

Schutzkonzept
zur
Prävention sexualisierter Gewalt
im
CVJM Nürnberg e.V.



Stand Mai 2026

Inhalt

1. Vorwort	4
2. Verantwortung und Ansprechpersonen (einschl. Fachberatungsstellen)	5
3. Selbstverständnis	6
3.1. Verhaltenskodex.....	6
3.2. Leitbild zum Umgang mit sexualisierter Gewalt.....	7
3.3. Sexualpädagogischer Ansatz.....	8
4. Risiko- und Potenzialanalyse	10
4.1. Vorgehen (Datensammlung und -auswertung)	10
4.2. Ergebnisse der Umfrage	11
4.3. Zusammenfassung.....	11
4.3.1. <i>Potentiale</i>	11
4.3.2. <i>Risiken</i>	12
5. Umsetzung von Schutzmaßnahmen (intern)	13
5.1. Maßnahmen zur Prävention	13
5.1.1. <i>Maßnahmen für alle</i>	13
5.1.1.1. Partizipation.....	13
5.1.1.2. Beschwerdemanagement.....	14
5.1.2. <i>Maßnahmen speziell für Mitarbeitende</i>	15
5.1.2.1. Präventives Personalmanagement	15
5.1.2.2. Schulung und Fortbildung.....	18
5.1.2.3. Beschäftigtenschutz.....	19
5.2. Maßnahmen zur Intervention	19
5.2.1. <i>Interventionsplan</i>	19
5.2.2. <i>Aufarbeitung</i>	20
5.2.3. <i>Rehabilitation von zu Unrecht beschuldigten Personen</i>	22
6. Umsetzung von Schutzmaßnahmen (extern)	23
6.1. Öffentlichkeitsarbeit.....	23
6.2. Vernetzung und Kooperation.....	25
7. Ausblick und Weiterarbeit	25
8. Anhang	26
8.1. Fragebogen des Ausschusses zur Risiko- und Potenzialanalyse.....	26
8.2. Ergebnisse der Mitgliederbefragung.....	41
8.3. Anleitung Dokumentation.....	46
8.4. Interventionsplan	48

8.5.	Weitere Anlaufstellen zur Vernetzung und Kooperation.....	51
------	---	----

1. Vorwort

Als CVJM Nürnberg e.V. sind wir uns bewusst, dass wir Verantwortung für die Menschen in unserem Haus tragen. Diese Verantwortung geht über die bloße Durchführung von Aktivitäten hinaus. Vielmehr möchten wir sicherstellen, dass Kinder, Jugendliche und Erwachsene bei uns eine Atmosphäre des Respekts, der Sicherheit und des Vertrauens erleben.

Sexualisierte Gewalt ist ein schwerwiegendes Vergehen und eine tiefgreifende Verletzung der Würde eines Menschen. Es ist uns eine Verpflichtung, Vorkehrungen zu treffen, um solche Taten zu verhindern, und betroffenen Personen im Falle eines Vorfalls beizustehen.

In diesem Schutzkonzept haben wir Maßnahmen und Richtlinien festgelegt, die darauf abzielen, ein sicheres Umfeld zu schaffen und potenzielle Risiken zu minimieren. Wir setzen auf Prävention, Aufklärung und Sensibilisierung, um Übergriffe und Missbrauch zu verhindern. Darüber hinaus ist es uns wichtig, klare Handlungsanweisungen zu geben, um im Falle von Verdachtsmomenten oder Vorfällen angemessen reagieren zu können.

Damit dies gelingt, ist es unerlässlich, dass alle Haupt- und Ehrenamtlichen des Vereins unser Schutzkonzept kennen und auch umsetzen. Darüber hinaus wünschen wir uns, dass sich auch alle Mitglieder und Freunde/Freundinnen unseres Vereins aktiv an der Umsetzung dieses Schutzkonzeptes beteiligen. Gemeinsam können wir eine Kultur des Vertrauens und der Offenheit fördern, in der wir bedrohliches Verhalten frühzeitig erkennen und in der jede/-r die Möglichkeit hat, sich zu entfalten und zu wachsen.

Wir danken allen Mitgliedern des Schutzkonzept-Ausschusses für die Zeit und Kraft, die sie in die Erstellung dieses Konzepts investiert haben.

Im Namen des Vorstands,



Björn Ohlsen, 1. Vorsitzender

2. Verantwortung und Ansprechpersonen (einschl. Fachberatungsstellen)

Die Prävention sexualisierter Gewalt ist ein Thema, das uns alle betrifft. Besondere Verantwortung kommt dabei dem Vorstand als unserem Leitungsgremium zu. Er hat zu gewährleisten, dass ein Schutzkonzept für unsere Arbeit zunächst erstellt und dann auch umgesetzt wird. Mit der Erstellung hat der Vorstand einen Schutzkonzept-Ausschuss beauftragt, den er in der Sitzung vom 19.07.2023 berufen hat.¹ Die Umsetzung des Schutzkonzepts durch alle Haupt- und Ehrenamtlichen wird der Vorstand durch entsprechende Entscheidungen und die Bereitstellung benötigter Ressourcen unterstützen. Der Vorstand hat **Elke Goertz und Christiane Then** als Präventionsbeauftragte in unserem Verein berufen, um die Umsetzung und Weiterentwicklung des Schutzkonzepts, insbesondere regelmäßige Schulungen, im Blick zu behalten. Zudem stellt der Vorstand sicher, dass das Schutzkonzept spätestens alle fünf Jahre überprüft und bei Bedarf aktualisiert wird.²

Darüber hinaus gibt es in unserem Verein zum Thema „Sexualisierte Gewalt“ explizit benannte Ansprechpersonen. An sie können sich Betroffene sowie jede andere Person bei einem Verdachtsfall oder Vorfall wenden. Die Aufgaben der Ansprechpersonen sind sowohl die seelsorgerliche Begleitung der Ratsuchenden (im Rahmen ihrer Möglichkeiten; evtl. die Vermittlung geeigneter Beratungsangebote) und die Umsetzung des Interventionsplanes in Absprache mit der Fachberatungsstelle.

Ansprechpersonen werden vom Vorstand für diese Aufgabe berufen. Dabei ist darauf zu achten, dass es sowohl männliche als auch weibliche Ansprechpersonen gibt, dass diese im Verein bekannt, im Interventionsablauf³ geschult und nicht in einer Leitungsposition (wie Vorstand, Hauptamtliche, Bereichsleitung, MAG-Leitungsteam) sind. Ihre Namen und Kontaktmöglichkeiten sind im Verein bekannt und öffentlich einsehbar.⁴ Den Ansprechpersonen stehen Fachpersonen oder Personen aus unserem Dachverband zur Verfügung, von denen sie bei Bedarf begleitet werden.

Der Vorstand hat folgende Personen als **Ansprechpersonen** berufen:

1. Gabriel Kießling
2. Daniela Klein
3. Sabine Kurrer

Sie können vor Ort angesprochen oder über folgende Mailadressen kontaktiert werden:

1. Gabriel Kießling: gabriel.kiessling@cvjm-nuernberg.de

¹ Als Mitglieder des Schutzkonzept-Ausschusses wurden berufen: Elke Goertz (Leitung bis 12.11.2024), Kerstin Cramer (Leitung ab 13.11.2024), Birgit Dobrawa, Ludwig Dorn, Maja Halmen (mit Fokus auf die Gemeinschaftsunterkunft in Ziegelstein), Gabriel Kießling, Sabine Kurrer, Jaqueline Polig, Karl-Hermann Rechberg, Sophie Will.

² Spätestens in seiner Sitzung im **Juni 2031** wird der Vorstand das Thema Schutzkonzept wieder auf die Tagesordnung setzen.

³ Siehe unter [„5.2.1. Interventionsplan“](#).

⁴ Siehe unter [„6.1. Öffentlichkeitsarbeit“](#).

2. Daniela Klein: daniela.klein@cvjm-nuernberg.de
3. Sabine Kurrer: sabine.kurrer@cvjm-nuernberg.de
4. Mail an alle drei Ansprechpersonen: ansprechpersonen@cvjm-nuernberg.de

Außerhalb unseres Vereins stehen uns und Betroffenen die folgenden **Fachberatungsstellen** zur Verfügung. Betroffene können sich auch direkt dorthin wenden, ohne uns zu informieren:

- Wenn Kinder zwischen 0 und 10 Jahren betroffen sind: Der Kinderschutzbund Kreisverband Nürnberg e.V., Rothenburger Straße 11, 90443 Nürnberg, 0911 – 92 91 90 00, www.kinderschutzbund-nuernberg.de
- Wenn Mädchen und Frauen betroffen sind: Wildwasser Nürnberg e.V., Rückertstraße 1, 90419 Nürnberg, 0911 – 331 330, www.wildwasser-nuernberg.de
- Wenn Jungen und Männer betroffen sind sowie in allen anderen Fällen: Schlupfwinkel e.V., Lorenz-Hagen-Straße 23, 90461 Nürnberg, 0911 – 279 84 0, www.schlupfwinkel.de
- Bereitschaftsdienst des Jugendamts Nürnberg, ASD: 0911 – 231 26 86; außerhalb der Geschäftszeiten ist die Koordinierende Kinderschutzstelle (KoKi) rund um die Uhr erreichbar: 0911 – 231 33 33
- Hilfe-Telefon sexueller Missbrauch, 0800 – 22 55 530

Weitere Beratungsstellen finden sich im Anhang.⁵

3. Selbstverständnis

Unser Selbstverständnis als christlicher Verein basiert auf der Überzeugung, dass jeder Mensch als Ebenbild Gottes geschaffen und daher mit Respekt und Wertschätzung zu behandeln ist. Diese Grundhaltung prägt unsere Arbeit in allen Bereichen und spiegelt sich auch im Folgenden in unserem Verhaltenskodex, unserem Leitbild und unserem sexualpädagogischen Konzept:

3.1. Verhaltenskodex

Die Arbeit im CVJM Nürnberg e.V. 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 in folgendem Verhaltenskodex:

1. Ich trage dazu bei, ein sicheres, förderliches und ermutigendes Umfeld für mir anvertraute Menschen, insbesondere Kinder, Jugendliche und Schutzbefohlene, zu schaffen und/oder zu erhalten. Diese Haltung pflege ich auch im Umgang mit Ehrenamtlichen und Hauptamtlichen.
2. Ich bemühe mich, die individuellen Grenzempfindungen der Menschen um mich herum wahrzunehmen und zu respektieren.

⁵ Siehe unter [„8.5. Weitere Anlaufstellen zur Vernetzung und Kooperation“](#).

3. Ich tue alles, dass durch meine Arbeit keine sexualisierte Gewalt, Vernachlässigung und andere Formen der Gewalt möglich werden.
4. Ich toleriere Gewalt nicht, sondern beziehe aktiv Stellung und greife ein bei Grenzüberschreitungen durch Mitarbeitende oder Teilnehmende sowie bei diskriminierendem, gewalttätigem, rassistischem oder sexistischem Verhalten und allen Arten von Gewalt.
5. In meiner besonderen Verantwortung als Mitarbeitende/r gestalte ich einen verantwortungsvollen Umgang in Bezug auf Nähe und Distanz und missbrauche meine Rolle nicht. Vertrauensbeziehungen und Abhängigkeitsverhältnisse nutze ich nicht zur Befriedigung eigener oder fremder Bedürfnisse und Interessen aus.
6. Meine Funktion nutze ich nicht für sexuelle Kontakte zu mir anvertrauten Menschen. Die Ausübung sexualisierter Gewalt ist allen Mitarbeitenden untersagt.
7. Meine Kommunikation ist respektvoll und wertschätzend, sowohl im direkten Gespräch als auch in der Kommunikation im digitalen Raum.
8. Ich vermeide jedes unangemessene Verhalten Anderen gegenüber und bin ansprechbar, wenn Anderen an meinem Verhalten etwas Unangemessenes auffällt.
9. Wenn ich Grenzverletzungen bei meiner Tätigkeit bemerke oder von ihnen erfahre, schaue ich nicht weg, sondern reagiere angemessen: Einmalige Grenzverletzungen spreche ich im persönlichen Gespräch an. Bei Unsicherheiten oder wiederholten Grenzverletzungen wende ich mich an die Ansprechpersonen⁶. Dies sind aktuell: Gabriel Kießling, Daniela Klein und Sabine Kurrer.
10. Ich werde entsprechend dem Interventionsplan des CVJM Nürnberg e.V. vorgehen, wenn ich sexuelle Übergriffe oder strafrechtlich relevante sexualisierte Gewalt wahrnehme.

3.2. Leitbild zum Umgang mit sexualisierter Gewalt

Das Leitbild des Vereins definiert unsere Arbeitsschwerpunkte als PERSÖNLICH GLAUBEN, GEMEINSAM GLAUBEN, ZUM GLAUBEN EINLADEN, DER GESELLSCHAFT DIENEN und DER EINHEIT DIENEN.⁷ Mit diesen Formulierungen wird deutlich, wie sehr die gesamte Arbeit des Vereins auf persönliche Beziehungen ausgerichtet ist. Dies kann nur in einem vertrauensvollen Miteinander gelingen. Dazu braucht es einen Raum, in dem der/die Einzelne sich geschützt und sicher fühlen kann. Wir alle wollen dafür sorgen, dass der CVJM Nürnberg ein solcher Ort ist. Unter anderem dienen dazu der oben genannte Verhaltenskodex und die im Folgenden beschriebenen Schutzmaßnahmen.

Der Schutzauftrag ist durch die unter [“2. Verantwortung und Ansprechpersonen \(einschl. Fachberatungsstellen\)”](#) genannten Personen dauerhaft in den Vereinsstrukturen implementiert.

⁶ Die Ansprechpersonen inkl. Kontaktdaten sind sowohl im CVJM-Magazin als auch auf der Homepage unter „Ansprechpartner“ zu finden.

⁷ Das Leitbild findet sich unter: <https://www.cvjm-nuernberg.de/website/de/v/nuernberg/ueber-uns/wer-wir-sind-02/vision-und-leitbild>

3.3. Sexualpädagogischer Ansatz

Sexualpädagogik ist ein wesentlicher Bestandteil der Prävention sexualisierter Gewalt. Ein alters- und entwicklungsangemessener, wertschätzender Umgang mit Fragen zu Körper, Identität, Beziehung, Nähe und Sexualität stärkt Menschen in ihrer Persönlichkeit und unterstützt sie darin, eigene Grenzen wahrzunehmen, zu benennen und zu schützen. Gleichzeitig hilft sexuelle Bildung dabei, Grenzverletzungen und Übergriffe zu erkennen und Hilfe einzufordern.

