansprechperson bereits auf der Homepage der eigenen Gemeinde/Institution veröffentlicht sind, kann die gleiche Methode angewendet werden.
Wichtige Hinweise	Bitte recherchieren Sie im Vorfeld: • Wer in der Gemeinde/Einrichtung die Ansprechperson ist und wie deren Kontaktdaten lauten. • Den Namen der Präventionsbeauftragten Person der Region. • Wo die Beauftragungen und Kontaktdaten vor Ort veröffentlicht sind. • Welche regionale Fachberatungsstelle zuständig ist. Visualisierung: Zur Verdeutlichung des Inhaltes sollten sie die vier Bereiche der Fachstelle visualisieren in dem sie entweder die Homepage oder das Plakat der Fachstelle, oder ein von ihnen vorbereitetes Flipchart mit allen wichtigen Informationen zeigen.
Benötigte Materialien o. Ä.	Plakat der Fachstelle Ggf. Plakat Ansprechperson vor Ort Für die Variante: Beamer, Laptop, Internetzugang
Vorlagen	Das Plakat der Fachstelle finden Sie auf der Homepage unter: Materialien - Fachstelle für den Umgang mit sexualisierter Gewalt der ELKB

6. Abschluss - Barometer

Ziel der Methode	Die Teilnehmenden reflektieren ihre Erlebnisse und Erfahrungen und teilen sie in der Gruppe.
Zeitaufwand	5 - 10 min
Beschreibung der Methode	Die Teilnehmenden werden gebeten aufzustehen und die Stühle ggf. an den Rand zu schieben. Die Teilnehmenden sollen sich zu Aussagen positionieren. Dabei wird deutlich gemacht, dass vorne/links „volle Zustimmung“ bedeutet, hinten/rechts bedeutet „keine Zustimmung“ ähnlich wie bei einem Barometer kann man sich dazwischen positionieren, wenn man der Aussage eher zustimmt oder sie eher ablehnt. Die Leitung wählt 2 – 5 Fragen aus, die für Sie besonders interessant sind. - Es fühlt sich gut an, den Verhaltenskodex unterschrieben zu haben. - Durch die heutige Einheit sehe ich Nähe und Distanz jetzt anders als vorher. - Es war wichtig und sinnvoll, sich heute mit diesem Thema zu beschäftigen. - In unserer Gemeinde sollte noch stärker auf einen sensiblen Umgang mit Nähe und Distanz geachtet werden. - Ich möchte mich noch mehr mit diesem Thema beschäftigen. - Ich finde es nicht gut, dass wir einen Verhaltenskodex unterschreiben mussten – das wirkt wie Misstrauen. - Es reicht, wenn andere mir sagen, wenn ich eine Grenze überschreite – ich kann das nicht immer vorher wissen. - In der Kirche darf man jetzt gefühlt gar nichts mehr.
Variationen der Methode	Wenn ausreichend Zeit zur Verfügung steht, können zu jeder Frage einzelne Personen interviewt werden, warum sie sich hier positioniert haben. Wichtig dabei ist, Aussagen so stehen zu lassen und nicht zu bewerten. Ggf. kann nach polarisierenden Aussagen ein Gegenpol interviewt werden.
Wichtige Hinweise	Sollte die Leitung bei dieser Einheit feststellen, dass die Haltung von (einzelnen) Teilnehmenden schwierig oder kritisch ist, kann im Anschluss das persönliche Gespräch gesucht werden.
Materialien	Ausgewählte Fragen
Vorlagen	-

Anhänge

Anhänge zu 2. Sensibilisierung

Fallbeispiele

Fallbeispiel Gemeindefest

Frau Schneider engagiert sich seit Jahren als Ehrenamtliche beim Gemeindefest. Sie hilft bei der Essensausgabe und kennt viele Gemeindemitglieder gut. Der 17-jährige Lukas, der dieses Jahr zum ersten Mal mithilft, ist ein aufgeschlossener junger Mann und hat schnell einen guten Draht zu Frau Schneider gefunden. Während einer stressigen Situation in der Küche legt Frau Schneider ihm zur Aufmunterung kurz die Hand auf den Rücken und streicht ihm leicht über die Schulter. Lukas fühlt sich unwohl dabei, traut sich aber nicht, etwas zu sagen.

