



# **Schutzkonzept**

**für den Diakonieverband Reutlingen  
zur Prävention sexualisierter Gewalt und anderer For-  
men von Gewalt und zur Intervention bei Vorfällen von  
(sexualisierter) Gewalt**

Der Vorstand des Diakonieverbands hat diesem Schutzkonzept am 23.10.2025 zugestimmt.  
Seine Entwicklung orientierte sich an den Bausteinen des Rahmenschutzkonzepts zur Prävention sexualisierter Gewalt der Evangelischen Landeskirche in Württemberg  
(s. <https://www.elk-wue.de/helfen/sexualisierte-gewalt/praevention>, zuletzt abgerufen: 13.06.2025).

## Impressum

Diakonieverband Reutlingen  
Planie 17 | 72764 Reutlingen  
Tel. 07121 94860  
E-Mail: [diak.werk@diakonie-reutlingen.de](mailto:diak.werk@diakonie-reutlingen.de)

Redaktion: Andrea Krainhöfer, Angela von Lorentz, Christine Mauser, Dr. Joachim Rückle  
Grafik Titelseite: pixabay

An der Erarbeitung waren beteiligt:

Andrea Krainhöfer (Vorstand); Angela von Lorentz (Psychologische Beratungsstelle), Christine Mauser (Leiterin Psycholog. Beratungsstelle), Detlev Rimkus (MAV und Psycholog. Beratungsstelle); Dr. Joachim Rückle (Geschäftsführer)

## Inhaltsverzeichnis

<b>Vorwort</b> .....	<b>4</b>
<b>1. Grundsatz</b> .....	<b>4</b>
<b>2. Begriffe: Darum geht es</b> .....	<b>5</b>
<b>3. Bestandsaufnahme mit Risiko- und Gefährdungsanalyse</b> .....	<b>5</b>
<b>4. Personalverantwortung</b> .....	<b>6</b>
<u>a. Bewerbungs- und Anstellungsverfahren</u> .....	<u>6</u>
<u>b. Erweitertes Führungszeugnis</u> .....	<u>7</u>
<u>c. Selbstauskunftserklärung</u> .....	<u>7</u>
<u>d. Selbstverpflichtungserklärung</u> .....	<u>8</u>
<u>e. Teamrunden, Dienstbesprechungen und PE-Gespräche</u> .....	<u>8</u>
<b>5. Leitlinien zum sicheren Umgang mit Nähe und Distanz – Verhaltenskodex</b> .....	<b>8</b>
<b>6. Schulungsangebot und Fortbildungen</b> .....	<b>8</b>
<b>7. Beteiligung und Beschwerdemöglichkeiten – offene Feedback-Kultur</b> .....	<b>9</b>
<u>a. Beteiligung und Feedback-Kultur</u> .....	<u>Fehler! Textmarke nicht definiert.</u>
<u>b. Beschwerdemöglichkeiten</u> .....	<u>Fehler! Textmarke nicht definiert.</u>
<b>8. Interventionsplan</b> .....	<b>9</b>
<b>9. Aufarbeitung und Rehabilitation</b> .....	<b>12</b>
<b>10. Präventionsangebote</b> .....	<b>12</b>
<b>11. Beratungs- und Ansprechstellen</b> .....	<b>12</b>
<b>ANHANG</b> .....	<b>13</b>
<u>Anlage 1: Begriffsbestimmungen im Gewaltschutzgesetz</u> .....	<u>14</u>
<u>Anlage 2: Memoskizze / Dokumentation für Gefährdungsanalyse</u> .....	<u>15</u>
<u>Anlage 3: Orientierungshilfe Einsichtnahme Führungszeugnis bei Ehrenamtlichen</u> .....	<u>16</u>
<u>Anlage 4: Erweitertes Führungszeugnis – Muster Anschreiben an Mitarbeitende</u> .....	<u>17</u>
<u>Anlage 5: Bestätigung zur Vorlage beim Einwohnermeldeamt</u> .....	<u>18</u>
<u>Anlage 6: Formular für Dokumentation Einsichtnahme erweitertes Führungszeugnis</u> .....	<u>19</u>
<u>Anlage 7: Selbstauskunftserklärung</u> .....	<u>20</u>
<u>Anlage 8: Selbstverpflichtungserklärung</u> .....	<u>21</u>
<u>Anlage 9: Leitlinien zu Nähe und Distanz</u> .....	<u>22</u>
<u>Anlage 10: Musterablauf Beschwerdemanagement und Dokumentation</u> .....	<u>23</u>
<u>Anlage 11: Interventionsplan der Landeskirche</u> .....	<u>266</u>

## Vorwort

Wir freuen uns, Ihnen hiermit das Schutzkonzept zur Prävention und Intervention bei sexualisierter Gewalt, aber auch anderen Formen von Gewalt für den Diakonieverband Reutlingen vorlegen zu können. Es lehnt sich an das Schutzkonzept des Reutlinger Kirchenbezirks an. Als Rahmenkonzept dient es den jeweiligen Dienststellen und unterschiedlichen Handlungsfeldern. Spezifische Risiko- und Potentialanalysen sorgen für die erforderliche Konkretion. Dass wir hier ganz bewusst auch nicht sexualisierte Formen von Gewalt in den Blick nehmen, ist Ergebnis von ersten Gesprächsrunden in den unterschiedlichen Arbeitsfeldern. Da Sexualität Teil eines jeden Menschen ist und Gewalt immer den ganzen Menschen betrifft, schien uns die Einbeziehung auch von nicht sexualisierter Form von Gewalt sinnvoll zu sein. Nicht zuletzt deshalb, weil wir in der diakonischen Arbeit in unterschiedlicher Weise mit Gewalt konfrontiert sind. Zugleich ist uns die Besonderheit von sexualisierter Gewalt als einer Gewaltform, der Mechanismen von Geheimhaltung und Verschleierung inhärent sind und die meist in besonderer, intimer Weise als beschämend erlebt wird, bewusst. Deshalb möchten wir einerseits den Blick auf alle Gewaltformen ausweiten, zugleich aber einen Schwerpunkt auf die Prävention und Intervention bei sexualisierter Gewalt legen.

Für haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitende im Diakonieverband ist das christliche Menschenbild leitend, das in jedem Menschen ein wertvolles Geschöpf Gottes sieht, dem eine unverlierbare Würde zukommt. Wir sehen unseren Auftrag darin, die Menschenliebe Gottes wie sie Jesus Christus verkörpert hat in der Welt weiterzuleben, und daher besonders denen beizustehen, deren Würde – wodurch auch immer – missachtet und verletzt wird.

Die Allgemeinen Gewaltschutzbestimmungen unserer Landeskirche formulieren es so: „Wer kirchliche Angebote wahrnimmt oder [...] in der Evangelischen Landeskirche in Württemberg mitarbeitet, ist vor allen Formen sexualisierter Gewalt zu schützen.“ (§2 Abs. 1 AGSB) Das heißt, es geht beim Schutzauftrag um die kirchlichen Mitarbeitenden ebenso wie um all diejenigen, die wir mit unseren kirchlichen Angeboten erreichen.

Damit wir in unserer Kirche und ihrer Diakonie verlässlich einen solchen Schutzraum bieten können, braucht es einen achtsamen Blick aller auf die Menschen, mit denen wir zusammen sind und für die wir Verantwortung tragen. Nur so fällt es auf, wenn jemand diese Grundlage missachtet, Grenzen verletzt und Vertrauen und Macht missbraucht. Und es braucht ein offenes Ohr und einen sensiblen Umgang mit allen, die sich deshalb an uns wenden.

Um unser Bewusstsein zu schärfen, setzen sich alle Menschen im Diakonieverband, die in irgendeiner Weise mit und für Menschen da sind und Verantwortung tragen, regelmäßig damit auseinander. Die Standards dieses Schutzkonzepts tragen zu einer entsprechenden Haltung bei.

Herzlich danken möchten wir der Arbeitsgruppe, die so engagiert und umsichtig dieses Konzept erstellt hat. Möge es in guter Weise sensibilisieren und Orientierung bieten, in der Prävention und Intervention.

### 1. Vorsitzende des Vorstands

Gabriele Beier,  
Reutlingen, im Oktober 2025

## 1. Grundsatz

Unsere Arbeit und unser Zusammensein ist geprägt von dem Verständnis, dass jeder Mensch als Geschöpf Gottes einmalig ist und in seiner/ihrer Würde stets geachtet und respektiert werden muss. Verletzlichkeit und Angewiesenheit sind Teil menschlicher Würde, weil menschliches Leben auf Beziehung angewiesen ist. Deshalb setzen wir uns dafür ein, dass alles Vertrauen, das uns entgegengebracht wird, nicht enttäuscht oder gar missbraucht wird.

Gegenseitiges Vertrauen, Respekt und Wertschätzung sind grundlegend für unseren Umgang miteinander.

Wir sind uns gleichzeitig bewusst, dass es in der diakonischen Arbeit Risiken für Grenzüberschreitungen und Gewalt gibt. Wir setzen uns dafür ein, bestehende Risiken zu erkennen, zu benennen und zu minimieren. Und wir tun alles, um geschehene Übergriffe und sexualisierte Gewalt klar und unverzüglich anzusprechen, zu klären und wo nötig zu sanktionieren.

Im Bewusstsein unserer eigenen Möglichkeiten und Grenzen wollen wir alles tun, um Schutzräume zu bieten, in denen kompetent unterstützt, beraten und gehandelt wird.