Sexualpädagogik umfasst für uns auch die Begleitung emotionaler Themen, die über körperliche Aspekte hinausgehen. Gefühle wie Zuneigung, Freundschaft, Verliebtheit, Eifersucht, Enttäuschung oder Trauer prägen Beziehungen wesentlich und sind eng mit Fragen von Nähe und Distanz verbunden. Kinder, Jugendliche und Erwachsene sollen darin gestärkt werden, eigene Emotionen wahrzunehmen, einzuordnen und angemessen auszudrücken. Ebenso lernen sie, respektvoll mit den Gefühlen anderer umzugehen und Konflikte oder Trennungen achtsam zu bewältigen. Die bewusste Auseinandersetzung mit emotionalen Dynamiken trägt dazu bei, Beziehungskompetenz zu entwickeln, Selbstwert zu stärken und Grenzverletzungen vorzubeugen – und ist damit ein integraler Bestandteil einer verantwortungsvollen Sexualpädagogik.

Als CVJM Nürnberg e.V. verstehen wir Sexualpädagogik nicht als isoliertes Bildungsangebot, sondern als Querschnittsthema unserer Beziehungsarbeit. Sie ist eingebettet in unser christliches Menschenbild und orientiert sich an der Überzeugung, dass jeder Mensch von Gott geschaffen, geliebt und mit einer unveräußerlichen Würde ausgestattet ist. Daraus ergibt sich ein verantwortungsvoller, achtsamer und respektvoller Umgang mit Sexualität.⁸

Grundhaltungen und Ziele

Unser sexualpädagogischer Ansatz verfolgt folgende Ziele:

- **Stärkung der Selbstbestimmung und Selbstwahrnehmung**

Sexualität verstehen wir als Teil der Persönlichkeit, die sich im Spannungsfeld von Nähe, Verantwortung, Freiheit und gegenseitigem Respekt entwickelt. Kinder, Jugendliche und Erwachsene sollen ermutigt werden, ihren eigenen Körper wahrzunehmen, ihre Gefühle ernst zu nehmen und eigene Grenzen zu erkennen und zu kommunizieren.

- **Förderung von Grenzkompetenz**

Menschen sollen lernen, zwischen angenehmer und unangenehmer Nähe zu unterscheiden, „Nein“ sagen zu dürfen und die Grenzen anderer zu respektieren.

- **Förderung der Sprachfähigkeit**

⁸ Dieser schließt unbedingt auch die Achtung der gesetzlichen Schutzaltersgrenzen für einvernehmliche sexuelle Handlungen gem. §174 StGB mit ein.

Fragen zu Körper, Sexualität, Beziehung und Identität dürfen altersangemessen gestellt werden. Eine offene, wertschätzende, sensible Sprache hilft, Unsicherheiten abzubauen und schützt vor Sprachlosigkeit im Falle von Grenzverletzungen.

- **Prävention sexualisierter Gewalt**

Durch Aufklärung, Sensibilisierung und eine klare Haltung erschweren wir Täterstrategien und fördern die Fähigkeit, Übergriffe zu erkennen und anzusprechen.⁹

Zielgruppen und Altersangemessenheit

Sexualpädagogische Inhalte orientieren sich stets am Alter, an der Entwicklung, an den Lebensrealitäten und an den Fragen der jeweiligen Zielgruppe. Dabei gilt:

- **Kinder** werden in ihrer Körperwahrnehmung, in der Benennung von Gefühlen und in der Unterscheidung von „guten“ und „schlechten“ bzw. „angenehmen“ und „unangenehmen“ Berührungen gestärkt. Sie lernen, dass ihr Körper ihnen gehört und dass sie sich Hilfe holen dürfen.
- **Jugendliche** erhalten Raum, um Fragen zu Körperveränderungen, Identität, Beziehung, Sexualität (auch in Medien) und Grenzen zu thematisieren. Dabei werden auch Themen wie Gruppendruck, Macht, Verantwortung und Einvernehmlichkeit aufgegriffen.
- **Erwachsene** setzen sich mit ihrer eigenen Haltung, mit Nähe-Distanz-Fragen, Machtverhältnissen, ihrer Vorbild- und Erziehungsfunktion sowie mit sprachlicher und körperlicher Grenzachtung auseinander.¹⁰

Besondere Rolle und Verantwortung der Mitarbeitenden

Mitarbeitende übernehmen eine wichtige Vorbild- und Begleitfunktion. Sexualpädagogisch verantwortungsvoll zu handeln, bedeutet deshalb:

- Mitarbeitende begegnen Fragen zu Sexualität offen, respektvoll und altersangemessen, ohne zu beschämen oder zu verurteilen.
- Sie achten auf ihre Sprache und ihr Verhalten und reflektieren beides regelmäßig.
- Sie geben keine unreflektierten, unangemessenen sexuell-intimen Details aus ihrem eigenen Leben preis.
- Bei Unsicherheiten oder herausfordernden Situationen holen sie sich Unterstützung (z.B. bei anderen Mitarbeitenden, unseren Ansprechpersonen oder Fachstellen¹¹).

⁹ Weitere Maßnahmen zur Prävention (neben dem sexualpädagogischen Konzept) sind unter [„5.1. Maßnahmen zur Prävention“](#) ausgeführt.

¹⁰ Diese Punkte sind in unserem Verhaltenskodex festgehalten (siehe [„3.1. Verhaltenskodex“](#)).

¹¹ Siehe unter [„2. Verantwortung und Ansprechpersonen \(einschl. Fachberatungsstellen\)“](#).

Schutz durch Klarheit und Transparenz

Explizit sexualpädagogische Angebote finden transparent statt, sind angekündigt und altersgerecht gestaltet. Eltern bzw. Sorgeberechtigte werden – je nach Format und Zielgruppe – angemessen informiert. Inhalte und Methoden werden im Team besprochen und reflektiert.

Umgang mit Vielfalt

Wir erkennen an, dass Menschen unterschiedlich über Körper, Sexualität, Beziehung und Identität denken und fühlen. Unser sexualpädagogisches Handeln ist geprägt von Respekt gegenüber dieser Vielfalt. Dabei bewegen wir uns im Rahmen unseres christlichen Selbstverständnisses und unseres Leitbildes. Unterschiedliche Sichtweisen dürfen benannt werden, ohne andere abzuwerten oder unter Druck zu setzen.

4. Risiko- und Potenzialanalyse

Als Ausgangspunkt für die Erstellung des Schutzkonzepts diente eine Analyse der aktuellen Situation, um noch bestehende Risiko- sowie schon bestehende Schutzfaktoren herauszuarbeiten.

4.1. Vorgehen (Datensammlung und -auswertung)

Zu Beginn seiner Tätigkeit hat zunächst der Schutzkonzept-Ausschuss anhand eines ausführlichen Fragebogens eine erste Einschätzung vorgenommen, in welchen Bereichen schon Schutzfaktoren wirksam sind und in welchen noch Risikofaktoren bestehen.¹² Dabei wurde deutlich, dass zu einigen Fragen die Stimmen aus der Breite des Vereins gehört werden sollten. So wurde beim CVJM-Forum am 30.04.2024 im Anschluss an eine Schulungseinheit zum Thema Schutzkonzept mithilfe einer Umfrage die Meinung der teilnehmenden Vereinsmitglieder zu verschiedenen Fragen eingeholt. Im Rahmen der darauffolgenden Ausschusssitzung wurde zum einen beschlossen, die Umfrage nachträglich auch denjenigen Mitgliedern zugänglich zu machen, die beim Forum nicht anwesend waren; zum anderen wurde beschlossen, bei drei Fragen ein zusätzliches Kommentarfeld einzufügen, um noch aussagekräftigere Antworten zu erhalten.

Für die Auswertung des Fragebogens, den der Ausschuss zu Beginn bearbeitet hat, wurde im Ausschuss Folgendes vereinbart: Die jeweils zuständigen Ausschussmitglieder berücksichtigen bei der Erarbeitung der Textbausteine für das Schutzkonzept die als relevant vermerkten Aspekte zu ihrem Thema.¹³

Zur Auswertung der Umfrage wurden zunächst die in Papierform abgegebenen Fragebögen digitalisiert. Das verwendete Umfrageprogramm „Microsoft Forms“ bietet bei

¹² Der Fragebogen inkl. erster Anmerkungen des Ausschusses findet sich im Anhang unter [„8.1. Fragebogen des Ausschusses zur Risiko- und Potenzialanalyse“](#).

¹³ Der Fragebogen einschließlich der Anmerkungen des Ausschusses findet sich im Anhang unter [„8.2. Ergebnisse der Mitgliederbefragung“](#).

Auswahlfragen die Ergebnisse bereits als Grafik an. Die Fragen mit freien Textfeldern wurden von zwei Ausschussmitgliedern¹⁴ ausgewertet, indem die Essenz der Einzelantworten in einem kurzen Text zusammengefasst wurde.

4.2. Ergebnisse der Umfrage

Insgesamt haben an der Umfrage 69 Personen teilgenommen, davon 38 weiblich, 31 männlich. Zusammenfassend kann Folgendes festgehalten werden:

Fast 40% der Befragten haben sich bei uns im CVJM schon an Orten aufgehalten, an denen sie sich unsicher gefühlt haben. In fast allen Fällen handelte es sich um unsere Kellergeschosse. Etwa jede sechste Person gab an, in der Vergangenheit schon Situationen erlebt zu haben, in denen ihr jemand für ihr Empfinden zu nahe gekommen ist.

Hinsichtlich fachlicher Fehler findet es mehr als die Hälfte der Befragten leicht, eigene Fehler zuzugeben. Fachliche Fehler bei anderen anzusprechen, fällt vergleichsweise schwerer: 40% der Befragten halten dies mal für leicht und mal für schwer. Mit Blick auf nicht korrektes Verhalten ist das Bild ähnlich: Knapp 60% finden es leicht, eigenes Fehlverhalten zuzugeben, während es etwa 45% der Befragten mal schwer und mal leicht fällt, dies bei anderen anzusprechen.

Bezogen auf eigenes grenzverletzendes Verhalten lässt sich keine klare Tendenz ablesen. Hier gaben je 25-30% der Befragten an, dass es ihnen „(eher) leicht“ bzw. „mal leicht, mal schwer“ bzw. „(eher) schwer“ fallen würde, dies zuzugeben. Bei der Frage, ob es leicht sei, dies bei anderen anzusprechen, erhielt die Antwortoption „mal ja, mal nein“ die meiste Zustimmung.

Dass Leitungsentscheidungen im CVJM transparent kommuniziert werden, halten gut 60% der Befragten für zutreffend. Verbesserungspotenzial wird v.a. mit Blick darauf gesehen, ob und wann Informationen weitergegeben werden. Ebenfalls gut 60% der Befragten gaben jeweils an, dass ihre kritischen Nachfragen im Verein ernst genommen sowie aussagekräftig beantwortet werden. Konkrete Gegenbeispiele wurden kaum benannt. Mit ebenfalls gut 60% bestätigt die Mehrheit der Befragten, dass sie in ausreichendem Maße auf Entscheidungen bei uns im CVJM Einfluss nehmen kann.

4.3. Zusammenfassung

4.3.1. *Potentiale*

Durch die Arbeit des CVJM Nürnberg e.V. werden Menschen (insbesondere Kinder und Jugendliche) in ihrem Selbstwert auf vielfältige Weise gestärkt. Sie lernen, stabile und vertrauensvolle Beziehungen aufzubauen und finden wertvolle Ansprechpersonen zu allen Fragen ihres Lebens. Dadurch bietet der CVJM Nürnberg e.V. aktuell schon einen Raum, in dem sowohl Prävention sexualisierter Gewalt als auch Intervention bei vorgefallenen Übergriffen (Erkennen von Übergriffen im familiären oder schulischen Kontext) geschieht.

¹⁴ Birgit Dobrawa und Kerstin Cramer.

Mitarbeitende in der Kinder- und Jugendarbeit werden ermutigt und dabei unterstützt, eine Schulung nach JuLeiCa-Standards zu absolvieren. Diese beinhaltet wesentliche Inhalte zur Prävention sexualisierter Gewalt. Vor der Mitarbeit bei freizeitpädagogischen Maßnahmen unterschreiben sie einen Verhaltenskodex.

Das CVJM-Haus verfügt über ein elektronisches Schlüsselsystem. Dadurch wird die Schlüsselgewalt nur über die Räume gewährt, die für die Ausübung der Tätigkeit notwendig sind. Außerdem lässt sich nachvollziehen, wer sich zu welcher Zeit Zugang zu einem Raum verschafft hat. Die Übergabe der Schlüssel wird protokolliert. So gibt es in einem offenen Haus inmitten der Altstadt die Möglichkeit, Kontrolle über die Raumzugänge zu behalten.

4.3.2. *Risiken*

Der größte Risikofaktor liegt in der Arbeitsweise des CVJM Nürnberg e.V. selbst: der Beziehungsarbeit. Der Aufbau von vertrauensvollen Beziehungen – zwischen Gleichaltrigen aber eben auch zwischen verschiedenen Generationen – ist ein wesentlicher Bestandteil unserer Arbeit. Gleichzeitig ist der Aufbau vertrauensvoller Beziehungen in den meisten Fällen sexualisierter Gewalt ein zentrales Muster der Tatpersonen. Täter/-innen nutzen diese aus, um Betroffene im Anschluss zum Schweigen zu bringen. Aus diesem Grund sind klare Absprachen und Maßnahmen (Schulungen, Verhaltenskodex usw.) sowie die beständige Arbeit an einer Kultur der Achtsamkeit (sensibler Umgang mit Grenzverletzungen, Fehlerfreundlichkeit, Kritikfähigkeit usw.) unerlässlich.