Überlegen Sie:

- Wie können sich Beteiligte in der Situation verhalten?
- Notieren Sie Ihre Ergebnisse auf Moderationskarten.

Fallbeispiel Chor

Der Kirchenchor probt einmal wöchentlich, und nach den Proben bleibt oft eine kleine Gruppe noch für Gespräche zusammen. Thomas (52 J.) ist für seine herzlichen Umarmungen bekannt und begrüßt oder verabschiedet viele Chormitglieder auf diese Weise. Die 28-jährige Anna fühlt sich dabei jedoch unwohl. Sie hat das Gefühl, dass Thomas sie länger umarmt als andere. Sie weiß nicht, ob sie überreagiert oder ob sie etwas sagen sollte.

- Wie können sich Beteiligte in der Situation verhalten?
- Notieren Sie Ihre Ergebnisse auf Moderationskarten.

Fallbeispiel Gemeindeausflug

Beim jährlichen Gemeindeausflug sitzen Herr Weber (65 J.) und die 19-jährige Konfirmandenbetreuerin Lisa im Bus nebeneinander. Während der Fahrt erzählt Herr Weber begeistert von früheren Reisen und legt zwischendurch mehrmals seine Hand auf Lisas Knie. Er meint es nicht anzüglich, sondern empfindet es als freundliche Geste. Lisa fühlt sich dabei jedoch unwohl, weiß aber nicht, wie sie höflich auf Distanz gehen kann, ohne Herrn Weber vor den anderen bloßzustellen.

- Wie können sich Beteiligte in der Situation verhalten?
- Notieren Sie Ihre Ergebnisse auf Moderationskarten.

Fallbeispiel Besuchsdienst bei älteren Gemeindemitgliedern

Frau Berger (72 J.) ist einsam und freut sich über den Besuchsdienst der Gemeinde. Frau Majerle (55 J.) kommt regelmäßig vorbei und hilft ihr auch im Haushalt. Oft sitzen Sie zusammen auf dem Sofa und Frau Berger ergreift die Hand von Frau Majerle. In letzter Zeit will Frau Berger nicht mehr loslassen. Frau Majerle fühlt sich unwohl im Klammergriff, will aber nicht unhöflich sein.

- Wie können sich Beteiligte in der Situation verhalten?
- Notieren Sie Ihre Ergebnisse auf Moderationskarten.