Wir pflegen eine offene Feedback-Kultur.

Wir verpflichten uns zu verbindlichen Standards in der Prävention und in der Intervention.

Auf dieser Grundlage kann und will unsere diakonische Arbeit Raum schaffen für vertrauensvolle und hilfreiche Begegnungen, die Menschen stärken und Gemeinschaft und Zusammenhalt stiften.

## 2. Begriffe: Darum geht es<sup>1</sup>

Die Evangelische Landeskirche in Württemberg verwendet den weiten Begriff der sexualisierten Gewalt und beschränkt sich nicht auf die Straftatbestände gegen sexuelle Selbstbestimmung des Strafgesetzbuches.<sup>2</sup>

Damit wird zum Ausdruck gebracht, dass sexualisierte Gewalt immer ein Ausdruck des Machtmissbrauchs ist. Täterinnen und Täter nutzen Macht- und Autoritätsgefälle aus, um sexualisierte Gewalt auszuüben. Dies betrifft nicht nur Minderjährige, sondern auch volljährige Personen, die in Hilfe- und Abhängigkeitsstrukturen sind. Abhängigkeits- und Machtgefälle können in der emotionalen Abhängigkeit (z.B. Leitende – Kinder oder Seelsorger\*in – Hilfesuchende\*r) bestehen, aber auch im Altersunterschied oder der körperlich sexuellen Entwicklung.

Sexualisierte Gewalt beschreibt jedes Verhalten, das vorsätzlich in die sexuelle Selbstbestimmung eines anderen Menschen ohne Einwilligung bzw. Einwilligungsfähigkeit eingreift. Täter\*innen missachten bewusst fachliche Standards (z.B. adäquate persönliche und körperliche Distanz) und gesellschaftliche Normen, nutzen intransparente Strukturen, vertrauliche Beziehungen, Abhängigkeits- und Machtverhältnisse gezielt aus, bspw. im Rahmen der Seelsorge, im Konfirmandenunterricht oder in der Kinder- und Jugendarbeit, in der psychosozialen Beratung von psychisch belasteten Menschen oder anderweitig existentiell belasteten Menschen (z.B. Armut oder unsicherer Aufenthaltsstatus). Dies tun sie zur Befriedigung ihrer eigenen Bedürfnisse und ignorieren dabei die Widerstände von Betroffenen.

Sexualisierte Gewalt ist ein Oberbegriff, der Differenzierungen notwendig macht. Man unterscheidet hier:

- Grenzverletzungen
- Übergriffe
- strafrechtlich relevante Gewalthandlungen

Zu **Grenzverletzungen** können einmalige oder gelegentlich auftretende unangemessene, teils unbeabsichtigte Verhaltensweisen oder pädagogisches Fehlverhalten zählen (z.B. die Missachtung persönlicher oder körperlicher Distanz, sexistische Sprache etc.). Maßstab für die Bewertung solcher Handlungen ist neben objektiven Kriterien (wie z.B. die Einhaltung professioneller Arbeitsstandards, eines Verhaltenskodex u.a.) das subjektive Erleben von Betroffenen. Unbeabsichtigte Grenzverletzungen können benannt und künftig vermieden werden, wenn Sensibilität für ein adäquates Nähe-Distanz-Verhältnis mit klaren Regeln geschaffen wird.

Ebenso kann es sich bei solchen Grenzverletzungen aber auch um die gezielte Vorbereitung von sexualisierter Gewalt handeln („Täterstrategie“). Sich langsam steigende Grenzverletzungen können unter Umständen Testhandlungen von Täter\*innen sein, um herauszufinden, welche Personen(gruppen) sich nicht wehren (können) und ob das grenzverletzende Verhalten im Umfeld bemerkt und angesprochen wird.

Bei **sexualisierten Übergriffen** handelt es sich um gravierendes Fehlverhalten. Hier werden die Rechte und Grenzen des Gegenübers trotz der Hinweise Dritter oder abweisendem Verhalten des Gegenübers missachtet. Sie können die Schwelle zur Strafbarkeit überschreiten, befinden sich häufig jedoch im Graubereich. Die Übergänge von Grenzverletzungen bis hin zu sexualisierter Gewalt können fließend sein.

Die **strafrechtlich relevanten Formen sexualisierter Gewalt** an Minderjährigen und Schutzbefohlenen werden im 13. Abschnitt des Strafgesetzbuches unter den „Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung“ benannt (gem. §§174 ff. Strafgesetzbuch) und §201a Absatz 3 sowie §§232 bis 233a des Strafgesetzbuches. Dies umfasst unter anderem exhibitionistische Handlungen, die Förderung sexueller Handlungen Minderjähriger und das Ausstellen, die Herstellung, das Anbieten oder den Eigenbesitz von kinderpornografischen Materialien, sexuelle Übergriffe, sexuellen Missbrauch und Vergewaltigung.

## 3. Bestandsaufnahme mit Risiko- und Gefährdungsanalyse

Der Diakonieverband Reutlingen ist sich bewusst, dass es in den unterschiedlichen Aufgabenfeldern und Dienststellen Strukturen, Orte und Situationen gibt, die sexualisierte und andere Formen von Gewalt ermöglichen oder begünstigen. Dem wollen wir entgegenwirken.

In allen Bereichen, in denen bei uns mit Kindern, Jugendlichen und schutzbedürftigen Erwachsenen gearbeitet wird, werden regelmäßig, mindestens alle fünf Jahre, **Risiko- und Gefährdungsanalysen** durchgeführt.

Risikoanalysen helfen uns, tatbegünstigende Strukturen wahrzunehmen und Risiken zu reduzieren, und tragen zur Sensibilisierung der Mitarbeitenden bei. Dabei können u.a. folgende Fragestellungen helfen:

<sup>1</sup> Die Begriffsdefinitionen wurden übernommen aus: Ev. Landeskirche in Württemberg (Hg.), Arbeitshilfe Leitlinien zum sicheren Umgang mit Nähe und Distanz, Stuttgart 2020, S. 33.

<sup>2</sup> Vgl. §1 des Gesetzes der Evangelischen Landeskirche in Württemberg über Allgemeine Bestimmungen zum Schutz vor sexualisierter Gewalt (**Anlage 1** im Anhang).

- Wo halten sich Kinder, Jugendliche und andere Schutzbefohlene bei uns auf?
- Wo liegt auch bei erwachsenen Klient\*innen und Kund\*innen Schutzbedürftigkeit vor, da diese gegenüber den Mitarbeiter\*innen in einem Vertrauens- oder Abhängigkeitsverhältnis stehen (z.B. Beratungsschein, Beratungsaufgabe, Not/Bedürftigkeit etc.)?
- Wo können Menschen von Grenzüberschreitungen bis hin zu (sexualisierter) Gewalt in asymmetrischen Beziehungen betroffen sein?
- Wo können tatgeneigte Personen ihre gewünschten Handlungen durchführen, bzw. Zugang bekommen?
- Was kann für eine Risikominimierung getan werden?
- Welche Präventionsmaßnahmen haben wir schon? Wie sind diese aktuell zu bewerten?

Von dieser vor allem an Klient:innen und Schutzbefohlenen ausgerichteten Risikoanalyse ist die Betroffenenperspektive für die haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden zu unterscheiden. Hier haben wir im Sinne des Gewaltschutzes für jede Dienststelle eine **Gefährdungsanalyse** erstellt. Darauf wird im Zusammenhang der jährlichen Unterweisung und bei Arbeitsbeginn hingewiesen. Regelmäßige Aktualisierungen spätestens alle fünf Jahre sind obligatorisch.

Der Diakonieverband mit seinen vielfältigen Arbeitsfeldern und Handlungsorten unterliegt permanent Änderungsprozessen auf personaler und struktureller Ebene. Deshalb ist es sinnvoll, das Schutzkonzept kontinuierlich weiterzuentwickeln und an die jeweiligen Gegebenheiten anzupassen. Verantwortlich dafür sind Vorstand und Geschäftsführung, gemeinsam mit der MAV.

**Anlage 2:** Vorlage für Gefährdungsanalysen.

## 4. Personalverantwortung

Die Haupt- und Ehrenamtlichen im Diakonieverband, bei denen unterschiedliche Menschen Rat und Unterstützung suchen, tragen eine große Verantwortung für die Umsetzung des Schutzkonzeptes und für das Vertrauen in kirchlich-diakonische Arbeit insgesamt. Die Auswahl von geeigneten Mitarbeiter/innen ist daher eine sensible Aufgabe, die mit Sorgfalt und Achtsamkeit zum Schutz vor (sexualisierter) Gewalt gestaltet werden muss.

### a. Bewerbungs- und Anstellungsverfahren

*Mitarbeitende mit Arbeitsvertrag*

Gegenüber an einer Mitarbeit interessierten Personen präsentiert sich der Diakonieverband als Organisation, die den Schutz vor (sexualisierter) Gewalt sehr ernst nimmt und von ihren Mitarbeiter\*innen erwartet, dass sie dies unterstützen.

Vor der Aufnahme einer beruflichen Tätigkeit wird die fachliche und persönliche Eignung einer Mitarbeiterin / eines Mitarbeiters bewertet. Lebenslauf und Arbeitszeugnisse werden auf Unstimmigkeiten überprüft.