Dazu gehört ein angemessenes Nähe-Distanz-Verhältnis zwischen Mitarbeitenden untereinander sowie zwischen Mitarbeitenden und Teilnehmenden. Die gewollte familiäre Kultur innerhalb der Mitarbeitergemeinschaft kann insbesondere für Neu-Hinzugekommene unklare Situationen entstehen lassen, in denen sie sich unter Druck gesetzt fühlen, über eigene Grenzen zu gehen, um dazuzugehören. Dazu zählen z.B. Begrüßungssituationen (schnell angebotene Umarmungen) oder der Friedensgruß beim Abendmahl. Je nach Einführungsätzen kann hier ein ungewollter Gruppenzwang entstehen, Unbekannte umarmen zu müssen.

Des Weiteren ist bekannt, dass Machtstrukturen, die sexualisierte Gewalt begünstigen, auch durch Beziehungsgeflechte (familiär, freundschaftlich usw.) innerhalb von Vereinsstrukturen entstehen und gefestigt werden. Durch die langjährige beziehungsorientierte vertrauensvolle Arbeit bestehen vielfältige dieser Beziehungsgeflechte zwischen den Organen des CVJM Nürnberg e.V. Dazu zählen sowohl tiefe Freundschaften als auch familiäre Bindungen, insbesondere "Familiendynastien". Diese sollen weder gebrochen noch verhindert werden. Allerdings müssen sie transparent gemacht und bei der Berufung von Leitungspersonen unbedingt mitbedacht werden.

Darüber hinaus besteht ein mögliches Risiko im religiösen Machtmissbrauch, wenn geistliche Autorität, Glaube oder biblische Aussagen zur Manipulation, Kontrolle oder Grenzverletzung eingesetzt werden. Dieser Gewalt-Dimension präventiv zu begegnen, wird ein Teil der Weiterarbeit an unseren Präventionsmaßnahmen sein.

Die Kellerräume (U1 und U2) im CVJM-Haus sind Orte, an denen sich Menschen aufgrund von Dunkelheit, Abgeschlossenheit und massiver, abschließbarer Brandschutztüren (fehlende Sehbar- und Hörbarkeit) unsicher fühlen. Hier sind Maßnahmen zu treffen, die die Sicherheit und das Sicherheitsgefühl erhöhen (z.B. Bewegungsmelder für das Licht, möglichst auch im Treppenhaus; Lagerung eines Alarm-Schlüsselanhängers in der Kostbar, den man beim Betreten des Kellers mitnehmen kann). Außerdem ist sicherzustellen, dass jeder mit einem Zugangsschlüssel und Raumgewalt im ganzen Haus über das Schutzkonzept informiert ist und den Verhaltenskodex unterschrieben hat.

Auch für den digitalen Raum und den Umgang mit Fotos und Videos fehlen bislang einheitliche und ausreichende Regelungen.

Im CVJM Nürnberg e.V. gibt es aktuell keine standardisierte, transparente und professionelle Vorgehensweise, wenn Grenzverletzungen und Übergriffe vereinsintern auftreten.

5. Umsetzung von Schutzmaßnahmen (intern)

Ausgehend von der Risiko- und Potenzialanalyse werden im Folgenden Schutzmaßnahmen vorgestellt, mit deren Hilfe das Risiko sexualisierter Gewalt innerhalb unseres Vereins weiter gesenkt werden kann. Dazu gehören sowohl Maßnahmen der Prävention als auch der Intervention.

5.1. Maßnahmen zur Prävention

Bei den präventiven Maßnahmen lassen sich solche, die für alle Personen in unserem Verein – Teilnehmende wie Mitarbeitende – wirksam sind, von solchen unterscheiden, die ausschließlich für Mitarbeitende relevant sind.

5.1.1. Maßnahmen für alle

Unabhängig davon, ob jemand in unserem Verein mitarbeitet oder an Angeboten teilnimmt, stellen die Möglichkeiten zur Partizipation sowie zur Äußerung von Beschwerden zwei wichtige Schutzfaktoren dar.

5.1.1.1. Partizipation

Wir als CVJM Nürnberg e. V. möchten Kinder, Jugendliche und alle Menschen, die unsere Angebote wahrnehmen, sowie ehrenamtliche und hauptamtliche Mitarbeitende aktiv an Entscheidungen beteiligen. Ziel ist es, dass das Vereinsleben davon geprägt ist und Partizipation aktiv gelebt wird, da wir sie als wichtig für ein gelingendes Vereinsleben erachten.

Wir setzen uns aktiv dafür ein, dass überall Beteiligungsstrukturen und -prozesse geschaffen werden, in denen möglichst viele ihre Perspektiven und Meinungen einbringen können. Wir kommunizieren unsere Vorhaben klar, damit die Beteiligten verstehen, was erreicht werden

soll und wie sie dazu beitragen können. Dafür stellen wir die notwendigen Ressourcen bereit – sei es durch Zeit, Räume, Informationen oder geeignete Formate.

Wir sind uns bewusst, dass es in unseren Strukturen (notwendige) Hierarchien und Machtgefälle gibt. Deshalb ist es uns umso wichtiger, durch gelebte Partizipation und eine wertschätzende Haltung den Ideen und Impulsen unserer Mitarbeitenden, Mitglieder und Besucher/-innen Raum zu geben. So stärken wir ihre Position und tragen aktiv dazu bei, bestehende Machtgefälle zu verringern.

Gleichzeitig erkennen wir an, dass bestimmte Entscheidungen und Informationen aufgrund formaler Rollen oder der Art der Mitgliedschaft im Verein unterschiedlichen Personengruppen zugänglich sind. Dennoch ist es unser Ziel, unabhängig von Besuchshäufigkeit, Alter, Status oder anderer Merkmale möglichst viele Beteiligungsmöglichkeiten zu eröffnen.

Wir wissen, dass Partizipation Zeit und Ressourcen fordert, die oft nicht in ausreichendem Maß vorhanden sind. Trotzdem ist uns gelebte Partizipation wichtig. Wir kommunizieren deshalb offen, wenn wir uns auf einzelne, konkrete Maßnahmen fokussieren wollen. Uns ist wichtig, transparent zu machen, wo Mitbestimmung möglich ist, unser Vorgehen zu begründen und die Beteiligten darüber zu informieren, inwieweit ihre Beiträge berücksichtigt wurden.

In unserer Risiko- und Potentialanalyse haben wir folgende Themen identifiziert, in denen wir Partizipation weiter ausbauen wollen:

- In allen Bereichen und Gremien sollten die bestehenden Beteiligungs- und Entscheidungsstrukturen überdacht, überprüft und weiterentwickelt werden, um möglichst allen Gruppen umfassende Beteiligungsmöglichkeiten zu bieten. Die Zusammensetzung der Gremien sollte dahingehend überprüft werden, ob sich die Vielfalt des Vereins in den Gremien widerspiegelt.
- Machtstrukturen und Entscheidungsbefugnisse sollten offengelegt und transparent gemacht werden. Dies betrifft primär alle Gremien und alle weiteren Leitungsteams. Dies ist insbesondere notwendig, um informelle Machtstrukturen zu vermeiden.
- Die verantwortlichen Personen rund um das Schutzkonzept, wie z. B. Ansprechpersonen und Präventionsbeauftragte/-r, werden mindestens auf der Homepage und im CVJM Magazin sichtbar gemacht.

5.1.1.2. Beschwerdemanagement

Rückmeldungen und Beschwerden werden innerhalb unseres Vereins wahr- und ernstgenommen. Sie sind eine niedrigschwellige Möglichkeit, Partizipation zu gestalten und Vorfälle von sexualisierter Gewalt zu melden. Kindern und Jugendlichen müssen ebenso entwicklungsangemessene Beschwerdemöglichkeiten zur Verfügung stehen wie

Erwachsenen; Hauptamtlichen ebenso wie Ehrenamtlichen und Teilnehmenden. Um die Grundvoraussetzung für gelingende Rückmeldung zu schaffen, begegnen wir uns auf Augenhöhe und nehmen Beschwerden ernst. Wir bagatellisieren sie nicht, sondern gehen den Vorwürfen nach.

Damit alle Menschen, die zu uns kommen, die Möglichkeit der Beschwerde haben, stehen in unserem Verein folgende Beschwerdemöglichkeiten zur Verfügung, die auch anonym genutzt werden können:

- Beschwerdeformular: dieses ist leicht zugänglich (Aushänge im Haus, Link auf der Homepage, QR-Code im Magazin, Auslage beim Beschwerdebriefkasten) und benennt Ansprechpersonen für Beschwerden.
- Feedback bei Veranstaltungen: Bei mehrtägigen Veranstaltungen bzw. Veranstaltungen mit Übernachtungen gibt es währenddessen oder im Anschluss die Möglichkeit, Feedback zu geben (z.B. für Teilnehmende, Sorgeberechtigte, Kinder – hier z.B. mit Smileys)
- Jährliches Feedback: 1x jährlich (z.B. im Januar) wird allen stimmberechtigten Mitgliedern per Mail ein Feedbackbogen zugänglich gemacht, über den sie Rückmeldung geben können, wie es ihnen im vergangenen Jahr in unserem Verein ergangen ist.
- Die genannten Möglichkeiten stehen auch Hauptamtlichen offen. Darüber hinaus haben alle Hauptamtlichen eine Ansprechperson im Vorstand, an die sie sich mit Beschwerden wenden können.

Darüber hinaus empfehlen wir:

- Regelmäßige Feedbackrunden (mindestens 1-2x im Jahr) innerhalb aller bestehenden Gruppen und Kreise (sowohl unter den Mitarbeitenden als auch mit den Teilnehmenden), in denen Raum für Feedback – insbesondere auch für eigene und beobachtete Grenzverletzungen – geschaffen wird.

Damit Hinweisgeber oder Betroffene, die sich nicht anonym beschwert haben, wissen, dass ihre Beschwerden ernst genommen werden, erhalten sie eine Nachricht, bis wann sie mit einer Rückmeldung zu ihrer Beschwerde rechnen können.

5.1.2. Maßnahmen speziell für Mitarbeitende

Mit Blick auf Mitarbeitende sind darüber hinaus in den Bereichen präventives Personalmanagement, Schulung und Fortbildung sowie Beschäftigtenschutz weitere Schutzmaßnahmen zu ergreifen.

5.1.2.1. Präventives Personalmanagement

Wir haben ein geregeltes Einstellungsverfahren für Hauptamtliche sowie ein Auswahl- und Einarbeitungsverfahren für Ehrenamtliche und Praktikanten/Praktikantinnen, um die Haltung der Person zum Thema sexualisierte Gewalt zu erfahren, potenzielle Täter/-innen abzuschrecken sowie künftige Mitarbeitende für das Thema zu sensibilisieren.

Das Bewerbungs- und Einstellungsverfahren für Hauptamtliche (inkl. FSJler/-innen, Aushilfen in der Kostbar, Personen im Langzeit-/Semesterpraktikum und bei uns angestellte Reinigungskräfte):

- Im Bewerbungsgespräch wird ein professioneller Umgang mit Nähe und Distanz sowie mit Fehlverhalten, Macht und sexualisierter Gewalt angesprochen. Die Bewerber/-innen werden zu ihrer Einschätzung und Haltung zum Umgang mit Vermutungen und Vorfällen sexualisierter Gewalt befragt.
- Fallen Lücken im Lebenslauf oder häufige Wechsel der Beschäftigung auf, wird nach den Gründen gefragt, um einstellungshinderliche Gründe auszuschließen.
- Im Einstellungsgespräch werden Schutzkonzept und Leitbild vorgelegt und in Grundzügen besprochen. Die genauere Besprechung, insbesondere des Interventionsplans, folgt in der Einarbeitungsphase.
- Der Verhaltenskodex wird dem Bewerber/der Bewerberin schon vor dem Einstellungsgespräch ausgehändigt. Im Einstellungsgespräch unterschreibt der/die neue Mitarbeitende den Verhaltenskodex.
- Die Vorlage des erweiterten polizeilichen Führungszeugnisses erfolgt in der Regel vor Arbeitsbeginn. Alle fünf Jahre wird die Aktualisierung überprüft.
- Die Teilnahme an der Basisschulung zur Prävention sexualisierter Gewalt erfolgt im ersten Dienstjahr, sofern kein aktuelles Teilnahmezertifikat vorliegt. Die Schulung kann, sofern angeboten, hausintern oder extern besucht werden.

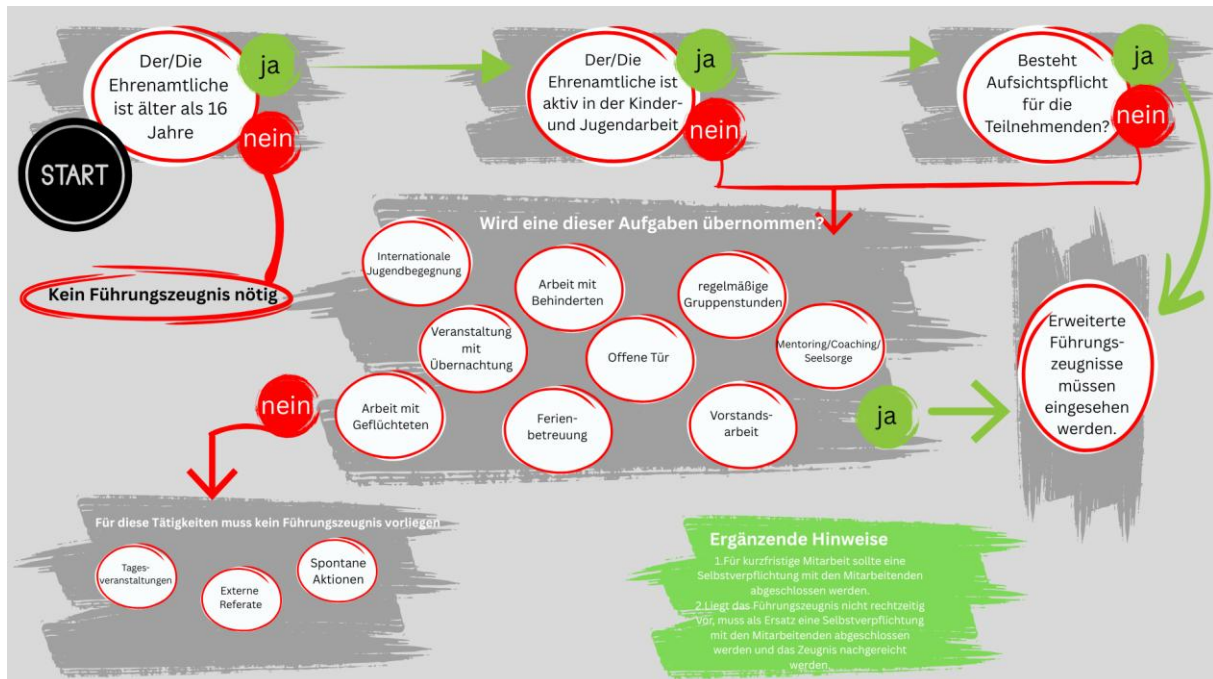
Das Auswahl- und Einarbeitungsverfahren für Ehrenamtliche:

Auch für die Mitarbeit von Ehrenamtlichen haben wir ein geregeltes Auswahl- und Einarbeitungsverfahren.