Fallbeispiel Gemeindebrief

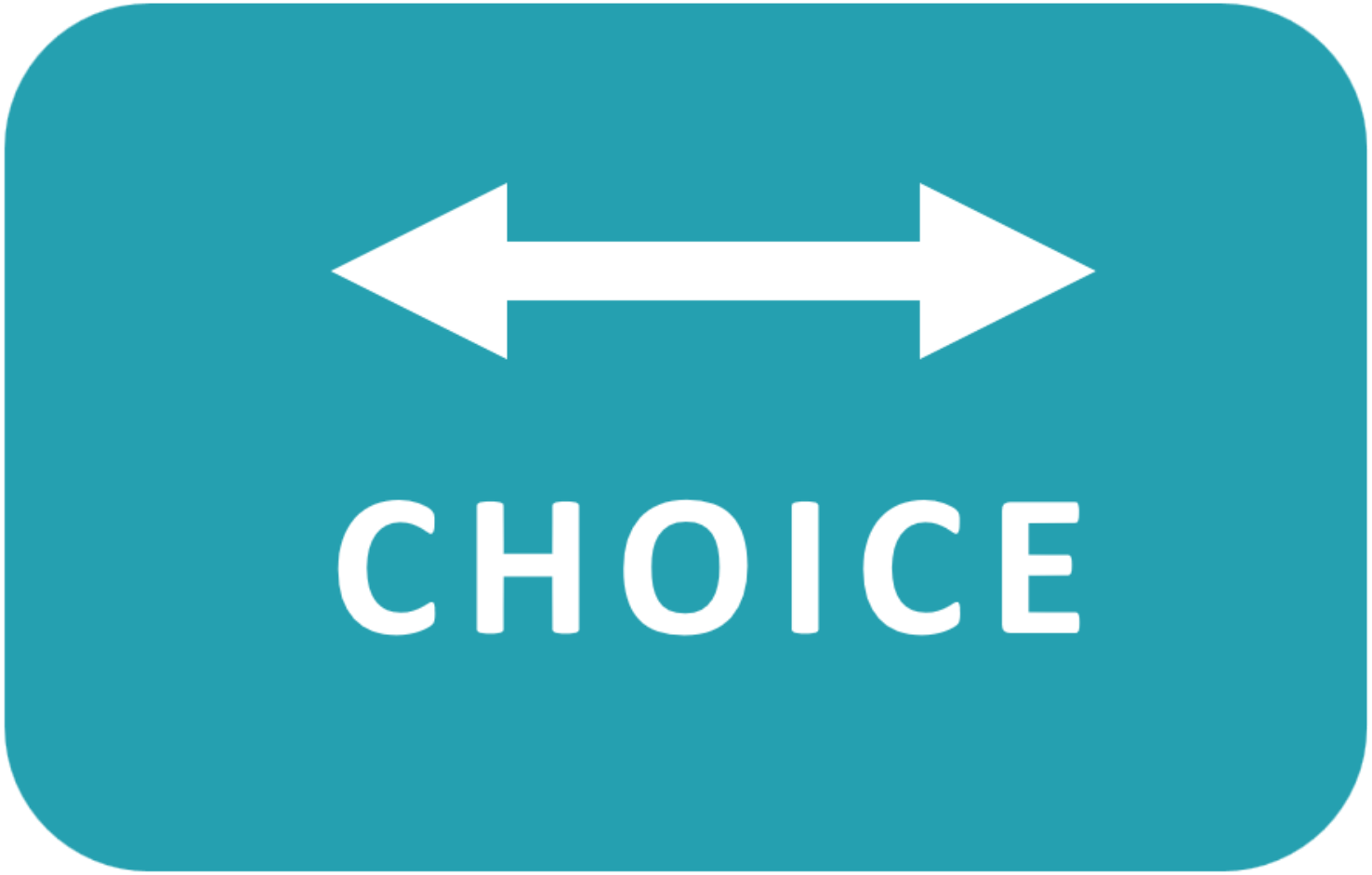
Herr Fritsch trägt schon lange das Gemeindeblatt aus. Er schätzt es, dabei mit den Gemeindemitgliedern ins Gespräch zu kommen. Familie Grünwald hat drei Kinder. Die älteste Tochter Sabrina (15 J.) ist geistig beeinträchtigt und fast immer zuhause, wenn Herr Fritsch klingelt. Die beiden verstehen sich sehr gut, was die Eltern freut. Sabrina begrüßt ihn immer sehr herzlich und umarmt ihn innigst. Bei der letzten Umarmung hat sie sich so an ihn gepresst, dass er ein sexuelles Gefühl verspürt hat.

Überlegen Sie:

- Wie können sich Beteiligte in der Situation verhalten?
- Notieren Sie Ihre Ergebnisse auf Moderationskarten.

Kopiervorlage: Symbole für Choice, Voice und Exit




CHOICE


EXIT

Handout zur Auswertung der Sensibilisierung

Was verstehen wir eigentlich unter sexualisierter Gewalt?

Grundsätzlich gilt:

- **Einschätzungen** sind oft **unterschiedlich,** genauso wie persönliche Grenzen unterschiedlich verlaufen.
- **Verantwortung** für die Einhaltung der Grenzen unserer Zielgruppen **liegt bei uns.**
- Eigenes (ungutes) **Bauchgefühl** wahr- und ernstnehmen.
- Tauschen Sie sich in Ihren **Teams/Hauptberuflichen/Person Ihres Vertrauens** aus, wenn sich Ihr Bauchgefühl meldet, oder Sie unsicher sind. Gleichen Sie Wahrnehmungen und Einschätzung ab.

Sicherung der Choice-, Voice- und Exitoptionen:

Ein zentraler Maßstab für alle Situationen mit Teilnehmenden ist das Prinzip von *Choice, Voice und Exit*. Diese drei Begriffe stehen für eine Haltung, die Teilnehmende in ihrer Selbstbestimmung stärkt und Räume schafft, in denen sie sich sicher und respektiert fühlen können.

Voice – Die eigene Stimme erheben dürfen:

- Teilnehmende sollen ihre Meinung, Wünsche und Bedürfnisse äußern können – ohne Angst vor negativen Konsequenzen.
- Auch Kritik und Veränderungsvorschläge dürfen geäußert werden und werden ernst genommen.
- Es braucht eine Atmosphäre, in der Zuhören und gemeinsames Weiterdenken selbstverständlich sind.