Im Rahmen des Anstellungsverfahrens wird der Schutz vor sexuellem Missbrauch arbeitsplatzbezogen und angemessen thematisiert. Zukünftige Mitarbeitende werden stets zur Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses aufgefordert. Sie unterschreiben die Verpflichtungserklärung mit den Leitlinien des Diakonieverbands zum Umgang mit Nähe und Distanz und erhalten Informationen zu online-Kursen der Landeskirche, Ansprechpersonen der Dienststelle und Schulungen vor Ort.

Die Einarbeitungs- bzw. Probezeit wird genutzt, um die Mitarbeitenden in ihrem Umgang mit Grenzen zu erleben und ihnen eine grenzwahrende und gewaltsensible Haltung zu vermitteln. Die neuen Mitarbeitenden lernen die einrichtungsspezifischen Regelungen kennen und üben sie ein. Umgekehrt sind ihre Wahrnehmungen und Fragen wichtig für die Weiterentwicklung der eigenen Organisation.

Dieselben Anforderungen gelten für Menschen, die als Honorarkräfte, Aushilfskräfte, als bürgerschaftlich Engagierte oder im Rahmen eines Praktikums beim Diakonieverband beschäftigt sind.

*Ehrenamtlich Mitarbeitende*

Die rund 800 ehrenamtlich Engagierten im Diakonieverband sind mehrheitlich im Bereich der Läden und der Vesperkirche eingesetzt. Hier gibt es relativ wenig und nur sehr punktuelle Kontakte mit Kindern und Jugendlichen. Der Kontakt mit schutz- und hilfebedürftigen Menschen besteht zwar, ist aber in der Regel punktuell und nicht durch sich wiederholende Eins zu Eins – Kontakte bestimmt. Diese gibt es bei einigen Ehrenamtlichen, die im Zusammenhang der Beratung eingesetzt werden (KAP, Rat und Tat). Ähnliches gilt für Ehrenamtliche im Bereich Asyl / Flucht. Sie sind dem Diakonieverband eher lose assoziiert durch die Arbeit im Asyl diakon, bzw. Asylpfarramt. Hier gibt es daher in enger Abstimmung mit dem Leitungskreis des AK Flucht und Asyl einen eigenen Prozess.

Bei aller Differenzierung, die sich in den jeweiligen Risikoanalysen abbildet, soll gleichzeitig ein Mindeststandard für alle Ehrenamtlichen etabliert werden. Eine zentrale Rolle spielt dabei eine zu unterschreibende Selbstverpflichtung, die sich inhaltlich auf die Leitlinien zu Nähe und Distanz bezieht. Die im Diakonieverband auf Basis

unterschiedlicher Gespräche mit Haupt- und Ehrenamtlichen erarbeiteten Leitlinien sind angelehnt an die Leitlinien der Landeskirche. Auf Basis dieser Leitlinien ist eine verlässliche Thematisierung und Sensibilisierung im Bereich sexualisierte Gewalt gewährleistet. Unterstützt wird dies durch eine immer wieder auch anlassbezogen durchgeführte Reflexion einer diakonischen Haltung, die jede Form von Diskriminierung, Respektlosigkeit, Übergriffigkeit und Rassismus ausschließt. Dies beinhaltet die mögliche Kritik an Hauptamtlichen. Gerade bei der Auswahl von verantwortlichen Ehrenamtlichen in den entsprechenden Gremien spielt diese Grundhaltung eine zentrale Rolle. Alle Hauptamtlichen, die Ehrenamtlichen gegenüber Verantwortung tragen, werden bei der Etablierung einer offenen Kommunikationskultur unterstützt, auch durch die Teilnahme an einschlägigen Fortbildungen. Allen Ehrenamtlichen wird die Teilnahme an der webbasierten Schulung der Landeskirche empfohlen. Ehrenamtliche im Kontext von Beratungsangeboten oder in Leitungsaufgaben sollen an der jährlich im Diakonieverband angebotenen Basisschulung teilnehmen.

## b. Erweitertes Führungszeugnis

Alle beruflich Mitarbeitenden mit privatrechtlichen oder öffentlich-rechtlichen Beschäftigungsverhältnissen sind nach den kirchlichen Gesetzen der Evangelischen Landeskirche in Württemberg dazu verpflichtet, bei der Anstellung ein erweitertes Führungszeugnis vorzulegen.

Es gilt das sog. Nulltoleranzprinzip, d.h. eine Anstellung kommt nicht in Betracht, wenn eine rechtskräftige Verurteilung wegen einer in §72a des Achten Sozialgesetzbuches (SGB VIII) genannten Straftat vorliegt. Gleiches gilt für Praktikantinnen und Praktikanten sowie Auszubildende.<sup>3</sup>

Ehrenamtlich Tätige legen ein erweitertes Führungszeugnis vor, wenn Intensität und Dauer des Kontakts mit Minderjährigen und Volljährigen in Abhängigkeitsverhältnissen dies erforderlich machen.

Für die Beantragung des erweiterten Führungszeugnisses erhalten die Mitarbeitenden vom Diakonieverband, bzw. der Personalverwaltung in der Regionalverwaltung eine Bescheinigung.

Das erweiterte Führungszeugnis darf zum Zeitpunkt der Vorlage nicht älter als drei Monate sein. Die Wiedervorlage erfolgt bei allen beruflich und ehrenamtlich Mitarbeitenden, sofern sie Kontakt zu Kindern, Jugendlichen und erwachsenen Schutzbefohlenen haben, alle fünf Jahre.

Bei beruflich Mitarbeitenden wird die Wiedervorlage von der Personalabteilung der Regionalverwaltung veranlasst; bei Ehrenamtlichen von der für sie zuständigen Leitung.

Die Einsicht wird in einem Formular dokumentiert, das datenschutzkonform aufbewahrt und bei Beendigung der Tätigkeit gelöscht wird. Das Führungszeugnis verbleibt bei den Mitarbeitenden.

- ▶ Ein Prüfschema für die Einsichtnahme ins erweiterte Führungszeugnis sowie eine Einordnung der wichtigsten ehren- und nebenamtlichen Tätigkeiten finden Sie in **Anlage 3**.
- ▶ Ein Muster für ein Anschreiben an Mitarbeitende sowie das Formular für die Beantragung des erweiterten Führungszeugnisses finden Sie in **Anlage 4 und 5**.
- ▶ Ein Formular zur Dokumentation der Einsichtnahme finden Sie in **Anlage 6**.

## c. Selbstauskunftserklärung

Alle beruflich Mitarbeitenden mit privatrechtlichen oder öffentlich-rechtlichen Beschäftigungsverhältnissen haben eine sog. Selbstauskunft zu erteilen. In dieser versichern sie, dass keine Straftaten nach §72a SGB VIII vorliegen, keine Verfahren anhängig sind und über die Einleitung eines Verfahrens informiert wird.

Bei ehrenamtlich Tätigen ist das Unterschreiben einer Selbstauskunftserklärung abhängig von Art, Intensität und Dauer des Kontakts mit Minderjährigen und Volljährigen in Abhängigkeitsverhältnissen.

Sie ist zu unterschreiben

- falls eine ehrenamtliche Mitarbeit im Beratungskontext so kurzfristig entsteht, dass, obwohl erforderlich, kein erweitertes Führungszeugnis mehr vorgelegt werden kann;
- falls eine verantwortliche Tätigkeit im Ehrenamt (z.B. Leitungskreis Vesperkirche oder Tafel) wahrgenommen wird, die keinen intensiven und dauerhaften Kontakt mit Minderjährigen und Volljährigen in Abhängigkeitsverhältnissen beinhaltet.
- falls sie, obwohl erforderlich, kein erweitertes Führungszeugnis beantragen können (zum Beispiel, weil sie keine deutsche Staatsangehörigkeit besitzen).

- ▶ Die Vorlage für die Selbstauskunftserklärung finden Sie in **Anlage 7**.

<sup>3</sup> In begründeten Ausnahmefällen kann im privatrechtlichen Beschäftigungsverhältnis eine Einstellung erfolgen, wenn ein beruflich

bedingter Kontakt zu Minderjährigen oder zu Volljährigen in Abhängigkeitsverhältnissen auszuschließen ist. Vgl. §4 Arbeitsrechtsregelungsgesetz, Abs. 3.

#### d. Selbstverpflichtungserklärung

Alle beruflich Mitarbeitenden sind dazu verpflichtet, sich mit den Leitlinien zum sicheren Umgang mit Nähe und Distanz auseinanderzusetzen und die Selbstverpflichtungserklärung zu unterzeichnen. Ehrenamtliche unterschreiben ebenfalls eine vereinfachte Selbstverpflichtungserklärung, wenn sie sich nach einer ersten Orientierungsphase für eine Mitarbeit entschieden haben. Mit der Unterzeichnung wird die Beachtung und Einhaltung der Regelungen für einen grenzachtenden Umgang bestätigt. Die Verantwortung dafür, dass die Unterzeichnung geschieht, liegt bei den zuständigen Leitungspersonen.

- ▶ Die Selbstverpflichtungserklärung des Diakonieverbands finden Sie in **Anlage 8**

#### e. Teamrunden, Dienstbesprechungen und PE-Gespräche

In Teamrunden, Mitarbeitendengesprächen oder Dienstbesprechungen wird eine offene Feedback-Kultur gepflegt. Themen wie die Gestaltung von Nähe und Distanz, Umgang mit Macht und asymmetrische Beziehungen haben hier genügend Raum. Mit beruflich Mitarbeitenden wird dies regelmäßig im Rahmen der Personalentwicklungsgespräche thematisiert.