- Sobald eine regelmäßige Mitarbeit angestrebt wird, werden die Motivation und die persönliche Eignung der am Ehrenamt interessierten Person für die angestrebte Tätigkeit erfragt.
- In dem Gespräch wird der Umgang mit Nähe und Distanz sowie mit Fehlverhalten, Macht und sexualisierter Gewalt angesprochen. Die Interessierten werden über unsere Haltung und Vorgaben zum Umgang mit Vermutungen und Vorfällen sexualisierter Gewalt informiert.
- Ebenfalls werden in dem Gespräch Schutzkonzept, Verhaltenskodex und Leitbild vorgelegt, besprochen und unterschrieben, auch wenn diese ggf. vom Startertag schon bekannt sind.
- Neue Ehrenamtliche werden durch Hauptamtliche oder erfahrene Ehrenamtliche begleitet.
- Neue Ehrenamtliche nehmen im ersten Jahr an einer Basisschulung teil und belegen das über ein Zertifikat. Alle 5 Jahre muss die Schulung aufgefrischt werden.¹⁵
- Je nach Art, Intensität und Dauer der vorgesehenen Tätigkeiten ist die Vorlage des erweiterten Führungszeugnisses notwendig. Dieses darf bei Vorlage maximal 3 Monate

¹⁵ Siehe unter [„5.1.2.2. Schulung und Fortbildung“](#).

alt sein. Alle 5 Jahre wird die Aktualisierung überprüft. Das folgende Schaubild dient als Anhaltspunkt, wann ein Führungszeugnis vorzulegen ist. Im Zweifelsfall fordern wir eher ein Führungszeugnis an als darauf zu verzichten.



Umgang mit Personen im Kurzzeitpraktikum und mit Sozialstundenleistenden:

- Für Personen im Kurzzeitpraktikum und Sozialstundenleistende erfolgt mindestens eine Selbstauskunftserklärung und ebenfalls die Verpflichtung auf den Verhaltenskodex und die Wahrung des Datenschutzes.
- Personen im Kurzzeitpraktikum werden durch Hauptamtliche (Anleitende) begleitet.

Dokumentation

Zuständig für die Dokumentation über die Vorlage der Unterlagen sind der/die Geschäftsführer/-in sowie eine Person aus dem Team der Geschäftsstelle. Aktuell sind dies **Thomas Schmitz** und **Andrea Peetz**. Diese fordern die Haupt- und Ehrenamtlichen sowohl zur erstmaligen als auch zur erneuten Vorlage der Dokumente auf und sehen diese ein. Die erstmalige Aufforderung kann alternativ auch durch eine andere hauptamtliche Person erfolgen.

Die Dokumentation erfolgt folgendermaßen: Auf Churchtools werden für alle Mitarbeitenden drei Felder geführt:

- Bestätigung, dass Leitbild, Schutzkonzept und Verhaltenskodex unterschrieben sind
- Bestätigung, dass das Zertifikat über die absolvierte Basisschulung zur Prävention sexualisierter Gewalt vorliegt – einschließlich Datum, wann die Schulung absolviert bzw. aufgefrischt wurde

- Bestätigung, dass das erweiterte Führungszeugnis eingesehen wurde – einschließlich Datum der Ausstellung des Zeugnisses

Über die Follow-Up-Funktion von Churchtools werden **Thomas Schmitz** und **Andrea Peetz** automatisch darauf hingewiesen, wer Führungszeugnis oder Basisschulung (aktualisiert) vorlegen muss.

Die Dokumente werden folgendermaßen aufbewahrt:

- bei Hauptamtlichen als Original in der Personalakte, wobei den Hauptamtlichen eine Kopie des unterschriebenen Verhaltenskodexes ausgehändigt wird
- bei Ehrenamtlichen:
 - das erweiterte Führungszeugnis sowie das Schulungszertifikat werden lediglich eingesehen und verbleiben im Original bei den Ehrenamtlichen
 - Der unterschriebene Verhaltenskodex wird als Scan im Hauptamtlichen-Netzwerk abgelegt und in Kopie dem Ehrenamtlichen ausgehändigt.

Mindestens einmal jährlich wird abgeglichen, ob alle Ehrenamtlichen auf Churchtools erfasst sind. Dies geschieht, indem die Mitarbeitendenlisten nach der jährlichen Überarbeitung durch die Hauptamtlichen von **Adelheid Henninger** an **Andrea Peetz** und **Thomas Schmitz** weitergegeben werden.

Wenn Ehrenamtliche ihre Tätigkeit offiziell beenden, werden die Einträge innerhalb von 6 Monaten gelöscht.

5.1.2.2. Schulung und Fortbildung

Alle Mitarbeitenden benötigen die EKD-zertifizierte Basisschulung „hinschauen – helfen – handeln“. Ziel der Schulung ist es, Mitarbeitendenteams zu sensibilisieren und dadurch potenziellen Tätern/Täterinnen ihr Handeln zu erschweren. Mindestens einmal jährlich wird von uns ein solches Schulungsangebot (inhouse oder extern) möglichst niederschwellig (z.B. durch Kostenübernahme oder Bezuschussung durch den Verein) zur Verfügung gestellt.¹⁶

Die Teilnahme an der Schulung wird über ein Zertifikat nachgewiesen und auf Churchtools dokumentiert.¹⁷ Alle fünf Jahre muss eine Auffrischungsschulung im Themenbereich “Sexualisierte Gewalt“ besucht werden.

Alle haupt- und ehrenamtlichen Personen mit Leitungsverantwortung kennen den Interventionsleitfaden und sind in der Lage, nach ihm zu handeln.

¹⁶ Entsprechende Schulungsangebote haben z.B. die Präventionsfachstelle der ELKB oder das Weiße Kreuz.

¹⁷ Zur Dokumentation s. [„5.1.2.1. Präventives Personalmanagement“](#).

Ansprechpersonen¹⁸ und Mitglieder des Interventionsteams benötigen darüber hinaus weitere Schulungen, die sie für ihre besondere Aufgabe ausrüsten.¹⁹ Die Kosten hierfür trägt der Verein.

5.1.2.3. Beschäftigtenschutz

Hauptamtliche können auch selbst Opfer von sexualisierter Gewalt werden. Dies kann durch Kollegen/Kolleginnen, Vorgesetzte oder die ihnen anvertrauten Kinder, Jugendlichen und Erwachsenen geschehen. Dies kann auch in Aus- und Fortbildung, Supervision, sowie Dienst- und Fachaufsicht geschehen.

Grundsätzlich dienen die Bausteine unseres Schutzkonzeptes dem Schutz aller Menschen im Umfeld unseres Vereins, auch dem der Hauptamtlichen (z.B. ein geregelter Umgang mit Nähe und Distanz, der im Verhaltenskodex festgehalten ist und unterschrieben wird).

Alle Hauptamtlichen, insbesondere Vorgesetzte, sind verpflichtet dafür zu sorgen, dass sexuelle Belästigung nicht geduldet wird. Vorgesetzte sind außerdem dafür verantwortlich, dafür Sorge zu tragen, dass auch Dritte durch Hauptamtliche nicht sexuell belästigt werden und Hauptamtliche vor sexueller Belästigung durch Dritte geschützt werden.

Zum Schutz von betroffenen Hauptamtlichen sowie im Umgang mit beschuldigten Hauptamtlichen holen wir uns externe Beratung bei einer Fachstelle²⁰. Mögliche Straftatbestände, dienst- und arbeitsrechtliche Verstöße melden wir unmittelbar der/dem nächsthöheren, nicht involvierten Vorgesetzten.

Sowohl betroffenen als auch beschuldigten Hauptamtlichen zeigen wir Beratungs- und Unterstützungsmöglichkeiten auf. Einen Meldefall bearbeiten wir in voller Transparenz und in größtmöglicher Absprache mit den beteiligten Personen, insbesondere der betroffenen Person.

5.2. Maßnahmen zur Intervention

Wenn es zu einem Vorfall sexualisierter Gewalt gekommen ist, gibt es klare Vorgaben, wie wir als Verein in diesem Fall vorgehen. Maßgebend dafür ist zunächst der Interventionsplan. Im Anschluss daran folgen Schritte zur Aufarbeitung und, sofern jemand unbegründet verdächtigt wurde, bei Bedarf Schritte zur Rehabilitation. Alle Leitfäden und beschriebenen Prozesse verstehen sich als Treppengeländer zum Festhalten, im Bewusstsein, dass jeder Einzelfall individuelle, bedachte Schritte benötigt.

5.2.1. Interventionsplan

Wenn ein Vorfall sexualisierter Gewalt vorliegt, sind zunächst fünf Dinge entscheidend:

¹⁸ Benannt unter [„2. Verantwortung und Ansprechpersonen \(einschl. Fachberatungsstellen\)“](#).

¹⁹ Dies können z.B. sein: Einführungsseminar für Ansprechpersonen (ELKB), Aufbauschulung für Ansprechpersonen (BJR), Schulung für Interventionsteam (Weißes Kreuz), Notfall-Management (EJB).

²⁰ Siehe unter [„2. Verantwortung und Ansprechpersonen \(einschl. Fachberatungsstellen\)“](#).

1. Ruhe bewahren!
2. Opferschutz geht vor Täterschutz, d.h.: Wir schenken den Aussagen Betroffener Glauben. Wir verzichten darauf, Details zu erfragen, um eine Retraumatisierung zu vermeiden. Wir stellen den Schutz der Betroffenen sicher. Die tatverdächtige Person sprechen wir nicht an und wir informieren sie nicht, damit diese die betroffene Person nicht unter Druck setzt.
3. Wir ziehen eine Ansprechperson und/oder Fachberatungsstelle hinzu.²¹
4. Wir halten den Kreis der Mitwissenden so klein wie möglich und so groß wie nötig.
5. Dokumentation: Wir halten alles, was mit dem Vorfall zu tun hat, schriftlich fest.²²

Grundlage für das konkrete Vorgehen nach einem Vorfall sexualisierter Gewalt ist unser „Handlungsplan Notfallmanagement/Kriseninterventionsplan“.²³ Dieser ist mindestens allen Personen mit Leitungsverantwortung (hauptamtlich und ehrenamtlich) sowie den Ansprechpersonen im Detail bekannt und öffentlich einsehbar.

Dieser differenziert verschiedene Stufen, wobei Stufe 1 (Meldung von Verdachtsfällen oder Übergriffen an die Ansprechpersonen) allen Mitarbeitenden bekannt ist. Stufe 2 (vager, begründeter, erhärteter/ erwiesener, unbegründeter Verdacht) ist allen Personen mit Leitungsverantwortung bekannt.

Daneben steht dem CVJM Nürnberg e.V. seitens des Jugendamtes der Kinder- und Jugendnotdienst KJND als insoweit erfahrene Fachkraft zur Verfügung. Diese ist im Falle einer vermuteten Kindeswohlgefährdung im Elternhaus von Teilnehmenden unter 0911 – 231 27 30 anonym zu Rate zu ziehen. Dabei fungiert sie als Fachstelle für diesen speziellen Fall.

Sollte eine erwiesene oder bezeugte Tat vorliegen oder sich ein Verdacht erhärten, sieht der Interventionsplan vor, dass das Interventionsteam zusammentritt. Dieses setzt sich aus mindestens fünf Personen zusammen, von denen in dem vorliegenden Fall keine beschuldigt sein darf. Folgende Personen(-gruppen) sollten im Interventionsteam vertreten sein: Leitende/-r Sekretär/-in und/oder Geschäftsführung; eine Person aus dem Vorstand; mindestens eine der Ansprechpersonen; eine „Insoweit Erfahrene Fachkraft“ (sofern eine Kindeswohlgefährdung in der Familie vorliegt); nach Bedarf verschiedene Experten/Expertinnen (z.B. für Prävention, für Seelsorge und Beratung, für rechtliche Fragen, für Öffentlichkeitsarbeit). Über die weitere Zusammensetzung entscheidet das Interventionsteam selbstständig.

5.2.2. *Aufarbeitung*

An die Intervention schließen sich die Aufarbeitungsprozesse an. Zuständig hierfür ist die Vereinsleitung. Bei der Aufarbeitung geht es darum aufzudecken, welches konkrete Handeln, welche Strukturen und welche Kultur dazu beigetragen haben, dass sexualisierte

²¹ Siehe unter [„2. Verantwortung und Ansprechpersonen \(einschl. Fachberatungsstellen\)“](#).

²² Eine Anleitung für die Dokumentation findet sich im Anhang unter [„8.3. Anleitung Dokumentation“](#).

²³ Grafisch aufbereitet zu finden im Anhang unter [„8.4. Interventionsplan“](#).

Gewalt passieren konnte, und wie diese in schützende Strukturen umgewandelt werden können.

Dabei unterscheiden wir zwischen individueller und institutioneller Aufarbeitung. Für beide Prozesse ist die Begleitung einer unabhängigen Fachstelle notwendig. Sie benötigen gute Planung und Zeit.

Bei der **individuellen Aufarbeitung** stehen die betroffenen Personen im Mittelpunkt. Es geht darum, den Betroffenen Angebote der Begleitung, Vermittlung von Unterstützung sowie Beratung und Therapie zu machen. Darüber hinaus machen wir die weiteren Schritte der Intervention, soweit sie noch nicht abgeschlossen ist, für die Betroffenen transparent.

Bei der **institutionellen Aufarbeitung** werden die eigenen Strukturen, die Kultur, die Maßnahmen und Angebote unseres Vereins in den Blick genommen. Hier geht es darum, unsere Lücken und Fehler wahrzunehmen, diese zu verändern und das Schutzkonzept zu überprüfen und ggf. anzupassen.