Choice – Entscheidungen selbst treffen dürfen:

- Teilnehmende sollen ihre Rechte kennen und verstehen.
- Sie brauchen die Möglichkeit, bewusst Ja oder Nein zu sagen.
- Niemand soll in einer Situation bleiben müssen, die sich nicht gut oder sicher anfühlt.
- Wahlfreiheit bedeutet: Ich darf entscheiden, ob ich mitmache – oder nicht.

Exit – Die Möglichkeit, Situationen zu verlassen:

- Teilnehmende müssen wissen: Ich darf jederzeit gehen.
- Rückzug ist erlaubt und wird respektiert – ohne Bewertung oder Druck.
- Es braucht sichtbare und benennbare Auswege aus Situationen, in denen sich jemand unwohl fühlt.

Diese drei Elemente – *Voice, Choice, Exit* – sind keine Extras, sondern Grundpfeiler für sichere und achtsame Räume in der Arbeit mit Menschen.

Was verstehen wir eigentlich unter sexualisierter Gewalt?

- Im sozialen Miteinander – besonders in der Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und schutzbedürftigen Erwachsenen – erleben Menschen Situationen unterschiedlich.
- Deshalb ist es wichtig, sensibel zu unterscheiden:
    - **Grenzverletzung**
    - **Übergriffiges Verhalten**
    - **Strafrechtlich relevante sexualisierte Gewalt**

Grenzverletzungen – Teil des Alltags, aber nicht ohne Bedeutung

- Kommen im Miteinander vor – und sind unbeabsichtigt.
- Entstehen durch unterschiedliche Wahrnehmungen, fehlende Sensibilität oder unklare Erwartungen.
- Was für die eine Person in Ordnung ist, kann für eine andere schon zu viel sein.

Beispiele:

- Eine gut gemeinte, aber ungewollte Berührung
- Kosename bei Kindern
- Bemerkungen über das Aussehen von Teilnehmenden

Wichtig im Umgang:

- Achtsam wahrnehmen
- Wenn Grenzverletzungen wahrgenommen werden, kann man freundlich darauf hinweisen oder nachfragen, wie es wahrgenommen wurde
- Sich entschuldigen
- Ins Gespräch kommen
- Gemeinsam klären, was Nähe und Distanz im jeweiligen Kontext bedeuten

Übergriffiges Verhalten – gezielte Grenzüberschreitung

- Wird absichtlich begangen – Ausdruck von Machtmissbrauch
- Beginnt oft mit scheinbar harmlosen Gesten oder Worten (*Grooming*)
- Ziel: Kontrolle über Betroffene gewinnen, Umfeld täuschen

Kennzeichen:

- Nicht zufällig, sondern strategisch
- Grenzverletzungen werden bewusst eingesetzt, um Reaktionen zu testen
- Wichtig: genau hinschauen, zuhören, ansprechen und handeln
- Handeln bedeutet, sich an eine verantwortliche Person zu wenden und eigene Beobachtungen schildern und ggf. weiteres Vorgehen besprechen

Strafrechtlich relevante sexualisierte Gewalt – klare gesetzliche Grenzen

- Jede sexuelle Handlung mit oder an einer Person unter 14 Jahren ist verboten
- Auch der sexueller Missbrauch von Jugendlichen ist strafbar, besonders wenn Abhängigkeiten ausgenutzt werden oder es sich um Schutzbefohlene handelt
- Sexualisierte Gewalt ist immer strafbar, wenn sie gegen den Willen einer Person (jeden Alters) geschieht
- Strafbar auch ohne Körperkontakt ist beispielsweise: Pornografische Inhalte zeigen, Sexuelle Sprache oder Nachrichten und Cyber-Grooming

Zum Abschluss:

- Sexualisierte Gewalt kann unter Gleichaltrigen vorkommen – durch Druck, Ausgrenzung, Erpressung (auch digital)
- Häufig wiederholt und geplant – nicht spontan
- Täter*innen nutzen Machtgefälle und das Schweigen des Umfelds

Warum das alles wichtig ist

- Jede Form von Grenzüberschreitung ruft uns in die Verantwortung
- Nicht zur Kontrolle – sondern für ein sicheres, vertrauensvolles Miteinander

Was es dafür braucht:

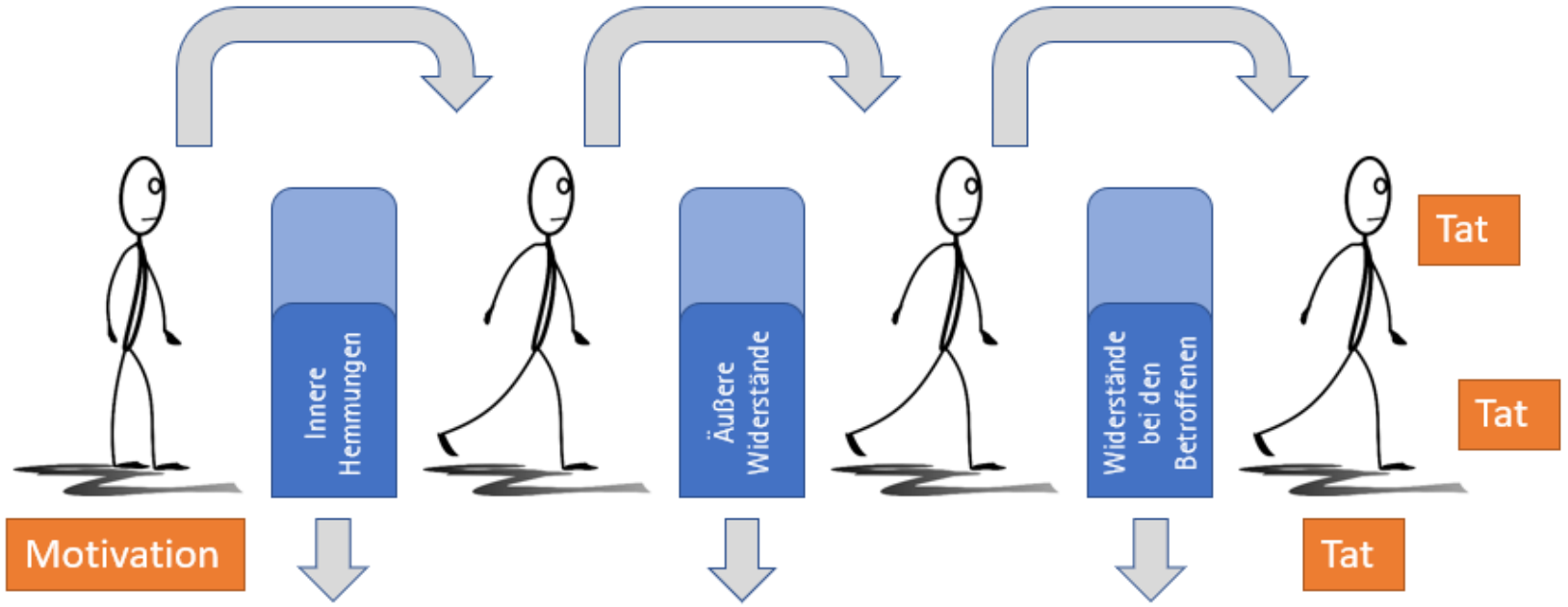
- Ein waches Gespür für Nähe und Distanz
- Eine offene Sprache für Unsicherheiten
- Klare Strukturen, die Schutz ermöglichen

➔ So entsteht eine **Kultur der Achtsamkeit** – durch Haltung, nicht durch Kontrolle.

Anhänge zu 3. Umgang mit Täterstrategien

Druckvorlage:

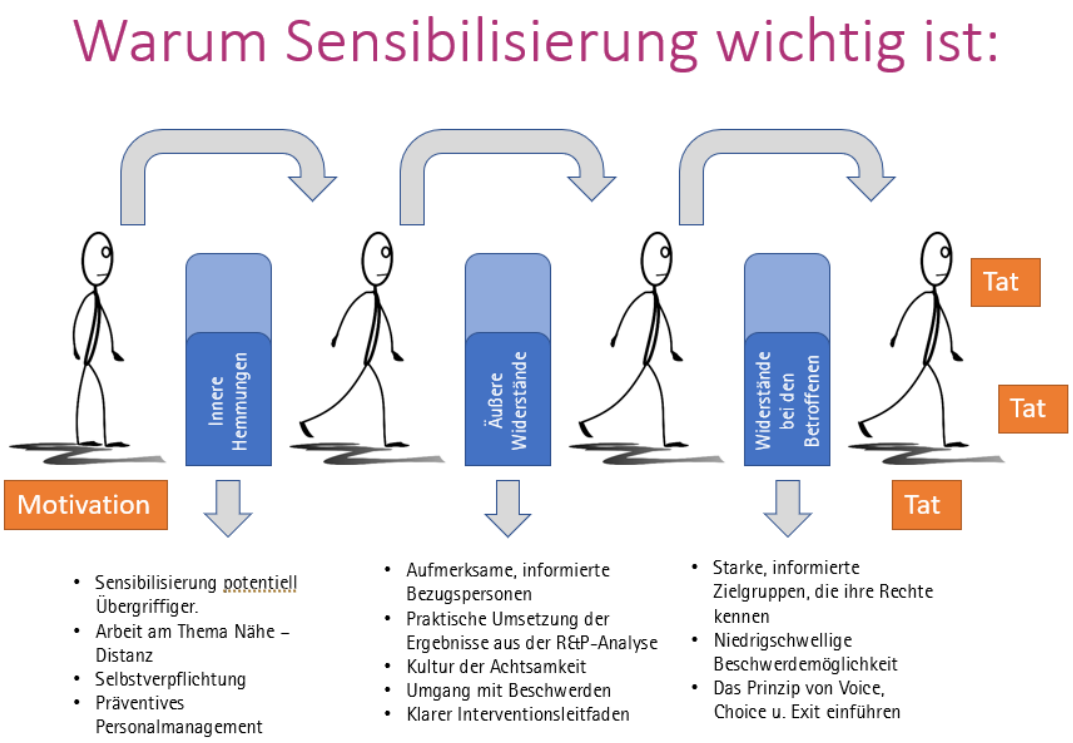
Warum Sensibilisierung wichtig ist:



- Sensibilisierung potentiell Übergriffiger.
- Arbeit am Thema Nähe – Distanz
- Selbstverpflichtung
- Präventives Personalmanagement

- Aufmerksame, informierte Bezugspersonen
- Praktische Umsetzung der Ergebnisse aus der R&P-Analyse
- Kultur der Achtsamkeit
- Umgang mit Beschwerden
- Klarer Interventionsleitfaden

- Starke, informierte Zielgruppen, die ihre Rechte kennen
- Niedrigschwellige Beschwerdemöglichkeit
- Das Prinzip von Voice, Choice u. Exit einführen



Warum brauchen wir Schutzkonzepte bzw. Sensibilisierung?

- Das Modell von **David Finkelhor** (1980er Jahre) zeigt:
  Sexualisierte Gewalt geschieht nicht einfach so – es braucht mehrere Schritte, bevor es zur Tat kommt.
- Zwischen **Motivation** und **Tat** liegen vier Hürden, die Täter*innen überwinden müssen.
- Schutzkonzepte und Sensibilisierung setzen genau dort an: Sie **erhöhen die Hürden** – und erschweren so den Weg zur Tat.

Die vier Hürden vor einer Tat

1. **Innere Hemmungen**

   Täter*innen müssen sich selbst davon überzeugen, dass ihr Handeln „nicht so schlimm“ sei.
   Sie legitimieren sich vor sich selbst, indem sie sich z. B. einreden:

- Personen, die sich nicht wehren, wollten die sexuelle Handlung.
- Zärtlichkeiten seien „Aufklärung“ oder „unschädlich“, weil Kinder noch keine Sexualität hätten.
- Es sei kein Missbrauch, solange keine körperliche Gewalt angewendet werde.

Schutzkonzepte wirken hier durch:

- Sensibilisierung zum Thema Nähe und Distanz
- Selbstverpflichtungserklärungen, die professionelles Verhalten verbindlich machen
- Gemeinsame Reflexion über verantwortungsvolle Beziehungen

Diese Maßnahmen erschweren es auch übergriffigen Personen im System, sich selbst zu legitimieren.

2. **Äußere Widerstände**

Täter*innen müssen äußere Schutzmechanismen umgehen – sie handeln oft strategisch:

- Sie „vernebeln" die Wahrnehmung von Kolleg*innen, Eltern oder anderen Bezugspersonen.
- Sie erschleichen sich Vertrauen und planen gezielt Gelegenheiten für Übergriffe.