### 5. Leitlinien zum sicheren Umgang mit Nähe und Distanz – Verhaltenskodex

Uns ist wichtig, dass in unserer kirchlich-diakonischen Arbeit alle Menschen, insbesondere Kinder, Jugendliche und schutz- oder hilfsbedürftige Erwachsene auf Personen treffen, die ihnen mit Vertrauen, Wertschätzung und Respekt begegnen, ihre Rechte achten, eine Sensibilität für Nähe und Distanz besitzen, sich gegen Gewalt in jeglicher Form aussprechen und auf Grenzverletzungen oder Anzeichen von Missbrauch angemessen reagieren. Insbesondere gilt für alle das Abstinenz- und Abstandsgebot.

#### ▶ Abstinenz- und Abstandsgebot

Beschäftigte haben bei ihrer beruflichen und ehrenamtlichen Tätigkeit das Nähe- und Distanzempfinden des Gegenübers zu achten (Abstandsgebot).

Sexuelle Kontakte zu Personen, die zu ihnen in einem Obhutsverhältnis, in einer Seelsorgebeziehung oder in

einer vergleichbaren Vertrauensbeziehung stehen, sind ihnen untersagt. Macht- und Abhängigkeitsverhältnisse dürfen Beschäftigte nicht zur Befriedigung eigener Interessen und Bedürfnisse, für sexuelle Kontakte oder andere grenzüberschreitende Verhaltensweisen missbrauchen (Abstinenzgebot).<sup>4</sup>

Die Leitlinien zum sicheren Umgang mit Nähe und Distanz beschreiben entsprechende Haltungen und Regeln im Blick auf die eigene Person, auf Prävention und Intervention.

Die Leitlinien zum sicheren Umgang mit Nähe und Distanz bzw. daraus abgeleitete konkrete Verhaltensregeln geben Mitarbeitenden in ihrer Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen Sicherheit und Orientierung in sensiblen Situationen. Sie signalisieren zudem nach außen, dass in den unterschiedlichen Arbeitsfeldern des Diakonieverbandes eine Kultur der Achtsamkeit gelebt wird.

- ▶ Die Leitlinien des Diakonieverbandes zum sicheren Umgang mit Nähe und Distanz finden Sie in **Anlage 9**.

### 6. Schulungsangebot und Fortbildungen

Mitarbeiter\*innen benötigen ein grundlegendes Wissen zum Thema sexualisierte Gewalt, um verantwortungsbewusst mit diesem Thema umzugehen und gleichzeitig sensibel die Signale von Kindern, Jugendlichen und schutzbedürftigen Erwachsenen wahrnehmen zu können.

Schulungen, Fort- und Weiterbildungen zum Thema sexualisierte Gewalt vermitteln dieses Wissen und schaffen Handlungssicherheit. Sie tragen außerdem zur Sensibilisierung bei und sind der richtige Ort, um Verunsicherungen und Fragen anzusprechen.

In einer jährlich stattfindenden, ca. dreistündigen Basis-schulung werden Beschäftigte und (verantwortliche) Ehrenamtliche in ihrer Rolle als Schützende angesprochen und gestärkt. Zusätzlich werden Situationen vertieft, in denen Haupt- und Ehrenamtliche selbst mit (sexualisierter) Gewalt konfrontiert sind.

Die Schulungen beinhalten u.a. folgende Themen:

- Nähe und Distanz
- Feedback-Kultur
- Partizipation
- Sexualisierte Gewalt
- Strategien von Tätern und Täterinnen

<sup>4</sup> Siehe §2 der Anlage 1.1.3 zur Kirchlichen Anstellungsordnung (KAO), §4 Allgemeine Gewaltschutzbestimmungen (AGSB), § 24b

Kirchenbeamten-gesetz der EKD (KBG.EKD) sowie §31b Pfarrerdienstgesetz der EKD (PFDG.EKD).

- Risikoorte und -situationen
- Maßnahmen der Prävention
- Grundlegende Maßnahmen der Intervention und Merkmale des Interventionsplans

Je nach ihren Aufgaben und ihrem Verantwortungsbereich sollen alle haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Informationen zur Prävention sexualisierter Gewalt erhalten bzw. die für sie notwendigen Kenntnisse erwerben.

## 7. Meldepflicht und Krisenintervention

Im Kontext von sexualisierter Gewalt und bei Verstößen gegen das Abstinenz- und Abstandsgebot ist die Meldepflicht aller Mitarbeitenden gegenüber der Meldestelle zu beachten. Diese ist sowohl im Arbeitsrecht als auch im Dienstrecht verankert und gilt durch das landeskirchliche Gewaltschutzgesetz auch für ehrenamtlich Mitarbeitende. Alle hauptberuflichen und ehrenamtlichen Mitarbeitenden haben ein Recht auf Beratung durch die Ansprechstelle, um bei der Einschätzung, ob eine Situation meldepflichtig ist, unterstützt zu werden. Die Pflicht zur Meldung besteht auch bei anonymen Hinweisen, wenn sie konkrete Anhaltspunkte für sexualisierte Gewalt beinhalten. Ausführungen zum Abstinenz- und Abstandsgebot sind im Handlungsplan der Landeskirche beschrieben. Siehe: [2025 Handlungsplan sexualisierte Gewalt web.pdf](#)

Die Meldestelle dokumentiert alle Meldungen und Sachverhalte zu begründeten Verdachtsfällen oder spezifischen Anhaltspunkten sexualisierter Gewalt. Je nach Schwere des Vorfalles werden Interventionsmaßnahmen in Verbindung mit der entsprechenden Dienststellenleitung eingeleitet. Die Meldestelle begleitet die Maßnahmen der Intervention fachlich. Dabei arbeitet sie weisungsfrei und mit einer betroffenenorientierten Haltung.

Kontakt: [meldestelle@elk-wue.de](mailto:meldestelle@elk-wue.de),

Telefon: 0711/2149-572 oder -605

Die Übersicht auf **Seite 11** bei vermuteter sexualisierter Gewalt<sup>5</sup> gibt einen Überblick über erste Schritte bei Verdacht von Übergriffen und Missbrauch durch haupt- und ehrenamtliche Mitarbeiter/innen der Kirche sowie im persönlichen Umfeld des Kindes oder des Jugendlichen (§8a SGBVIII). Die Übersicht unterstützt Leitungspersonen dabei, einen Vorfall angemessen zu bearbeiten, zu bewältigen und aufzuarbeiten. Ebenso dient er Mitarbeitenden zur Orientierung.

<sup>5</sup> Erstellt auf der Grundlage des Krisenplans des Evangelischen Jugendwerks Bezirk Reutlingen (2022) sowie des Schutzkonzepts des Evangelischen Kirchenbezirks Tübingen (2021).

► Den Interventionsplan finden Sie in **Anlage 11**. Der zugehörige Handlungsleitfaden kann online eingesehen oder ausgedruckt werden: <https://www.elk-wue.de/helfen/sexualisierte-gewalt/intervention>.

Jede Krisenintervention ist eine individuelle Situation, die für sich betrachtet werden muss. Die Handlungsschritte im Interventionsplan sind konkret für die jeweilige Fallkonstellation mit den Ansprechpartnern der Meldestelle zu prüfen und gegebenenfalls anzupassen. Wichtig hierbei sind die sorgsame und umsichtige Betrachtung der Situation sowie die Dokumentation jeder Entscheidung.

Je nach Fallkonstellation sind verschiedene Vorgehen angezeigt. Bei Übergriffen oder Fehlverhalten durch Vorgesetzte, bzw. Leitungspersonen ist neben der Meldestelle jeweils die übergeordnete Leitungsperson, ggf. auch die Vorsitzende des Vorstands zu informieren.

Bei Grenzverletzungen und Übergriffen unter Gleichaltrigen (Peergewalt) steht ein pädagogisches Vorgehen an erster Stelle:<sup>6</sup>

- dazwischen gehen und die Situation mit den Beteiligten klären
- eine Wiedergutmachung und/oder Entschuldigung herbeiführen (jedoch nicht erzwingen!)
- aktiv Stellung beziehen gegen sexistisches, diskriminierendes und gewalttätiges Verhalten
- den Vorfall im Leitungsteam besprechen und abwägen, ob eine Aufarbeitung in der (Teil-) Gruppe sinnvoll ist und ob Konsequenzen gezogen werden müssen
- Präventiv mit der Gruppe entwickelte Umgangsregeln besprechen und ggf. anpassen
- bei erheblichen Grenzverletzungen die Eltern der Betroffenen informieren

## 8. Wenn ich selbst von sexualisierter Gewalt betroffen bin

Die Ansprechstelle der Landeskirche richtet sich an Menschen, die primär und sekundär von sexualisierter Gewalt betroffen sind oder waren. Ziel der Ansprechstelle ist die Beratung und die Hilfe für Betroffene von sexualisierter Gewalt. Sie ist außerdem Ansprechstelle für Angehörige oder Menschen mit persönlichen Anliegen, ohne selbst von sexualisierter Gewalt betroffen zu sein. Die Ansprechstelle kann als Erstkontakt und Clearingstelle für betroffene Personen verstanden werden. Sie

<sup>6</sup> Vgl. Johannes Büchle, Alma Ulmer (Hg.): Menschenskinder, ihr seid stark! Prävention vor sexualisierter Gewalt. Arbeitshilfe für die Evangelische Kinder- und Jugendarbeit, S. 43.