Folgende Leitfragen sind uns dabei wichtig:

- Was hat Übergriffe ermöglicht?
- Welche Gelegenheits- und Gewohnheitsstrukturen haben sich eingeschlichen, die wir kritisch hinterfragen müssen?
- Wo liegen die blinden Flecken in unserem Verein?
- Ist genügend Sensibilität und Wissen zum Thema sexualisierte Gewalt in unserem Verein vorhanden?
- Konnten wir den Betroffenen vermitteln: „Wir nehmen Sie ernst und glauben Ihnen.“?

Aufarbeitung ist sowohl bei aktuellen Fällen notwendig als auch bei Fällen, die schon länger zurückliegen.

Bei der Aufarbeitung von aktuellen Fällen geht es zusätzlich zu den bereits oben genannten Punkten um folgende Fragestellungen:

- Was brauchen Betroffene jetzt? (die Bedürfnisse von Betroffenen werden in einem sensibel geführten Gespräch erfragt)
- Wer braucht sonst noch Unterstützung? Angehörige, Zeugen/Zeuginnen, Mitarbeitende (ehrenamtliche wie hauptamtliche) haben im Nachgang zu einem Vorfall sexualisierter Gewalt oftmals Unterstützungsbedarf. (professionelle Begleitung, Supervision, „Auszeit“ vom Ehrenamt, ...)
- Wie können wir durch eine Überprüfung und Ergänzung des Schutzkonzeptes die Hürden für mögliche Übergriffe erhöhen?
 - Erneute Überprüfung der Potential- und Risikoanalyse: Was muss angesichts des Vorfalls geändert werden?
 - Überprüfung, ob das Interventionsverfahren angemessen und professionell für alle beteiligten Personen verlaufen ist.

- Überlegung, ob im Verein Informationsveranstaltungen zum Thema sexualisierte Gewalt sinnvoll wären. Wie können Aufmerksamkeit und Sensibilität für das Thema aufrechterhalten und gesteigert werden?

Bei der Aufarbeitung von Fällen, die länger zurückliegen, ist Folgendes zu beachten:

Den Ausgangspunkt hierfür bilden meist Äußerungen Betroffener. Mehr als bei akuten Übergriffen spielen hier v.a. soziale Systeme, die über viele Jahre eventuell ein Geheimnis gehütet haben, und der Prozess der Aufdeckung von Tabus eine große Rolle. Leitfragen hierbei können sein:

- Gibt es Erkenntnisse zu weiteren Betroffenen in unserem Verein?
- Welche Ziele nennen die Betroffenen für ihr Anliegen nach Aufarbeitung? Oder auch: welche Ziele benennen Dritte, die einen Aufarbeitungsprozess anstoßen wollen?
- Was hat unser Verein dazu beigetragen, dass sexualisierte Gewalt geschehen konnte? Auch andere Gewaltformen im Vorfeld und parallel dazu müssen hier betrachtet werden. Dazu gehört auch das Thema (religiöser) Machtmissbrauch.
- Gibt es religiöse, theologische und geistliche Denkmuster, die sexualisierte Gewalt begünstigt haben?
- Was sind Konsequenzen aus den Gesprächen und Analysen für die Zukunft? Wo kann durch höhere Sensibilität und Maßnahmen zu mehr Schutz beigetragen werden?
- Braucht es etwas Bleibendes als Erinnerungskultur?

Bei allen Überlegungen beziehen wir die Betroffenen mit ein. Sie sind die Experten/Expertinnen und entscheiden individuell, wie sie sich einbringen können und wollen.²⁴

Sie sind gegenüber den mit der Aufarbeitung betrauten Personen gleichwertige Akteure/Akteurinnen und ihr Votum hat besonderes Gewicht.

5.2.3. *Rehabilitation von zu Unrecht beschuldigten Personen*

Wenn die Prüfung von Verdachtsmomenten ergeben hat, dass eine Person zu Unrecht beschuldigt wurde, muss dieser Mensch möglichst vollständig rehabilitiert werden.

Eine Garantie für vollständige Rehabilitation kann leider nicht gegeben werden, die deutliche Bemühung dazu muss aber erkennbar sein.

Ziel der Rehabilitation ist

- die Wiederherstellung des “guten Rufs” der zu Unrecht verdächtigten Person,
- die Wiederherstellung einer Vertrauensbasis zwischen der zu Unrecht beschuldigten Person und den weiteren Personen des Vereins

²⁴ Für Standards in diesem Prozess siehe: https://beauftragte-missbrauch.de/fileadmin/Content/pdf/Dialogprozess/UBSKM_Dialogprozess_Standards_bf.pdf

- die Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit der zu Unrecht beschuldigten Person im Hinblick auf die ihr anvertrauten Personen.

Folgendes gilt es zu beachten:

- Die Rehabilitation sollte nur eingeleitet werden, wenn im Rahmen eines abgeschlossenen Interventions- und Klärungsprozesses nachgewiesen werden konnte, dass sich der Verdacht gegenüber der beschuldigten Person zweifelsfrei als unbegründet herausgestellt hat.
- Das Interventionsteam berät und begleitet auch diesen Schritt. Handelnd sind der/die Leitungsverantwortliche bzw. weisungsbefugte Personen.
- Eine Beratung durch die Fachberatungsstelle für den Umgang mit sexualisierter Gewalt ist in Anspruch zu nehmen, um der komplexen Aufgabe der Rehabilitation gerecht zu werden.
- Datenschutzrechtliche und arbeitsrechtliche/dienstrechtliche Vorgaben sind zu beachten.
- Die zu Unrecht beschuldigte Person muss in das eingeleitete Rehabilitationsverfahren eingebunden werden.
- Die beschuldigende Person muss mindestens über das eingeleitete Rehabilitationsverfahren informiert werden. Inwieweit die Beteiligung der beschuldigenden Person für den Rehabilitationsprozess dienlich ist, muss im Einzelfall entschieden werden.
- Hinweisgebende Personen sind darin zu bestärken, dass es richtig war, sich in Verdachtsfällen an die Leitungsperson zu wenden.
- Maßnahmen zur Rehabilitation der zu Unrecht beschuldigten Person werden durchgeführt (z.B. Absprachen zur Weiterarbeit an der vorherigen Stelle, Klärung der Notwendigkeit von Supervision, Durchführung eines Elternabends, öffentliche Stellungnahme als Pressemeldung, ...).
- Das beteiligte Umfeld ist ggf. nach Absprache mit der zu Unrecht beschuldigten Person in geeigneter Art und Weise zu informieren und bei Bedarf bei Maßnahmen der Rehabilitation zu unterstützen.
- Die Öffentlichkeit ist nach Absprache mit der zu Unrecht beschuldigten Person ggf. zu informieren.

6. Umsetzung von Schutzmaßnahmen (extern)

Die zuvor genannten vielfältigen Schutzmaßnahmen, die wir innerhalb unseres Vereins ergreifen, gilt es nun nach innen und außen zu kommunizieren. Dies erfolgt durch Öffentlichkeitsarbeit sowie Vernetzung und Kooperation.

6.1. Öffentlichkeitsarbeit

Die Inhalte des Schutzkonzepts müssen allen notwendigen Adressaten/Adressatinnen kommuniziert werden, um wirksam zu sein. Mit den verschiedenen Kommunikationswegen

unserer Öffentlichkeitsarbeit erreichen wir als CVJM Nürnberg e.V. viele Menschen. Deshalb wollen wir diese Möglichkeiten nutzen, um unsere Arbeit im Bereich Umgang mit sexualisierter Gewalt zu kommunizieren. Damit verdeutlichen wir nach innen und außen, dass wir uns aktiv gegen jede Form von sexualisierter Gewalt stellen, unsere Mitarbeitenden sensibilisieren und uns für den Schutz der uns anvertrauten Menschen einsetzen.

Für die Öffentlichkeitsarbeit zum Umgang mit sexualisierter Gewalt nehmen wir uns folgende Ziele vor:

- Das Leitbild unseres Schutzkonzeptes als ethische Basis des Schutzkonzeptes ist allen Mitarbeitenden bekannt und der Öffentlichkeit zugänglich.
- Die im Schutzkonzept beschriebenen Beschwerdewege und die Ansprechpersonen sind allen Zielgruppen unseres Vereins bekannt.
- Alle Mitarbeitenden sind über die sie betreffenden Themen, wie Schulung, Interventionsleitfaden, Verhaltenskodex und die Ansprechpersonen informiert.
- Unser Engagement zum Thema Umgang mit sexualisierter Gewalt wird der Öffentlichkeit regelmäßig über geeignete Kommunikationswege und Medien transportiert.

Konkret wollen wir diese Ziele durch folgende Maßnahmen umsetzen:

Homepage und Newsletter

Auf unsere Homepage werden folgende Inhalte dauerhaft eingefügt:

- unser Schutzkonzept,
- unser Verhaltenskodex,
- ein Beitrag zu den Ansprechpersonen (Regelung zur Verschwiegenheit, Vorstellung, Aufgaben, Kontaktmöglichkeiten (Rubrik "Ansprechpartner"...)),
- alle Informationen rund um unser Beschwerdemanagement,
- das Logo „Aktiv gegen Missbrauch“ und eine Verlinkung zu www.aktiv-gegen-missbrauch-elkb.de,
- die Kontaktdaten unserer Fachstellen.

Anlassbezogen informieren wir auf unserer Homepage und im Newsletter über:

- die Berufung und Vorstellung neuer Ansprechpersonen,
- die Wege unseres Beschwerdemanagements,
- aktuell stattfindende/ durchgeführte Präventionsschulungen,
- Angebote zur sexuellen Bildung,
- weitere aktuelle Themen.

CVJM Magazin

In unser CVJM Magazin werden folgende Inhalte dauerhaft eingefügt:

- die Kontaktdaten der Ansprechpersonen (Rubrik "Ansprechpartner"),
- die Kontaktdaten unserer Fachstellen,

- ein Hinweis, wo auf unserer Homepage weiterführende Informationen zum Thema Prävention sexualisierter Gewalt abrufbar sind.

Aushänge im Haus

An geeigneten Stellen im Haus (z.B. Schaukasten, entsprechende Gruppenräume) weisen wir durch Plakate oder andere Aushänge auf unsere Ansprechpersonen sowie unsere Fachstellen hin. An geeigneten Stellen kann außerdem über Aushänge dazu ermutigt werden, Grenzüberschreitungen zu melden.

6.2. Vernetzung und Kooperation

Wir sind uns bewusst, dass wir dem Themenkomplex „Sexualisierte Gewalt“ nur bis zu einem bestimmten Punkt eigenständig begegnen können. Umso wichtiger ist es, dass wir wissen, welche Institutionen es in unserem Umfeld gibt, an die wir uns wenden können, wenn wir Hilfe benötigen. Diese sind in erster Linie die drei Fachberatungsstellen Kinderschutzbund, Wildwasser und Schlupfwinkel,²⁵ die insoweit erfahrene Fachkraft²⁶ sowie unsere Schulungspartner²⁷. Bei weiterem Bedarf finden sich im Anhang nach Themenbereichen aufgeschlüsselt weitere mögliche Anlaufstellen.²⁸

7. Ausblick und Weiterarbeit

Die Wirkung eines Schutzkonzepts steht und fällt mit der Frage, ob es gelebt wird. In diesem Sinne wird das Thema Schutzkonzept weder mit der Erstellung dieses Dokuments noch auf einem anderen Wege jemals „fertig“ sein. Vielmehr geht das Schutzkonzept von jetzt an alle Entwicklungen, die wir als Verein durchlaufen, mit. Das bedeutet auch, dass es immer wieder auf seine Aktualität und Umsetzung hin überprüft und bei Bedarf an die gegebenen Umstände angepasst werden muss. Die erste Verantwortung dafür liegt beim Vorstand und bei den Personen, die der Vorstand für dieses wichtige Thema in Verantwortung beruft. Darüber hinaus liegt die Verantwortung aber auch bei jedem und jeder von uns. Denn das Thema Sexualisierte Gewalt geht uns alle an.

²⁵ Siehe unter [„2. Verantwortung und Ansprechpersonen \(einschl. Fachberatungsstellen\)“](#).

²⁶ Siehe unter [„5.2.1. Interventionsplan“](#).

²⁷ Siehe unter [„5.1.2.2. Schulung und Fortbildung“](#).

²⁸ Siehe unter [„8.5. Weitere Anlaufstellen zur Vernetzung und Kooperation“](#).