Schutzkonzepte erhöhen diese Hürde durch:

- Wachsamkeit im Team: Verdachtsbewusstsein fördern
- Sensibilisierung von Bezugspersonen (z. B. Eltern, Ehrenamtliche, Leitung)
- Klare Signale nach außen: *Hier wird hingeschaut, hier fällt Verhalten auf!*

3. **Widerstände bei den Betroffenen**

Täter*innen suchen gezielt nach Personen, die besonders verletzlich, bedürftig, ausgegrenzt oder vernachlässigt sind.
Sie bauen Abhängigkeit auf, desensibilisieren gegenüber Berührungen und ignorieren Widerstand.
Missbrauch wird als „gemeinsames Geheimnis" dargestellt – und das Opfer wird zum Schweigen gebracht und sogar beschuldigt.

Schutzkonzepte stärken Betroffene durch:

- Aufklärung über ihre Rechte
- Die Botschaft: *Dein Körper gehört dir*
- Altersgerechte Präventionsangebote
- Eine Kultur der Offenheit: Es gibt keine „schlechten Geheimnisse"
- Niedrigschwellige, bekannte und erreichbare Beschwerdewege

4. **Motivation zur Tat**

   Die Motivation liegt beim Täter oder bei der Täterin selbst – Schutzkonzepte können diese nicht verhindern.
   Aber: Sie können alle anderen Hürden deutlich erhöhen – und so verhindern, dass es zur Tat kommt.

Was tut Sensibilisierung bzw. Schutzkonzepte konkret?

- **Sie stärken die Haltung der Erwachsenen:**
  - durch Schulungen, Reflexion, Verbindlichkeit und klare Absprachen
- **Sie machen das Umfeld aufmerksam:**
  - durch Informationsarbeit, sichtbare Standards
- **Sie stärken Kinder, Jugendliche und verletzliche Erwachsene:**
  - durch Wissen, Sprache, Handlungsmöglichkeiten und Ermutigung

Fazit

- Schutzkonzepte und Sensibilisierung verhindern nicht automatisch jede Tat – aber sie **erschweren** sie erheblich.
- Sie schaffen Strukturen, die schützen, begleiten und eingreifen können.
- Und sie zeigen: *Hier übernehmen wir Verantwortung – gemeinsam*.

Informationen zur Meldepflicht (Präventionsgesetz PrävG § 6)

3) Alle Mitarbeitenden sind aufgefordert, Beratung zu suchen, wenn sie in ihrem Umfeld Anhaltspunkte für Vorkommnisse sexualisierter Gewalt wahrnehmen.

(4) Besteht nach entsprechender Beratung ein begründeter Verdacht, sind sie verpflichtet, diesen unverzüglich bei der Meldestelle zu melden. Dies gilt nicht für dem Seelsorgegeheimnis oder einer gesetzlichen Schweigepflicht unterliegende Sachverhalte.

Ansprechpersonen sind von der Meldepflicht ausgenommen.

Anhänge zu 4. Verhaltenskodex

Arbeitsauftrag für die Kleingruppe:

Bestimmen sie eine Person, die die Zeit im Blick behält.

Lesen sie den Verhaltenskodex laut vor.

Diskutieren sie zuerst Frage ___ . Halten Sie die Ihre Ergebnisse fest, um sie dem Plenum vorzustellen. Wenn Sie noch Zeit haben, diskutieren sie weitere Fragen.

1. *Warum sind diese Regeln für unsere Arbeit wichtig, auch wenn wir keinen, oder wenig Kontakt zu Kindern und Jugendlichen haben?*
2. *Welche Regeln sind uns besonders wichtig, warum?*
3. *Wie können wir die Regeln des Verhaltenskodex in unserer Arbeit umsetzen?*
4. *Aus welchen Gründen könnte es sein, dass Mitarbeitende diesen Kodex nicht unterschreiben wollen? Wie kann man damit umgehen?*

AKTIV GEGEN MISSBRAUCH

Verhaltenskodex der ELKB

Die Arbeit in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern lebt durch Beziehungen von Menschen miteinander und mit Gott. Unsere Arbeit mit allen Menschen, insbesondere mit Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen ist getragen von Respekt, Wertschätzung und Vertrauen.