unterstützt Betroffene durch psychosoziale Beratung und verweist ggf. an weiterführende Hilfen. Sie berät bei der Entscheidungsfindung bzgl. des weiteren Vorgehens, insbesondere einer Meldung. Dabei arbeitet sie weisungsfrei und mit einer betroffenenorientierten Haltung. Die Aufgaben der Ansprechstelle übernimmt Ursula Kress mit 50%: [ansprechstelle@elk-wue.de](mailto:ansprechstelle@elk-wue.de), Telefon: 0711/2149-572 (Mo-Fr)

Informationen zum Vorgehen bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz gibt die landeskirchliche Handreichung „Für einen fairen und respektvollen Umgang miteinander“.<sup>7</sup>

## 9. Kinderschutzkonzept des DV-RT

Wenn Sie im Rahmen ihrer Arbeit oder im Rahmen ihres Ehrenamtes Informationen darüber erhalten, dass Kinder und Jugendliche durch Personen außerhalb des

DV-RT von sexualisierter Gewalt oder Gewalt im Allgemeinen betroffen sind oder sie einen begründeten Verdacht hegen, dass eine Kindeswohlgefährdung (KWG) vorliegen könnte, dann wenden sie sich bitte umgehend an die insoweit erfahrene Fachkraft aus der Psychologischen Beratungsstelle des Diakonieverbandes Reutlingen. Die ieF ist darin geschult, mit Ihnen zusammen anonym Verdachtsmomente zu prüfen und ihnen die nächsten Schritte in der Zusammenarbeit mit dem Jugendamt zu erläutern. Aktuell ist Kathrin Bischoff die zuständige ieF Fachkraft für unseren Verband. Sie ist am Besten per mail ([kathrin.bischoff@diakonie-reutlingen.de](mailto:kathrin.bischoff@diakonie-reutlingen.de)) oder über das Sekretariat der Psych. Beratungsstelle (07121/ 17051) zu erreichen.

Das Kinderschutzkonzept des Verbandes finden sie zusammen mit dem Schutzkonzept und weiteren Dokumenten auf der website des Diakonieverbandes.

---

<sup>7</sup> [https://www.elk-wue.de/fileadmin/Downloads/Helfen/Sexualisierte\\_Gewalt/Handreichung\\_Mobbing\\_Grenzverletzungen\\_sexualisierte\\_Gewalt\\_evangelische\\_Landeskirche\\_Wuerttemberg.pdf](https://www.elk-wue.de/fileadmin/Downloads/Helfen/Sexualisierte_Gewalt/Handreichung_Mobbing_Grenzverletzungen_sexualisierte_Gewalt_evangelische_Landeskirche_Wuerttemberg.pdf) (zuletzt abgerufen: 11.06.2023)

**Regeln für die Praxis:**

Im Mitteilungsfall	Bei einem vermuteten Fall	Bei vermuteter Täterschaft
„Ein*e Betroffene*r hat mir von Grenzverletzungen oder Gewalt gegen ihn/sie berichtet.“	„Ich habe so ein komisches Gefühl. Ich habe eine Vermutung, dass jemandem Gewalt angetan wurde.“	„Ich vermute, dass sich ein*e Kolleg*in übergriffig verhält / gegen das Abstinenz- und Abstandsgebot verstößt“



**Ruhe bewahren!**  
Keine vorschnellen Handlungen.  
Keine Information an die (vermutete) Tatperson oder an die Familien der Betroffenen.  
Keine eigenen Ermittlungen. Keine „automatische“ Anzeige an die Polizei.



<b>Zuhören, Glauben schenken.</b> Diskretion zusichern und ggf. erklären, dass man sich selbst zunächst anonymisiert Hilfe holt.	<b>Überlegen:</b> Woher kommt meine Vermutung?
---	---



**Sofort notieren:** (vertrauliche Dokumentation!)  
Was wurde wann von wem erzählt?  
Was habe ich beobachtet?  
Was sind meine Überlegungen dazu?



**Betroffene schützen,** sofern es möglich ist.



- **Meldepflicht beachten!!!** Meldestelle der Landeskirche sofort mit einbeziehen bevor eigenständig der Interventionsplan umgesetzt wird.
- **Leitung und Dienstvorgesetzte informieren bzw. Kontakt mit einer Ansprechperson aufnehmen** und weiteres Vorgehen besprechen (z.B. Klärung: Rechtslage, Beurlaubung, Strafanzeige, etc.).
- **Wichtige Kontaktdaten siehe Kapitel 12.**

## 10. Aufarbeitung und Rehabilitation

Neben der Prävention und Intervention sind die Aufarbeitung eines Verdachtsfalls von sexualisierter Gewalt sowie die Rehabilitation von großer Bedeutung. Beides ist eine Leitungsaufgabe.

Allen primär Betroffenen, aber auch sekundär betroffenen Personen sowie Mitarbeitenden und Bereichsleitungen unter Hinzuziehung von externen Fachkräften stehen umfassende Möglichkeiten zur Aufarbeitung zur Verfügung.

Dazu gehören die Vermittlung von Beratungs- und Seelsorgeangeboten sowie die systematische Analyse der Geschehnisse und der daraus resultierenden Handlungsabläufe. Aufgrund der Analyse werden Überlegungen zu strukturellen Veränderungen in den Blick genommen, und wo sie zum verbesserten Schutz sinnvoll sind, umgesetzt.

Ein unbegründeter Verdacht hat schwerwiegende Auswirkungen für die falsch verdächtige Person und die Zusammenarbeit in dem betroffenen Team. Ziel der Rehabilitation ist die Wiederherstellung einer Vertrauensbasis unter den Mitarbeitenden und der Arbeitsfähigkeit der falsch beschuldigten Person im Hinblick auf die ihnen anvertrauten Kinder und Jugendlichen.

Die Durchführung der Rehabilitation von Mitarbeitenden bei einem nicht bestätigten Verdacht ist explizite und alleinige Aufgabe der zuständigen dienstvorgesetzten Person und des Trägers und erfordert große Sorgfalt sowohl in Richtung der beschuldigten Person als auch der übrigen Beteiligten. Nähere Informationen sind dem landeskirchlichen Interventionsplan zu entnehmen (S. 28-30 und S. 57).

## 11. Präventionsangebote

Prävention ist eine Haltung und keine Methode.<sup>8</sup> Prävention kann Kinder, Jugendliche und schutzbedürftige Erwachsene davor schützen, Opfer von Vernachlässigung und sexualisierter Gewalt zu werden. Sie ermutigt und unterstützt Betroffene, sich aus ihrer Isolation zu trauen und sich angemessen zu wehren. Sie kann verhindern, dass Opfer selbst zu Tätern werden.

Präventive Maßnahmen haben zum Ziel die Selbstwahrnehmung zu schulen und zu vertiefen, damit haupt- und ehrenamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sensibel

und handlungsfähig werden beim Thema sexuelle Gewalt und Kinderschutz. Die in diesem Schutzkonzept beschriebenen Standards tragen dazu bei.

Eine zentrale präventive Maßnahme besteht in der regelmäßigen und verlässlichen Kommunikation der in diesem Schutzkonzept und in den Leitlinien zu Nähe und Distanz beschriebenen Inhalte und Regeln.

## 12. Beratungs- und Ansprechstellen

### Kontakt- und Telefonliste für Krisenintervention

Bei Grenzverletzungen, Übergriffen, (sexualisierter) Gewalt oder fachlichem Fehlverhalten ausgehend von (ehren-, neben- und hauptamtlich) Beschäftigten sind zunächst die Dienstvorgesetzten bzw. Trägerverantwortlichen bzw., sofern die Leitung betroffen ist, die nächsthöhere Ebene zuständig.

Nachfolgend finden Sie relevante **Kontakt Daten für Krisenintervention**

#### Leitung Diakonieverband

1. Vorsitzende des Vorstands: Gabriele Beier, [gabriele.beier@diakonie-reutlingen.de](mailto:gabriele.beier@diakonie-reutlingen.de)

Geschäftsführer Pfarrer Dr. Joachim Rückle, [joachim.rueckle@diakonie-reutlingen.de](mailto:joachim.rueckle@diakonie-reutlingen.de)  
Tel.: 0152 0194 6840

#### Ansprechpersonen für Prävention sexualisierter Gewalt im Diakonieverband

Angela von Lorentz, [angela.von-lorentz@diakonie-reutlingen.de](mailto:angela.von-lorentz@diakonie-reutlingen.de)  
Tel.: 0176 7686 0424

#### Ansprechstelle der Landeskirche

[ansprechstelle@elk-wue.de](mailto:ansprechstelle@elk-wue.de)

Tel.: 0711/2149-572 (Mo-Fr).

#### Meldestelle der Landeskirche

[meldestelle@elk-wue.de](mailto:meldestelle@elk-wue.de)

Tel.: 0711/2149-572 oder -605

Aktuelle und weitere Infos unter: <https://www.elk-wue.de/helfen/sexualisierte-gewalt/intervention>

<sup>8</sup> Formuliert auf der Grundlage des Schutzkonzepts des Evangelischen Jugendwerks Bezirk Tuttlingen.