8. Anhang

8.1. Fragebogen des Ausschusses zur Risiko- und Potenzialanalyse

Räumlichkeiten				
Nr.	Frage	Risiken	Potenzial	Next Steps/ Vorschläge/ Handlungsoptionen
1	Gibt es spezifische bauliche Gegebenheiten, die Ihrer Meinung nach Risiken bergen?			
2	Gibt es abgelegene, nicht einsehbare Bereiche und Räume (z.B. Zugang zu Toiletten, Keller und Dachböden, Bereiche auf dem Grundstück)?	Im UG ist nicht klar, ob die Türen der Toiletten und Duschen alle beschriftet sind (Geschlechtertrennung?) Schließdienst als Risikomoment für junge FSJler/-innen	Regelmäßige Kontrolle der Räume durch Schließdienst am Abend	Wir brauchen eine Hausbegehung mit dem Fokus auf „verwinkelte“ Räume, Klärungsbedarf bzgl. der Frage, ob es Räumen gibt, wo sich bestimmte Personen nicht sicher fühlen?
3	Werden die oben genannten Räume zwischendurch „kontrolliert“?			
4	Gibt es Regeln für die Nutzung von Räumen?	Es gibt vertrauliche Gespräche mit verschlossener Tür (großer Teil unserer Arbeit)	Churchtools-Buchungssystem bietet Nachvollziehbarkeit der Raumnutzung	
5	Ist das Grundstück oder das Gebäude unbemerkt betretbar?			
6	Gibt es Personen, die regelmäßig Zutritt in die Institution haben und			

	sich dort unbeaufsichtigt aufhalten (z. B. Handwerker/-innen, Messner/-innen, Hausmeister/-innen, Reinigungskräfte, Nachbarn etc.)?			
7	Gibt es Mitarbeitende, die regelmäßig alleine in den Räumen der Gemeinde arbeiten?			
8	Werden Besucher/-innen, die nicht bekannt sind, direkt angesprochen und z. B. nach dem Grund ihres Aufenthaltes gefragt?			
9	Gibt es eine gültige Liste darüber, wer Schlüsselgewalt zu welchen Räumen hat?	Nicht alle Schlösser haben ein Chip-Schloss	Erhöhung der Nachvollziehbarkeit, wenn alle Schlösser ein Chip-Schloss bekommen (Thomas hat die meisten alten Schlösser schon durch Chip-Schlösser ersetzt)	Thomas fragen, wie aktuell die Liste ist Moment der Schlüsselübergabe nutzen, um zu sensibilisieren
10	Gibt es die Möglichkeit der geschlechtergetrennten Benutzung von Toiletten (ggf. Duschmöglichkeiten)?	Toilettenräume bedeuten ein großes Risiko für Übergriffe an diversen Personen -	Einzelne verschließbare Toilette im 1UG (Toilette für Personen mit Behinderung, könnte auch als diverse Toilette genutzt werden)	Idee: Einzeltoiletten ohne Geschlechtsmerkmale Idee: diversen Toiletten (einzeln abschließbar)
11	Sind bei Gemeindeübernachtungen oder anderen Maßnahmen mit Übernachtungen die Räumlichkeiten so gestaltet, dass sich TN geschützt waschen oder duschen können?	Auf Freizeiten sind diese Voraussetzungen nicht immer gegeben, daher klare Absprachen für Freizeiten nötig Im UG gibt es keine geschützten Duschen, da diese nicht verschließbar sind		

Regeln				
Nr.	Frage	Risiken	Potenzial	Next Steps/ Vorschläge/ Handlungsoptionen
12	Gibt es eine Hausordnung?	Hausordnung nicht bekannt; es ist unklar, wer unsere Hausordnung hat u. was diese beinhaltet		Herausfinden, wer unsere Hausordnung hat und was drinsteht Hausordnung bekannt machen
13	Wurde die Hausordnung gemeinsam (z.B. mit KV oder sie betreffenden Gruppen) erstellt?			
14	Hatten schutzbedürftige Gruppen in der Gemeinde/ im Dekanat die Möglichkeit, sich bei der Entwicklung von Regeln zu beteiligen?			
15	Werden alle bezüglich der Einhaltung der Regeln gleichbehandelt?	Grundsatzfrage: Welche Kultur leben wir hier im Verein, in Bezug auf Regeln? Sensibilisieren wir irgendwo in unserem Jahresplan darüber, welche Vereinskultur wir leben? Insbesondere sollte darüber gesprochen werden, ob man reflektiert, dass diese Regeln für alle gleich gelten (vs. für einige mehr und für andere weniger?) Wir haben im Verein den Wunsch, Beziehung zu leben vs. wir haben im Verein viele „1-zu-1-Situationen	Was bei uns in Bezug auf eine gelebte Kultur der Achtsamkeit schon gut läuft: Wir leben eine. Kultur, in welcher Kinder sehr bestärkt werden und ihr Selbstbewusstsein gestärkt wird	Vorschlag: einen festen Reflektionsrahmen schaffen für Gesprächskultur, wo man „Regelverstöße“ reflektieren kann; außerdem wird das Thema normalisiert/enttabuisiert, wenn man regelmäßig darüber spricht/reflektiert Präventiv sensibilisieren in Mitarbeiterschulungen – nicht „nur“ durch die Abfrage des Führungszeugnisses, sondern auch in Schulungen vermitteln, dass wir um Strukturen wissen,

		Anmerkung Sabine bzgl. Strukturen, die das „Hineinrutschen“ in Täterschaft begünstigen. Welche Strukturen begünstigen, dass jemand, der noch nicht als Täter in Erscheinung getreten ist, Gelegenheiten findet, Täter zu werden?		die Risiken für Täterschaft vergrößern und dass uns dies bewusst ist
16	Gibt es einen transparenten, gemeinsam festgelegten Umgang mit Regelverstößen?			
Umgang mit Nähe und Distanz				
Nr.	Frage	Risiken	Potenzial	Next Steps/ Vorschläge/ Handlungsoptionen
17	Gibt es transparente und verbindliche Vereinbarungen für den grenzachtenden Umgang mit den Zielgruppen mit erhöhtem Schutzbedarf, die das Verhältnis für Nähe und Distanz regeln?			
18	Haben die Mitarbeitenden transparente und verbindliche Vereinbarungen für den grenzachtenden Umgang der Mitarbeitenden untereinander, die das Verhältnis für Nähe und Distanz regeln?	Risikomoment: andere „traditionsgeregelten“ Situationen; diese sollten wir noch mal genauer anschauen Abendmahlssituation als Risikomoment → Vorschlag: Aktive Zustimmung: Jede		Offenere Formulierung als Vorschlag anstelle von „verbindlichen Vereinbarungen“: Bewusst einen sensiblen Umgang mit unterschiedlichen Bedürfnissen zu Nähe und Distanz

		Person, die eine Umarmung will, muss dies aktiv zeigen		
19	Wird das Abstinenzgebot thematisiert und eingehalten?	Wird impliziert, jedoch nicht ausdrücklich explizit thematisiert → sollte angesprochen werden		
20	Gibt es für alle Mitarbeitenden Angebote, um sich regelmäßig in Bezug auf ihre Rolle und ihren Umgang mit Nähe und Distanz zu reflektieren?	Noch nicht ausreichend, auch hier muss angeknüpft werden		
21	Werden private Kontakte zwischen MA und TN/Kindern/Jugendlichen transparent gemacht?	Beziehungsarbeit im CVJM zentral → dadurch natürlich auch Risiko. Ggfs. explizit formulieren, dass unsere Vereinsaktivitäten auf Beziehungsarbeit aufbaut und Kern unserer Arbeit ist und nichts Ungewöhnliches sind, dass wir uns aber auch das Risiko dahinter ist		
22	Wird deutlich gemacht, in welcher Rolle sich die Menschen begegnen?			
23	Gibt es Regelungen dafür, wenn von Mitarbeitende und Sorgeberechtigten Fahrdienste übernommen werden?	Risikomoment, wenn bspw. jemand eine andere Person nach der Kleingruppe abends alleine im Auto nach Hause bringt	Im Kinderbereich/auf Freizeiten teilweise schon geregelt	Regelungen sollte in beide Richtungen gedacht werden: Schutz für potenzielle Opfer, aber auch Schutz vor

				Unterstellungen für MA, welche Fahrdienst übernehmen
24	Gibt es Regelungen für Unterstützung im Hygienebereich bei besonders verletzlichen Gruppen (z.B. kleine Kinder, Menschen mit körperlichen Beeinträchtigungen?)	Noch keine Regelung für die Ostertagung, wenn Kleine gewickelt werden müssen und die Eltern im Programm sind Wie ist es mit Clubnachmittag? Gibt es da Regelbedarf?		
25	Gibt es Handlungsweisen für Mitarbeitende, was im päd. Umgang erlaubt ist und was nicht (z.B. Beteiligung an Gruppenspielen, Sanktionierung v. TN, etc.).	Vieles implizit klar, aber keine konkreten Handlungsweisen	Alles, was wir hier machen, basiert auf Freiwilligkeit	Präventiv gegen Machtmissbrauch vorgehen
26	Gibt es Regelungen für 1:1 Kontakte (z. B. seelsorgerische Gespräche, Instrumentalunterricht)?			
Kommunikationskultur				
Nr.	Frage	Risiken	Potenzial	Next Steps/ Vorschläge/ Handlungsoptionen
27	Werden die von Ihnen oben benannten Zielgruppen mit besonderem Schutzbedarf ermutigt, ihre Bedürfnisse, Wünsche und Meinungen frei zu äußern, ohne dafür auf Ablehnung zu stoßen?	Bzgl. der in der Frage angesprochenen Zielgruppen: Wir müssen unsere Zielgruppen im CVJM identifizieren können; gleichzeitig sind eigtl. all jene „gefährdet“, wo ein gefühltes Machtgefälle besteht.	Der zweite Teil dieser Frage wird sich dadurch (weiter)entwickeln, dass wir für das Thema im Verein sensibilisieren und das Schutzkonzept erarbeiten.	

		Frage der allgemeinen Kultur miteinander: Theoretisch würde jeder bei uns im Verein diese Frage mit „Ja“ beantworten, aber um das „Subtile“ herauszufinden, muss man permanent an dem Thema arbeiten.		
28	Gibt es eine offene Kommunikations- und Streitkultur unter den Mitarbeitenden (z.B. in Leitungsrunden, Teams)?	Es gibt Luft nach oben Es besteht im Verein ein großer Anteil an harmoniebedürftigen Personen.	Es ist grundsätzlich möglich, Dinge anzusprechen, die nicht okay sind.	
29	Gibt es unter den Mitarbeitenden einen konstruktiven Umgang mit Kritik?			
30	Reden die Mitarbeitenden vorwiegend miteinander und nicht übereinander?		Bündnis der Barmherzigkeit als riesiges Potenzial	
31	Gibt es eine Regelung für den Umgang mit Gerüchten?	Es „menschelt“ natürlich auch bei uns.		
32	Pflegen die Mitarbeitenden einen achtsamen und von Wertschätzung geprägten Umgang?		Klare Antwort: JA, diesen Umgang pflegen wir im Verein.	
Beschwerdemöglichkeiten				
Nr.	Frage	Risiken	Potenzial	Next Steps/ Vorschläge/ Handlungsoptionen
33	Gibt es verbindliche und verlässliche Beschwerdemöglichkeiten?	Nur punktuell – muss im Schutzkonzept noch genau festgelegt werden.		
34	Gibt es verlässliche und klar kommunizierte Ansprechpersonen für Beschwerden?	Nur punktuell – muss im Schutzkonzept noch genau festgelegt werden		

35	Sind diese Beschwerdemöglichkeiten für schutzbedürftige Gruppen klar erkennbar und niedrigschwellig genug, so dass sie im Alltag genutzt werden können?	Wir werden bei der Einwicklung des Schutzkonzepts mitbedenken, zielgruppenspezifische zu berücksichtigen, wie Beschwerdemöglichkeiten aussehen können		
36	Geht die Leitung, angemessen damit um, wenn sie über Beschwerden informiert wird?	Werden wir bei der Einwicklung des Schutzkonzepts mitbedenken. Unsere Kommunikationskultur ist zentral: Es ist sehr wichtig, wie mit „kleinen Geschichten“ umgegangen und darauf reagiert wird, damit eine offene Kultur ermutigt wird, in der man sich traut, sich zu beschweren.		
37	Sehen die Mitarbeitenden und Leitenden Beschwerden als Chance zur Weiterentwicklung und nutzen sie entsprechend?			
38	Hat der Schutz von Kindern und Jugendlichen Priorität vor der Fürsorge gegenüber den Mitarbeitenden?			
Fehlerfreundlichkeit in Teams				
Nr.	Frage	Risiken	Potenzial	Next Steps/ Vorschläge/ Handlungsoptionen
39	Gibt es eine Fehlerfreundlichkeit dahingehend, dass Fehler in den jeweiligen Teams angesprochen und			

	als Lernchance wahrgenommen werden			
40	Können Grenzverletzungen innerhalb des/der Teams in einer klaren Atmosphäre thematisiert und bearbeitet werden?	Hier Unterscheidung/Abwägung zwischen professionellen Teams und ehrenamtlichen Teams; wir haben MA unterschiedlichen Alters, Schulungsgrads, unterschiedlicher Erfahrung. Personen in Leitungspositionen dürfen entscheiden, wie „breit“ Themen im Einzelfall bearbeitet werden.		
41	Gibt es in der Einrichtung eine transparente, verpflichtende und strukturell abgesicherte Rückmeldekultur bei grenzverletzendem Verhalten?			
42	Gibt es konkrete Vereinbarungen zum sofortigen Einschreiten bei Eskalationen von Konflikten?			
Mitarbeitenden - Personalmanagement				
Nr.	Frage	Risiken	Potenzial	Next Steps/ Vorschläge/ Handlungsoptionen
43	Spielen die Themen „sexualisierte Gewalt“ und „Nähe und Distanz“ bei Einstellungsgesprächen und Beauftragungen von Mitarbeitenden eine Rolle?	Noch viel Raum nach oben bzgl. Einstellungsgesprächen bzgl. Nähe u. Distanz		
44	Wird in Mitarbeitendengesprächen Prävention sexualisierter Gewalt oder das Thema Nähe und Distanz berücksichtigt?	Ausbaufähig – teilweise finden schon jährliche Gespräche mit Mitarbeitenden statt (bei Hauptamtlichen auf jeden Fall,	Mitarbeitergespräche sowohl bei Hauptamtlichen als auch bei Ehrenamtlichen als guter Rahmen, um die Themen rund um Prävention	

		bei Ehrenamtlichen nicht in jedem Bereich),	sexualisierter Gewalt und Nähe & Distanz mit einzubauen	
45	Wird darauf geachtet, dass sich Mitarbeitende zum Thema sexualisierte Gewalt fort- und weiterbilden und werden dazu Ressourcen zur Verfügung gestellt?			
46	Ist klar festgelegt, welche Mitarbeitenden ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen müssen und wird dies umgesetzt?	<p>→ Strukturelle Frage Aktuelle Führungszeugnisse liegen nicht überall vor, teilweise sind diese veraltet oder wurden nicht abgefragt (z.B. bei Semesterpraktikantin)</p> <p>- Es braucht ein Bewusstsein/Sensibilisierung für viele Einzelsituationen, die es bei uns im Verein gibt (Beispielsituation: Muss ein Führungszeugnis abgegeben werden, wenn eine Person einmalig einen Workshop im Kinderbereich hält? Falls nicht, wer muss dann ständig bei dem Workshop mit anwesend sein, wer trägt die Verantwortung? Wie werden solche Situationen geregelt?</p>	Im Kinderbereich werden Führungszeugnisse systematisch abgefragt und aktualisiert.	Frage kann auf struktureller Ebene geregelt werden, Führungszeugnisse könnte einem gewissen Rhythmus systematisch gemacht werden
47	Gibt es ein transparentes und kommuniziertes Verfahren zur Einsichtnahme der erweiterten Führungszeugnisse?			