Diese Haltung findet Ausdruck im folgendem Verhaltenskodex:

1. Ich trage dazu bei, ein sicheres, förderliches und ermutigendes Umfeld für mir anvertraute Menschen, insbesondere Kinder und Jugendliche, zu schaffen und/oder zu erhalten. Diese Haltung pflege ich auch im Umgang mit Kolleg*innen, mir zugeordneten Mitarbeitenden und Vorgesetzten.

2. Ich trage dazu bei, alles zu tun, damit durch meine Tätigkeit keine sexualisierte Gewalt, Vernachlässigung und andere Formen der Gewalt möglich werden.

3. Ich bemühe mich, die individuellen Grenzempfindungen der Menschen um mich herum wahrzunehmen und zu respektieren.

4. Ich bin mir meiner besonderen Verantwortung als Mitarbeiter*in bewusst, gestalte einen verantwortungsvollen Umgang in Bezug auf Nähe und Distanz und missbrauche meine Rolle nicht.

5. Ich beachte das Abstands- und Abstinenzgebot[1] und nutze meine Funktion nicht für sexuelle Kontakte zu mir anvertrauten Menschen.

6. Meine Kommunikation ist respektvoll und wertschätzend, sowohl im direkten Gespräch als auch in der Kommunikation im digitalen Raum.

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

7. Ich will jedes unangemessene Verhalten anderen gegenüber vermeiden und bin ansprechbar, wenn anderen an meinem Verhalten etwas Unangemessenes auffällt.

8. Wenn ich eine Grenzüberschreitung bei meiner Tätigkeit bemerke oder von ihr erfahre, schaue ich nicht weg, sondern wende ich mich an die Ansprechpersonen oder an Fachberatungsstellen und lasse mich beraten.

9. Ich werde entsprechend dem Interventionsplan meines Trägers vorgehen, wenn ich sexuelle Übergriffe oder strafrechtlich relevante sexualisierte Gewalt wahrnehme.

Ich nehme diesen Verhaltenskodex zur Kenntnis.

…… ……

Ort, Datum Name

……

kirchliche Dienststelle

Verpflichtungserklärung zum Verhaltenskodex

In der Gemeinde/Region / im Dekanat: _____

Am: _____

In: _____

Ich erkläre hiermit, dass mir der Verhaltenskodex für Mitarbeitende* der ELKB ausgehändigt wurde und ich mich an ihn halten werde.

Vorname, Name	Geburtsdatum	Unterschrift

Fachstelle für den Umgang mit sexualisierter Gewalt

Ansprechstelle für Betroffene

Aufgaben

- Vertrauliche Beratung und Clearing für Betroffene

Kontakt

Toni Kurt, Maren Schubert
Tel. 089 / 55 95-335
Mail ansprechstelleSG@elkb.de

Meldestelle

Aufgaben

- Beratung bei Verdachtsfällen und zur Intervention
- Aufnahme und Weitergabe von Meldungen

Kontakt

Stephanie Betz, Carola Reichl, Anja Thiele
Tel. 089 / 55 95-342
Mail meldestelleSG@elkb.de

Anerkennungs-kommission

Aufgaben

- Beratung zum Antragsverfahren
- Finanzielle Leistung in Anerkennung von Leid durch sexualisierte Gewalt

Kontakt

Ira Kloska
Tel. 089 / 55 95-422
Mail anerkennungskommission@elkb.de

Prävention

Aufgaben

- Schulungen und Seminare
- Beratung und Unterstützung zu Schutzkonzepten

Kontakt

Marlene Lucke, Sigrid Schulz-Zimmermann
Tel. 089 / 55 95-309
Mail praevention@elkb.de

AKTIV GEGEN MISSBRAUCH

Evangelisch-Lutherische Kirche in Bayern

Impressum

Herausgeber

Evangelisch-Lutherische Kirche in Bayern
Landeskirchenamt
Katharina-von-Bora-Str. 7-13
80333 München

Redaktion

Fachstelle für den Umgang mit sexualisierter Gewalt in der ELKB
Karlstr. 18
80333 München

Telefon: 089 5595 – 522
Mail: prävention@elkb.de

Text

Marlene Lucke, Lea Petrat

Gestaltung: Sigrid Schulz-Zimmermann

Illustration: Stefanie Bemmann

Unterstützung durch:

AVALON
FACHBERATUNGSSTELLE
GEGEN SEXUALISIERTE GEWALT
BERATUNG UND PRÄVENTION E. V.