**Insofern erfahrene Fachkraft –  
zur fachlichen Beratung bei Verdacht auf Kindes-  
wohlgefährdung**

Psychologische Beratungsstelle  
Tübinger Straße 61-63, 72762 Reutlingen,  
[psychologische-beratungsstelle@diakonie-reutlingen.de](mailto:psychologische-beratungsstelle@diakonie-reutlingen.de)  
Tel. 07121 17051  
Ansprechperson: Kathrin Bischoff

Familien- und Jugendberatung Reutlingen,  
Charlottenstraße 25, 72764 Reutlingen,  
[familienberatung.reutlingen@kreis-reutlingen.de](mailto:familienberatung.reutlingen@kreis-reutlingen.de)  
Tel. 07121 94790-60

**Fachberatungsstelle**

Wirbelwind e. V.  
Kaiserstraße 4, 72764 Reutlingen,  
[mail@wirbelwind-reutlingen.de](mailto:mail@wirbelwind-reutlingen.de)  
Tel. 07121 284927

**Unabhängige zentrale Ansprechstelle**

Dr. Karin Kellermann-Körber,  
[rechtsanwaelte@kellermann-koerber.de](mailto:rechtsanwaelte@kellermann-koerber.de)  
Tel. 07021 749517,

Anlaufstelle.help,  
*unabhängige Information für Betroffene sexualisierter Gewalt in der  
evangelischen Kirche und Diakonie*

[zentrale@anlaufstelle.help.de](mailto:zentrale@anlaufstelle.help.de)  
Tel. 0800 5040112

**ANHANG**

Dieses Schutzkonzept und die folgenden Anlagen so-  
wie ergänzende Materialien finden Sie online als Down-  
load und in der aktuellsten Version auf der website des  
Diakonieverbandes:

[www.diakonie-reutlingen.de](http://www.diakonie-reutlingen.de)



In diesem Schutzkonzept wird an verschiedenen Stellen  
auf Gesetze und Rechtsverordnungen verwiesen. Diese  
finden Sie in der jeweils geltenden Fassung online:

Bundesrecht  
[www.gesetze-im-internet.de](http://www.gesetze-im-internet.de)

Recht der Evangelischen Landeskirche in Württemberg  
[www.kirchenrecht-wuerttemberg.de](http://www.kirchenrecht-wuerttemberg.de)

Stand: Oktober 2025

## Anlage 1: Begriffsbestimmungen im Gewaltschutzgesetz der ev. Landeskirche Württemberg

### §1 Abs. 1. bis 4 Allgemeine Gewaltschutzbestimmungen (AGSB)

(1) Eine Verhaltensweise ist sexualisierte Gewalt, wenn ein unerwünschtes sexuell bestimmtes Verhalten bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betroffenen Person verletzt wird. Sexualisierte Gewalt kann verbal, nonverbal, durch Aufforderung oder durch Tätlichkeiten geschehen. Sie kann auch in Form des Unterlassens geschehen, wenn die Täterin oder der Täter für deren Abwendung einzustehen hat. Sexualisierte Gewalt ist immer bei Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung nach dem 13. Abschnitt des Strafgesetzbuches und § 201a Absatz 3 oder §§ 232 bis 233a des Strafgesetzbuches in der jeweils geltenden Fassung gegeben.

(2) Gegenüber Minderjährigen kann sexuell bestimmtes Verhalten im Sinne des Absatzes 1 insbesondere unerwünscht sein, wenn eine körperliche, seelische, geistige, sprachliche oder strukturelle Unterlegenheit und damit eine gegenüber der Täterin oder dem Täter fehlende Fähigkeit zur sexuellen Selbstbestimmung gegeben ist. Bei Kindern, das heißt bei Personen unter 14 Jahren, ist das sexuell bestimmte Verhalten stets als unerwünscht anzusehen.

(3) Gegenüber Volljährigen kann sexuell bestimmtes Verhalten im Sinne des Absatzes 1 insbesondere unerwünscht sein, wenn die Person auf Grund ihres körperlichen oder psychischen Zustands in der Bildung oder Äußerung des Willens erheblich eingeschränkt ist.

(4) Die Begriffsbestimmungen für sexualisierte Gewalt und unerwünschtes sexuell bestimmtes Verhalten nach Absätzen 1 bis 3 gelten für alle landeskirchlichen Rechtsnormen, welche diese Begriffe verwenden, soweit keine abweichenden Bestimmungen getroffen wurden.

Anlage 2: Formular für Risiko- und Gefährdungsanalyse

<b>Risikoanalyse sexualisierte Gewalt</b> im Blick auf Kinder/Jugendliche und schutzbedürftige Personen			<b>Dienststelle/Fachbereich:</b>	
<b>Datum der Erstellung:</b>		<b>Beteiligte:</b>		
<i>Kritische Situation/Konstellation</i> (vgl. die Liste in Anlage 3)	<i>Art der Gefährdung</i>	<i>Einschätzung des Risikos</i>	<i>Vorhandene Maßnahmen und Möglichkeiten (präventiv und situativ)</i>	<i>Zusätzliche Maßnahmen</i>

<b>Gefährdungsanalyse (sexualisierte) Gewalt</b> im Blick auf ehren- und hauptamtliche Mitarbeitende			<b>Dienststelle/Fachbereich:</b>	
<b>Datum der Erstellung:</b>		<b>Beteiligte:</b>		
<i>Kritische Situation/Konstellation</i>	<i>Art der Gefährdung</i>	<i>Einschätzung des Risikos</i>	<i>Vorhandene Maßnahmen und Möglichkeiten (präventiv und situativ)</i>	<i>Zusätzliche Maßnahmen</i>

### Anlage 3: Orientierungshilfe Einsichtnahme Führungszeugnis bei Ehrenamtlichen

Sofern bei einer ehren- bzw. nebenamtlichen Tätigkeit Kontakt zu Kindern, jugendlichen oder schutzbedürftigen Erwachsenen besteht, entscheidet die Art, Intensität und Dauer des Kontakts über die Notwendigkeit der Einsichtnahme in ein erweitertes Führungszeugnis.

#### Prüfschema<sup>9</sup>:

Die Tätigkeit ...	A	B	C	D
...ermöglicht den Aufbau eines Vertrauensverhältnisses	nein	vielleicht	gut möglich	
...beinhaltet eine Hierarchie / Machtverhältnis	nein	nicht auszu-schließen	ja	
...berührt Risikofaktoren des Kindes / Jugendlichen / schutzbedürftigen Erwachsenen (Verletzlichkeit z. B. Behinderung, psych. Auffälligkeiten, Kleinkinder, Sprache, ...)	nein			ja
...wird in Anwesenheit / gemeinsam mit anderen Betreuern ausgeübt	ja	meistens	manchmal	nein
...findet mit Gruppen statt	ja	mit 2-3 Personen	Hin und wieder auch mit Einzelnen	nein, meistens mit Einzelnen
...findet mit regelmäßig wechselnden Kindern / Jugendlichen / schutzbedürftigen Erwachsenen statt	ja	teils, teils	nein	
...findet in der Öffentlichkeit statt / Räumlichkeiten sind einsehbar	ja	meistens	selten	nein
...berührt die persönliche Sphäre des Kindes / Jugendlichen / schutzbedürftigen Erwachsenen (z.B. sensible Themen, Körperkontakt, ...)	nein		manchmal	ja
...hat folgende Zielgruppe	über 15 J.	10-15 J.	unter 10 J.	
...hat folgende Häufigkeit	bis zu 3mal	mehrfach (z.B. auch mehr als 3 Tage hintereinander)	regelmäßig	
...hat folgenden zeitlichen Umfang	bis zu 2 Std.	mehrere Std.	Ganzer Tag	auch über Nacht
...hat folgende Häufigkeit des Elternkontaktes	immer	manchmal	selten	nie
...hat folgende Altersdifferenz	unter 5 J.	5-15 J.	mehr als 15 J.	
<b>SUMME</b>				

Auswertung des Prüfschemas: Wurde/n

- mindestens 1 Antwort aus der **Kategorie D** angekreuzt, oder
- mindestens 6 aus der **Kategorie C** angekreuzt, oder
- mindestens 5 aus **Kategorie B** und mindestens 3 aus **Kategorie C** angekreuzt,

so wird die Einsichtnahme des Führungszeugnisses unabhängig von den anderen Antworten **dringend empfohlen**. Unabhängig davon kann auch nach eigener Einschätzung auf die Einsichtnahme des Führungszeugnisses bestanden werden.

<sup>9</sup> Quelle: Anlage zur Vereinbarung nach §72a SGB VIII des Landratsamts Biberach, Miriam Erben.

## Anlage 4: Erweitertes Führungszeugnis – Muster Anschreiben an Mitarbeitende

### **Prävention vor sexualisierter Gewalt im Diakonieverband Reutlingen: Erweitertes Führungszeugnis für ehren- oder nebenamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter**

Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter!

Wir schätzen Ihren Einsatz sehr, den Sie im Ehrenamt, als Praktikant/in, Aushilfe oder als Honorarkraft im Diakonieverband erbringen!

Nun werden Sie von uns gebeten, ein erweitertes Führungszeugnis vorzulegen. Vielleicht fragen Sie nach dem Sinn, und danach, ob wir Ihnen wirklich vertrauen. Vielleicht empfinden Sie dies auch als bürokratische Hürde, wo Sie mit Herz bei der Sache sein wollen.