Organisations- und Entscheidungsstruktur				
Nr.	Frage	Risiken	Potenzial	Next Steps/ Vorschläge/ Handlungsoptionen
48	Sind die Aufgaben, Kompetenzen, Rollen von Mitarbeitenden klar definiert und verbindlich delegiert?			
49	Werden Leitungsentscheidungen transparent kommuniziert?	Wir haben sehr viele Leitungsebenen. Wie transparent sind unsere Machstrukturen?		
50	Gibt es ihrer Meinung nach informelle oder heimliche Hierarchien, die Entscheidungsfindungen beeinflussen?	Wo haben wir im CVJM vielleicht „blinde Flecken“?		
51	Werden wichtige Entscheidungen partizipativ (d.h. unter Einbezug der Menschen, die sie betreffen) getroffen?	Wir sind von der Kultur her nicht sehr partizipativ, aber die Frage ist auch: wo liegen unsere Schwerpunkte? Partizipation und Diskussionskultur als Grundhaltung sind grundlegend für eine schützende Kultur	Kinder lernen, dass sie angemessen gefragt werden Wir erkennen Partizipation als sehr wichtigen Punkt in der Entwicklung unseres Schutzkonzeptes an.	Wir können überlegen, bei welchem Punkten/ zu welchen Zeitpunkten wir auch Gäste in unseren Ausschuss einladen können oder sich z.B. noch jemand aus dem Jugendbereich dazu berufen lässt.
52	Werden Entscheidungsstrukturen regelmäßig reflektiert?			
53	Wissen Sorgeberechtigte, wer bei einzelnen Maßnahmen für ihre Kinder/ zu betreuenden Personen zuständig ist?			
Prävention von sexualisierter Gewalt				

Nr.	Frage	Risiken	Potenzial	Next Steps/ Vorschläge/ Handlungsoptionen
54	Sind Präventionsbeauftragte für die jeweilige Struktur und mit entsprechenden Ressourcen ausgestattet?	Noch nicht		
55	Gibt es gemeinsam vereinbarte Präventionsmaßnahmen, die für alle Mitarbeitenden klar kommuniziert werden?	Noch nicht		
56	Haben alle Mitarbeitenden mindestens an einer Basisschulung Prävention von sexualisierter Gewalt teilgenommen?			
57	Hat die Kirchengemeinde/ das Dekanat einen Verhaltenskodex?	Nicht alle Bereiche: Der CVJM als Gesamtverein hat keinen gemeinsamen Verhaltenskodex, allerdings gibt es Vergleichbares in einzelnen Bereichen	Selbstverpflichtung im Kinder- und Jugendbereich, welcher bspw. vor Freizeiten aufgefrischt wird	
58	Wird der Verhaltenskodex in regelmäßigen Abständen von Mitarbeitenden und Leitenden reflektiert (z.B. vor Aktionen/ Maßnahmen/ beim Neueinstieg in die Rolle)?			
59	Gibt es zielgruppengerechte präventive Bildung für die schutzbedürftigen Gruppen?			
Interventionspläne				
Nr.	Frage	Risiken	Potenzial	Next Steps/ Vorschläge/ Handlungsoptionen

60	Gibt es klare und verbindliche Verfahrensabläufe (Interventionspläne) bei Verdachtsfällen?			
61	Sind allen haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitenden die Kommunikations- und Verfahrenswege bei (Verdacht von) sexualisierter Gewalt bekannt?			
62	Sind die Interventionspläne für alle Mitarbeitenden leicht zugänglich?			
63	Gibt es klar definierte Zuständigkeiten?			
64	Gibt es ein festgelegtes Interventionsteam im Dekanat/ der Organisationsstruktur, das bei Vorfällen einberufen wird bzw. ist es bekannt)?			
65	Wissen die Mitglieder des Interventionsteams um ihre Verantwortlichkeit?			
66	Gibt es Vereinbarungen, wer die Leitung eines Interventionsfalles übernimmt?			
67	Gibt es eine Vernetzung mit regionalen (Fach-) Beratungsstellen?			
Sexuelle Bildung und Erziehung, sexualpädagogisches Konzept				
Nr.	Frage	Risiken	Potenzial	Next Steps/ Vorschläge/ Handlungsoptionen
68	Wird im Team sensibel über Geschlechterrollen und sexualitätsbezogene Themen gesprochen?	Der Diskurs über Meinungen bezüglich Geschlechterrollen wird im Verein kaum geführt.	Sehr offener Umgang im Jugendbereich mit dem Thema Geschlechterrollen	
69	Gibt es im Team eine klare und angemessene Sprache zur Sexualität?			

70	Gibt es eine reflektierte Haltung und klare Verabredungen für den grenzwahrenden Umgang mit Körperlichkeit?		Selbstverpflichtung im Kinder- und Jugendbereich	
71	Gibt es in der Gemeinde oder Einrichtung eine besprochene Haltung zu sexueller Vielfalt (z. B. Homo-, Bi-, Hetero-, Trans-Sexualität)?			
72	Haben die Mitarbeitenden Fachwissen zu Sexualität und sexueller Bildung?			
73	Gibt es ein sexualpädagogisches Konzept für die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen?			
Öffentlichkeitsarbeit				
Nr.	Frage	Risiken	Potenzial	Next Steps/ Vorschläge/ Handlungsoptionen
74	Sind Informationen zum Thema „Prävention von sexualisierter Gewalt“ und zum eigenen Präventionsengagement auf der Homepage sichtbar?			
75	Sind Ansprechpersonen zum Umgang mit sexualisierter Gewalt und deren Kontaktdaten auf der Homepage sichtbar?			
76	Sind Ansprechpersonen zum Umgang mit sexualisierter Gewalt und deren Kontaktdaten in den eigenen Printmedien sichtbar?			
77	Liegen in öffentlichen Räumen der Gemeinde/ des Dekanats Flyer und Plakate mit den wichtigsten Infos zum			

	Thema „Prävention von sexualisierter Gewalt“, der Ansprechstelle und der Meldestelle aus?			
Positionierung zum Thema sexualisierte Gewalt				
Nr.	Frage	Risiken	Potenzial	Next Steps/ Vorschläge/ Handlungsoptionen
78	Hat sich die Gemeinde/ das Dekanat im eigenen Leitbild zum Thema sexualisierte Gewalt positioniert?			
79	Ist die Positionierung in der Außendarstellung (Homepage, etc.) der Gemeinde/ des Dekanats wahrnehmbar bzw. sichtbar?			

8.2. Ergebnisse der Mitgliederbefragung

Umfrage für das Schutzkonzept im CVJM Nürnberg e.V. – Ergebnisse

Insgesamt haben 69 Personen teilgenommen, davon 38 weiblich, 31 männlich.

Gibt es Orte (Stockwerke, Flure, Zimmer...) im CVJM, in denen du dich schon unsicher gefühlt hast?

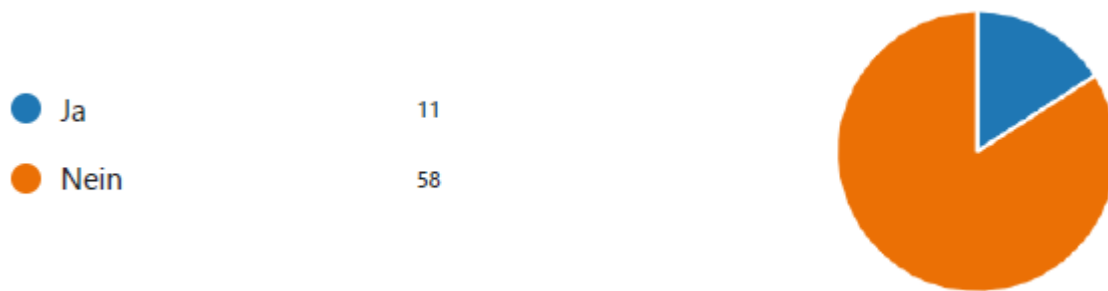
● Ja	26
● Nein	43



Du hast auf die vorherige Frage mit "Ja" geantwortet. Wenn du möchtest, führe bitte näher aus, an welchen Orten genau du dich unsicher gefühlt hast und warum. Dazu kannst du das folgende Antwortfeld nutzen oder dich an die beim Vortrag benannten Ansprechpersonen wenden. Diese werden am Ende des Fragebogens noch einmal aufgeführt.

25 Personen haben diese Frage näher ausgeführt. Die Antworten beziehen sich fast ausschließlich auf die beiden Kellergeschosse. Dabei werden sowohl grundsätzliche ungute Empfindungen wie Angst und fehlendes Sicherheitsgefühl als auch konkret erlebte Situationen benannt. Einfluss hat dabei auch die fehlende Möglichkeit, sich bemerkbar zu machen (z.B. kein Handyempfang, blickdichte Zwischentüren). Mehrfach werden die Sanitärbereiche (Duschen, Toiletten, Umkleiden) erwähnt. Von einzelnen werden auch andere Orte benannt (EG, Raum im 2. OG). Auch die Tageszeit ist ausschlaggebend: Ein unsicheres Gefühl tritt vor allem abends, nachts und an Tagen auf, wo das Haus (eigentlich) geschlossen ist. Hier spielt auch der Schließdienst eine Rolle. Weiter werden Begegnungen mit unbekannt Personen (Betrunkene, Obdachlose...) im Haus als unsicher erlebt.

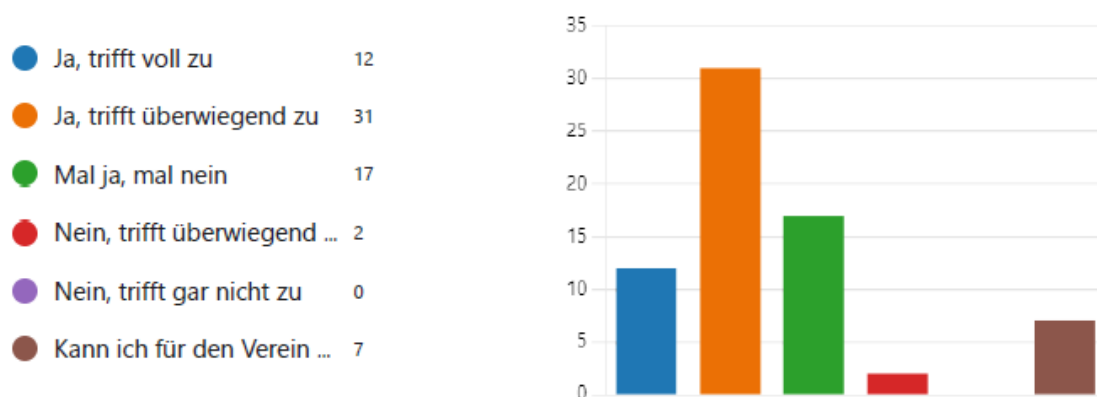
Gab es in der Vergangenheit im CVJM Situationen, in denen dir jemand für dein Empfinden zu nahe gekommen ist?



Du hast auf die vorherige Frage mit "Ja" geantwortet. Wenn du möchtest, schildere, was passiert ist und in welchem Zusammenhang. Du musst hierbei keine Namen nennen! Dazu kannst du das folgende Antwortfeld nutzen oder dich an die beim Vortrag benannten Ansprechpersonen wenden. Diese werden am Ende des Fragebogens noch einmal aufgeführt.

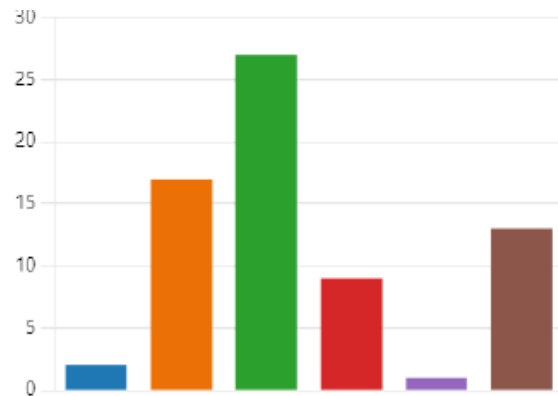
10 Personen haben diese Frage näher ausgeführt. In den Antworten geht es mehrheitlich um körperliche Nähe (ungewollte Umarmungen oder Berührungen). Darüber hinaus werden auch aufdringliche und aufgedrängte Gespräche (z.B. zu theologischen Fragestellungen) beschrieben.

Findest du, dass man im CV leicht zugeben kann, wenn man einen fachlichen Fehler gemacht hat?



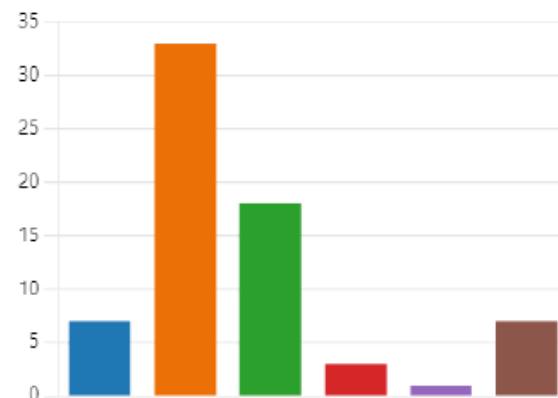
Findest du, dass man im CV andere leicht ansprechen kann, wenn sie einen fachlichen Fehler gemacht haben?

● Ja, trifft voll zu	2
● Ja, trifft überwiegend zu	17
● Mal ja, mal nein	27
● Nein, trifft überwiegend ...	9
● Nein, trifft gar nicht zu	1
● Kann ich für den Verein ...	13



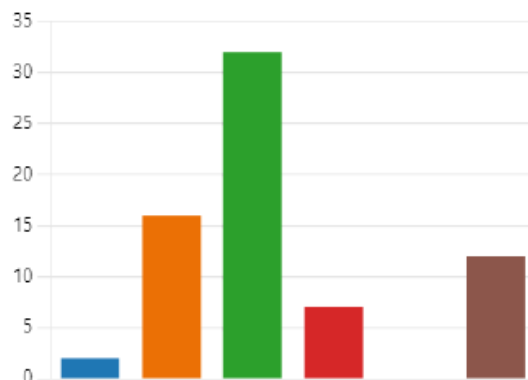
Findest du, dass man im CV leicht zugeben kann, wenn man sich nicht ganz korrekt verhalten hat?