Zahlreiche Menschen nehmen Beratungs- und Unterstützungsangebote des Diakonieverbandes in Anspruch. Viele vertrauen uns ihre persönliche Not und Lebenssituation an. Dieses Vertrauen wollen wir nicht enttäuschen. Deshalb wollen wir im Rahmen unserer Möglichkeiten und nach den staatlichen Vorgaben dafür sorgen, unseren Teil dazu beizutragen, dass es bei den verschiedenen Angeboten des Diakonieverbands nicht zu einer Diskriminierung, Anfeindung oder sexuellen Übergriffen bis hin zum Missbrauch kommt. Deshalb ist der Schutz vor Missbrauch breit zu etablieren. Hierfür haben wir ein Schutzkonzept erarbeitet. Dazu gehören regelmäßige Schulungen zur Prävention, eine Selbstverpflichtung zu entsprechendem Handeln und die Vorlage des erweiterten polizeilichen Führungszeugnisses für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in leitenden und sensiblen Bereichen sowie die Benennung einer Ansprechperson für das Thema Missbrauch.

Die Vorlage des erweiterten Führungszeugnisses ist ein Baustein unseres Schutzkonzeptes.

Das Führungszeugnis muss von Ihnen persönlich bei der Meldebehörde Ihres Wohnortes beantragt werden. Sie benötigen hierfür Ihren Personalausweis oder Reisepass sowie die beiliegende Bestätigung. Für ehrenamtlich Tätige ist das erweiterte Führungszeugnis gebührenfrei.

Sobald Ihnen das erweiterte Führungszeugnis zugestellt wurde, legen Sie es \_\_\_\_\_ zur Einsichtnahme vor. \_\_\_\_\_ hat sich schriftlich zu Verschwiegenheit verpflichtet. Dokumentiert wird das Datum des Führungszeugnisses und ob eine Verurteilung nach §72a SGB VIII vorliegt. Andere Einträge werden nicht beachtet. Im Anschluss an die Einsicht erhalten Sie das Führungszeugnis zurück.

Herzlichen Dank für Ihre Mithilfe und für Ihr Engagement!

Ihre

Vorsitzende/r

Geschäftsführer

## Anlage 5: Bestätigung zur Vorlage beim Einwohnermeldeamt

### Bestätigung zur Vorlage beim Einwohnermeldeamt

#### Aufforderung zur Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses (§30a Abs. 2 BZRG)

Hiermit bestätige/n ich/wir

Diakonieverband Reutlingen,

Auffordernde Kirchengemeinde / Einrichtung / Verein

Planie 17, 72764 Reutlingen

Anschrift: (PLZ, Ort; Straße, Hs-Nr.)

dass Frau/Herr

Name, Vorname

Geburtsdatum

Anschrift: (PLZ, Ort; Straße, Hs-Nr.)

gemäß §30a Abs. 1 des Bundeszentralregistergesetzes zur Ausübung einer

- Tätigkeit, die der Prüfung der persönlichen Eignung nach §72a des Achten Sozialgesetzbuches bedarf,
- beruflichen Tätigkeit, die der Beaufsichtigung, Betreuung, Erziehung oder Ausbildung vulnerabler Personen dient,
- beruflichen Tätigkeit, die in einer vergleichbaren Weise geeignet ist, Kontakt zu vulnerablen Personen aufzunehmen,
- ehrenamtlichen Tätigkeit, die der Beaufsichtigung, Betreuung, Erziehung oder Ausbildung vulnerabler Personen dient,
- ehrenamtlichen Tätigkeit, die in einer vergleichbaren Weise geeignet ist, Kontakt zu vulnerablen Personen aufzunehmen,

ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen muss.

- Die Tätigkeit erfolgt ehrenamtlich und wir beantragen eine Gebührenbefreiung.

Datum

Unterschrift

Stempel

## Anlage 6: Formular für Dokumentation Einsichtnahme erweitertes Führungszeugnis

### Dokumentation Einsichtnahme

bezüglich der Einsichtnahme in ein erweitertes Führungszeugnis bei haupt-, neben- oder ehrenamtlich tätigen Personen (gemäß §3 der Anlage 1.1.3 zur KAO)

Vor- und Nachname	
Datum der Einsichtnahme	
Datum des Führungszeugnisses	
Liegt ein Eintrag vor?	<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein
Liegt ein Tätigkeitsausschluss gemäß §1d Absatz 1 KAO vor?	<input type="checkbox"/> ja nach §72 a Abs. 1 SGB VIII <input type="checkbox"/> ja nach §75 Abs. 2 SGB XII, Artikel BTHG <input type="checkbox"/> ja nach §14 SGB XI <input type="checkbox"/> nein
Beginn der Tätigkeit	
Datum der Wiedervorlage	
Vor- und Nachname der Einsicht nehmenden Person	

---

Unterschrift der Einsicht nehmenden Person

## Anlage 7: Selbstauskunftserklärung

### Selbstauskunftserklärung



EVANGELISCHE LANDESKIRCHE  
IN WÜRTTEMBERG

Ich,

\_\_\_\_\_ geboren am \_\_\_\_\_  
Nachname, Vorname Geburtsdatum

wohnhaft in

\_\_\_\_\_  
Straße, Wohnort

versichere, dass ich **nicht** wegen einer Straftat gegen die sexuelle Selbstbestimmung nach dem 13. Abschnitt des Strafgesetzbuches und §201a Absatz 3 oder §§232 bis 233a des Strafgesetzbuches in der jeweils geltenden Fassung rechtskräftig verurteilt worden bin und auch insoweit keine Kenntnis von der Einleitung eines Ermittlungsverfahrens gegen mich habe.

\_\_\_\_\_  
Ort und Datum

\_\_\_\_\_  
Unterschrift

## Anlage 8: Selbstverpflichtungserklärung



EVANGELISCHE LANDESKIRCHE  
IN WÜRTTEMBERG

### Selbstverpflichtung zum Umgang mit Verletzungen gegen die sexuelle Selbstbestimmung (sexualisierte Gewalt) und andere Formen der Gewalt

Die Evangelische Landeskirche in Württemberg und ihr Diakonisches Werk sind sich bewusst, dass sexualisierte Gewalt, Grenzverletzungen und Missbrauch überall geschehen, in einer Kultur des Schweigens, des Verleugnens und des Wegschauens aber „gedeihen“ können.

Wer Angebote in der Diakonie wahrnimmt oder in ihr mitarbeitet, ist vor allen Formen sexualisierter Gewalt zu schützen. Jede Handlung und jedes Verhalten, das die Achtung und Würde eines anderen Menschen und dessen Entwicklung verletzt, widersprechen dem Grundgedanken kirchlich-diakonischen Handelns.

#### Verpflichtung des/der Beschäftigten

Ich,

\_\_\_\_\_  
(Nachname, Vorname)

\_\_\_\_\_  
(Geburtsdatum)

bin beim Diakonieverband Reutlingen als

\_\_\_\_\_  
(Bezeichnung der Tätigkeit)

in

\_\_\_\_\_  
(Einrichtung, Dienstort)

tätig.

Ich verpflichte mich, alles in meinen Möglichkeiten Stehende zu tun, damit Diakonie ein Schutz- und Begegnungsraum für Menschen ist. Besonders in der Zeit, in der ich für Personen verantwortlich bin, trage ich dazu bei, dass sie vor sexualisierter Gewalt, körperlichem und seelischen Schaden geschützt sind.

1. Ich bin mir meiner besonderen Vertrauens- und Autoritätsstellung gegenüber den mir anvertrauten Personen bewusst und handle nachvollziehbar und ehrlich.
2. Die Leitlinien zum sicheren Umgang mit Nähe und Distanz wurden mir ausgehändigt. Ich habe sie gelesen, verstanden und werde sie als Grundlage meiner Haltung im Kontext meiner Arbeit beachten und in meinem Verantwortungsbereich regelmäßig thematisieren.
3. Ich beteilige mich aktiv bei der Entwicklung und Implementierung von Schutz- und Präventionskonzepten in meinem Verantwortungsbereich und spreche aktiv das Thema in Dienstgruppen und Teams an.
4. Mir unterstellte ehrenamtlich und hauptberuflich Mitarbeitende unterstütze ich bei der Wahrnehmung des Themas, gebe Informationen weiter und vereinbare Verantwortlichkeiten.
5. Ich informiere mich über
  - den Umgang mit sexualisierter Gewalt innerhalb der Landeskirche in Württemberg mittels der Online-Information und bespreche ggf. meine Fragen mit meiner Vorgesetzten/meinem Vorgesetzten.
  - die Verfahrenswege zur Intervention bei sexualisierter Gewalt und die entsprechenden (Erst-) Ansprechpartner für meine Dienststelle, meinen Verband oder meinen Träger.
  - Möglichkeiten der Prävention und nehme an Fortbildungsangeboten gemäß der Schulungsverpflichtung der Evangelischen Landeskirche in Württemberg teil.

\_\_\_\_\_  
(Ort, Datum)

\_\_\_\_\_  
(Unterschrift)

## Anlage 9: Leitlinien des Diakonieverbands zum Umgang mit Nähe und Distanz

### Leitlinien für haupt- und ehrenamtliche Mitarbeitende im Diakonieverband Reutlingen im Umgang mit (sexualisierter) Gewalt

#### Einleitende Bemerkung

Das Thema „Sexualisierte Gewalt“ stellt uns, die wir im Raum der Kirche und ihrer Diakonie tätig sind, vor eine gewaltige Herausforderung. Wir wissen inzwischen, dass sexualisierte Gewalt, Grenzverletzungen und Missbrauch überall geschehen, in einer Kultur des Schweigens und des Verleugnens aber „gedeihen“ können. Umso wichtiger sind folgende Leitlinien für alle Haupt- und Ehrenamtlichen im Diakonieverband Reutlingen.

#### Allgemeines Verhalten

- Sie beziehen aktiv Stellung gegen sexistische und andere diskriminierende Äußerungen und verharmlosen diese nicht.
- Sie nutzen empfohlene Schulungselemente zur eigenen Sensibilisierung und als Beitrag zur Prävention von sexualisierter Gewalt.
- Sie wissen um das besondere Vertrauensverhältnis im Blick auf Minderjährige und schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene. Sie nutzen Abhängigkeits- und Vertrauensverhältnisse nicht aus.

#### In Blick auf die eigene Person

- Sie reflektieren bewusst ihre eigenen Gefühle und ihr Bedürfnis nach Nähe und Distanz.
- Sie achten die Intimsphäre und die persönliche Schamgrenze von Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen und vermeiden alles, was als verletzend oder übergriffig erlebt werden kann.

#### In Blick auf Intervention

- Von ihnen als grenzverletzend wahrgenommenes Verhalten sprechen sie entweder direkt oder anderen verantwortlichen Personen gegenüber an und tragen zu einer Klärung bei.
- Im Blick auf mögliche Täter\*innen oder Betroffene von sexualisierter Gewalt achten Sie nach Beachtung der Meldepflicht auf den Schutz der Betroffenen und kommen Ihrer Pflicht zur Verschwiegenheit nach.

#### In Blick auf das Verfahren

- Sie melden Verdachtsäußerungen oder konkrete Fälle von sexueller Grenzüberschreitung oder (sexualisierter) Gewalt umgehend einer Leitungsperson im Diakonieverband oder der landeskirchlichen Meldestelle (meldestelle@elk-wue.de, Telefon: 0711/2149-572 oder -605).
- Wenn Sie selbst von verbaler oder körperlicher Gewalt bedroht oder betroffen sind oder das Verhalten anderer als übergriffig und diskriminierend erleben, sprechen sie das umgehend gegenüber den Verantwortlichen im Diakonieverband an. Wenn Sie unsicher sind, können Sie sich an die Ansprechperson für sexualisierte Gewalt im Diakonieverband, Frau Angela von Lorentz ([angela.von-lorentz@diakonie-reutlingen.de](mailto:angela.von-lorentz@diakonie-reutlingen.de)), an die Ansprechstelle der ev. Landeskirche in Württemberg ([ansprechstelle@elk-wue.de](mailto:ansprechstelle@elk-wue.de) , Telefon: 0711/2149-572) oder an die unabhängige Anlaufstelle help ([www.anlaufstelle.help](http://www.anlaufstelle.help)) wenden.
- Weitere Hinweise finden Sie (zukünftig) auf der website des Diakonieverbandes ([www.diakonie-reutlingen.de](http://www.diakonie-reutlingen.de)) unter dem Stichwort Schutzkonzept oder unter [www.elk-wue.de/helfen/sexualisierte-gewalt](http://www.elk-wue.de/helfen/sexualisierte-gewalt) .

## Anlage 10: Dokumentation

### Dokumentationsbogen Meldung/Meldestelle

Kontaktdaten	
Bezeichnung der Einrichtung:	_____
Träger der Einrichtung	_____
Fallverantwortung	_____

<b>Fallnummer</b> (wird von Meldestelle ausgefüllt)
<b>2025-XXX</b>

Entgegennahme durch Meldestelle:	_____
	(Name und Berufsbezeichnung der Person)
Meldende Person:	_____
	(Name und Anschrift)
Eingang der Information über den Vorfall	_____
	(Datum) (Uhrzeit)
Form der Meldung:	<input type="checkbox"/> Telefonat <input type="checkbox"/> Mail / Brief <input type="checkbox"/> Persönliches Gespräch

Informationen über den Vorfall:	
Datum des Vorfalls:	_____
Einrichtung/ Veranstaltungsort:	_____

## Schilderung der Situation – Was wird konkret vorgeworfen?

### Objektive Beschreibung

des Verdachts/Vorfalls  
(ggf. auf Rückseite weiterschreiben oder weiteres Blatt hinzufügen)

Wann hat sich der Vorfall ereignet?

Wer hat was berichtet?

Was wurde von wem wahrgenommen?

Was wurde von Dritten wahrgenommen?

## Beschuldigte Person

Führungskraft

\_\_\_\_\_  
Name der (beschuldigten) Person Geburtsdatum/Alter

Hauptamtlich beschäftigt in/bei:  
als:

nebenamtlich beschäftigt in:

ehrenamtlich beschäftigt in:

Weitere beschuldigte Personen?

Ja Ergänzungen auf der Rückseite  
 nein

## Betroffene Person

Betroffene unbekannt

Teilnehmer\*in  
 Mitarbeiter\*in  
 Sonstiger Bezug

Name, Vorname Geburtsdatum/Alter

Teilnehmer\*in  
 Mitarbeiter\*in  
 Sonstiger Bezug

Name, Vorname Geburtsdatum/Alter

Teilnehmer\*in  
 Mitarbeiter\*in  
 Sonstiger Bezug

Name, Vorname Geburtsdatum/Alter

Teilnehmer\*in  
 Mitarbeiter\*in  
 Sonstiger Bezug

Name, Vorname Geburtsdatum/Alter

Teilnehmer\*in  
 Mitarbeiter\*in  
 Sonstiger Bezug

Name, Vorname Geburtsdatum/Alter

Bisher erfolgte Maßnahmen

Bisher sind folgende Personen informiert (innerhalb und außerhalb der Einrichtung/Gemeinde):
Name, Funktion, Kontaktdaten
Name, Funktion, Kontaktdaten

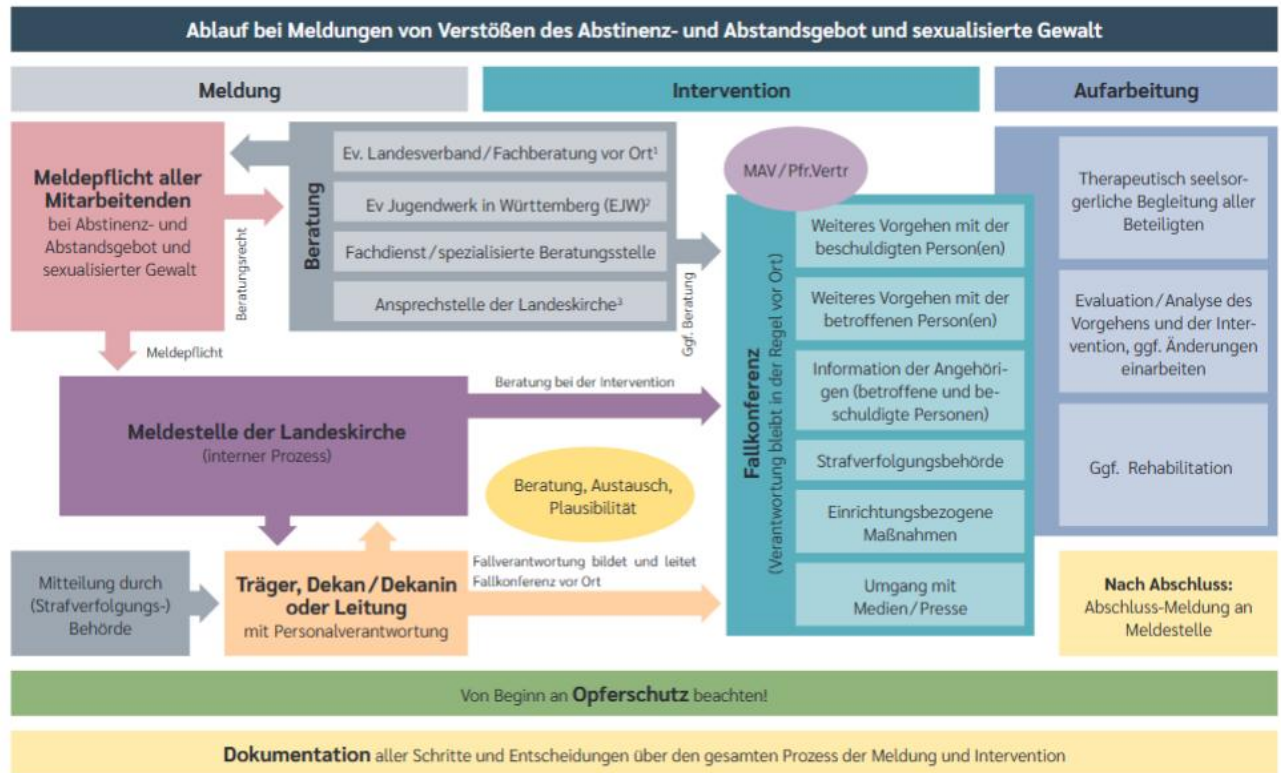
Subjektive Einschätzung (Reflexion)

Mit der Meldestelle vereinbartes Vorgehen		
Wer	Was	Bis wann

Wichtig: Einheitliches Abspeichern des Dokuments: Fallnummer\_mm-dd\_Meldung

# Anlage 11: Interventionsplan der Landeskirche

## Handlungsplan (Grafik)



<sup>1</sup> Gilt für Kindertageseinrichtungen  
<sup>2</sup> Gilt für Evangelische Jugendarbeit  
<sup>3</sup> In Abhängigkeit der Situation

Stand: April 2025

Handlungsleitfaden zum Interventionsplan: <https://www.elk-wue.de/helfen/sexualisierte-gewalt/intervention>