● Ja, trifft voll zu	7
● Ja, trifft überwiegend zu	33
● Mal ja, mal nein	18
● Nein, trifft überwiegend ...	3
● Nein, trifft gar nicht zu	1
● Kann ich für den Verein ...	7



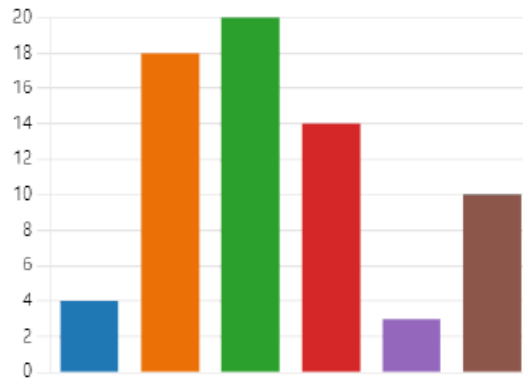
Findest du, dass man andere im CV leicht ansprechen kann, wenn sie sich nicht ganz korrekt verhalten haben?

● Ja, trifft voll zu	2
● Ja, trifft überwiegend zu	16
● Mal ja, mal nein	32
● Nein, trifft überwiegend ...	7
● Nein, trifft gar nicht zu	0
● Kann ich für den Verein ...	12



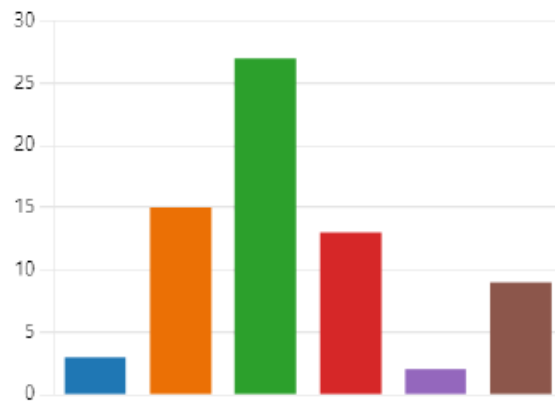
Findest du, dass man im CV leicht zugeben kann oder könnte, wenn man sich grenzverletzend verhalten hat?

● Ja, trifft voll zu	4
● Ja, trifft überwiegend zu	18
● Mal ja, mal nein	20
● Nein, trifft überwiegend ...	14
● Nein, trifft gar nicht zu	3
● Kann ich für den Verein ...	10



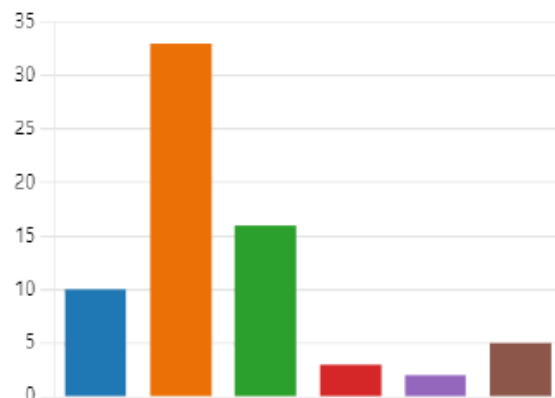
Findest du, dass man andere im CV leicht ansprechen kann, wenn sie sich grenzverletzend verhalten haben?

● Ja, trifft voll zu	3
● Ja, trifft überwiegend zu	15
● Mal ja, mal nein	27
● Nein, trifft überwiegend ...	13
● Nein, trifft gar nicht zu	2
● Kann ich für den Verein ...	9



Werden Leitungsentscheidungen im CVJM transparent kommuniziert?

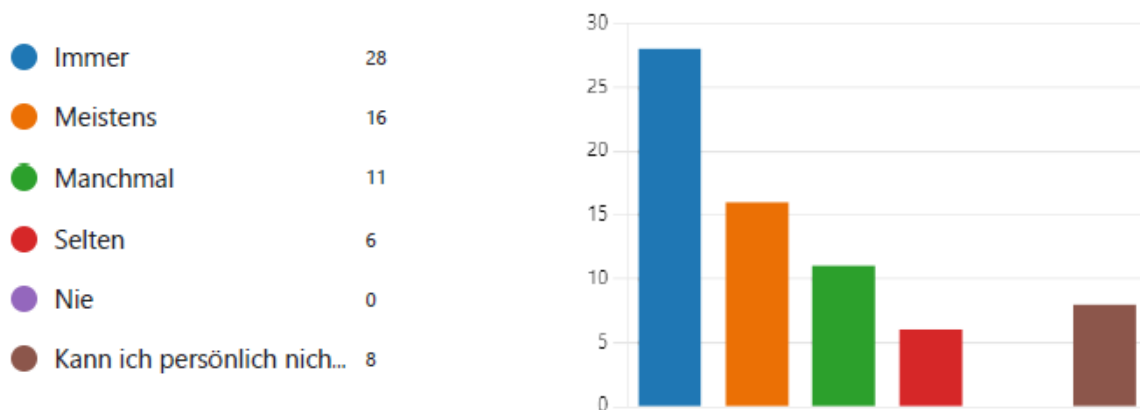
● Immer	10
● Meistens	33
● Manchmal	16
● Selten	3
● Nie	2
● Kann ich persönlich nich...	5



**Du hast nicht "Immer" angekreuzt. Was war für dich solch eine typische
Leitungsentscheidung, die nicht transparent kommuniziert wurde?**

7 Personen haben diese Frage näher ausgeführt. Der Schwerpunkt der Antworten liegt auf dem Aspekt, ob und wann Informationen weitergegeben werden. Dabei geht es vor allem um Schriftstücke (z.B. Bericht Matt Leininger, Protokolle) und Vorstandsentscheidungen.

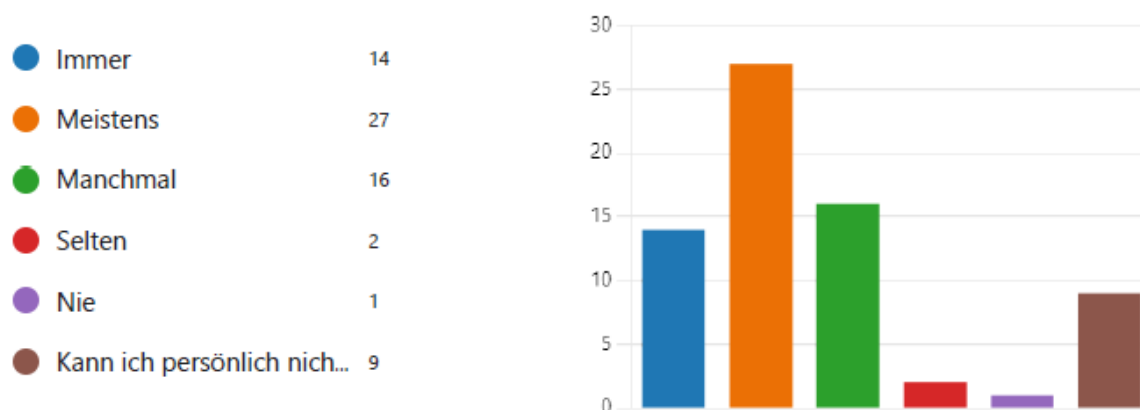
Wenn ich kritische Nachfragen habe, werden diese ernst genommen.



**Du hast nicht "Immer" angekreuzt. Was war solch eine typische Nachfrage, die nicht ernst
genommen wurde?**

4 Personen haben diese Frage näher ausgeführt. Es werden keine expliziten Beispiele benannt. In den Antworten geht es um eine fehlende Reaktion auf Anfragen und/oder um ausbleibende Veränderungen.

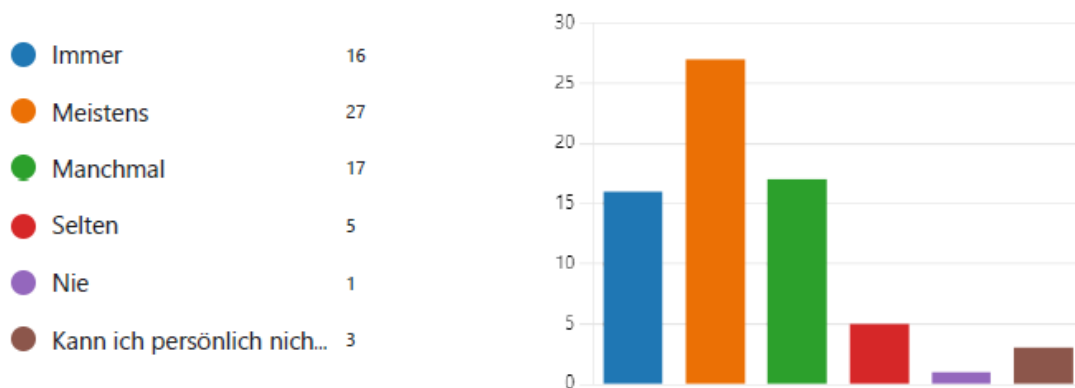
Wenn ich kritische Nachfragen habe, bekomme ich darauf eine aussagekräftige Antwort.



Du hast nicht "Immer" angekreuzt. Was war eine typische kritische Nachfrage, bei der du den Eindruck hattest, du hast keine aussagekräftige Antwort bekommen?

2 Personen haben diese Frage näher ausgeführt. Dabei wird einmal der Bericht von Matt Leininger aufgeführt. In dem anderen Fall wird keine konkrete kritische Nachfrage benannt.

Ich habe die Möglichkeit, in für mich ausreichendem Maße auf Entscheidungen im CVJM Einfluss zu nehmen.



Möchtest du dem Schutzkonzept-Ausschuss darüber hinaus noch irgendetwas mitteilen?

15 Personen haben diese Frage näher ausgeführt. Die Antworten umfassen ein weites Spektrum von Rückmeldungen zum Fragebogen über konkrete Wünsche (klare Ansprechpartner, Schulungen, wenig Bürokratie) bis hin zum Dank an den Ausschuss. Verwiesen wird außerdem auf andere Missbrauchsformen und die Notwendigkeit niedrigschwelliger Meldemöglichkeiten.

8.3. Anleitung Dokumentation

Eine sorgfältige Dokumentation ist von Anfang an unbedingt empfehlenswert. Notieren Sie zeitnah alle Sachinformationen (d.h. eigene Wahrnehmungen ebenso wie Beobachtungen und Äußerungen von Kindern/Jugendlichen) möglichst exakt. Dokumentieren Sie auch Umfeld und Situation des Gesprächs und setzen Sie die Dokumentation bei weiteren Schritten, neuen Informationen etc. fort. Der Grundsatz der Vertraulichkeit ist bei allen Gesprächen, Dokumentationen etc. zu beachten. Aufzeichnungen sollen gut lesbar und nicht mit Bleistift geschrieben sein. Auf jeder Seite sollte der Name des/der Verfassenden, Datum und Ort stehen, die Seiten sollten nummeriert werden. Dokumentationen müssen für Dritte unzugänglich aufbewahrt werden. Sollten sich Bedenken oder Verdachtsmomente im Nachhinein als falsch oder unwahr herausstellen, sind diesbezügliche Aufzeichnungen unwiderruflich zu löschen. Bei der Dokumentation müssen objektive Fakten von subjektiven Eindrücken, Interpretationen, Reflexionen erkennbar getrennt werden. Daher finden

sich im Folgenden Leitfragen zur Aufnahme von Sachinformationen und Leitfragen zur persönlichen Reflexion. Bei sehr vagen, unklaren Vermutungen kann die Bearbeitung der Leitfragen dabei helfen, die eigenen Beobachtungen und Befürchtungen zu „sortieren“ und zu einer genaueren Einschätzung zu gelangen.

Dokumentation von Sachinformationen

- Wer hat etwas beobachtet, gehört oder selbst erlebt?
- Was hat diese Person beobachtet, gehört oder selbst erlebt? (Beschreibung möglichst wörtlich aufnehmen, nicht „ordnen“, Zitate markieren)
- Wann und wo ist etwas vorgefallen? (Datum, Uhrzeit, Ort)
- Wem wird etwas vorgeworfen?
- Welche Kinder/Jugendlichen sind betroffen?
- Gibt es weitere Beteiligte oder weitere Zeuginnen/Zeugen?
- Welche Fragen wurden dem Kind/Jugendlichen gestellt?
- Was wurde ggf. für das weitere Vorgehen vereinbart?
- Mit wem wurde bisher über das Vorkommnis gesprochen?
- Welche sonstigen Schritte wurden bisher unternommen?

Dokumentation von subjektiven Eindrücken, Reflexionen

- Was genau erschien mir bei meinen Beobachtungen seltsam, beunruhigend, verdächtig?
- Welche Gefühle habe ich? Was lösen die Berichte/Beobachtungen bei mir aus?
- Welche Vermutungen zur Erklärung des Wahrgenommenen habe ich? Gibt es weitere mögliche Erklärungen?
- Was ist meine eigene Vermutung oder Hypothese dazu, was mit dem Mädchen/dem Jungen geschieht, wenn nicht interveniert wird?
- Welche Veränderungen wünsche ich mir für das Mädchen/den Jungen?
- Wen im Umfeld des Mädchens/Jungen stelle ich mir als Unterstützung für sie/ihn vor?
- Was glaube ich nicht tun zu dürfen, weil es mir schädlich für das Mädchen/den Jungen erscheint?
- Was sollen meine nächsten Schritte sein? Warum? (Begründung des Vorgehens)

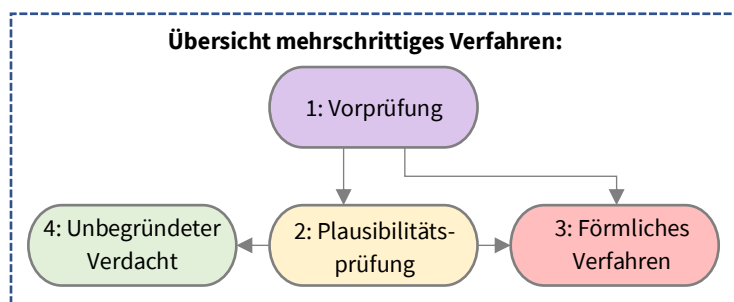
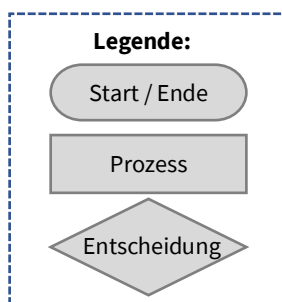
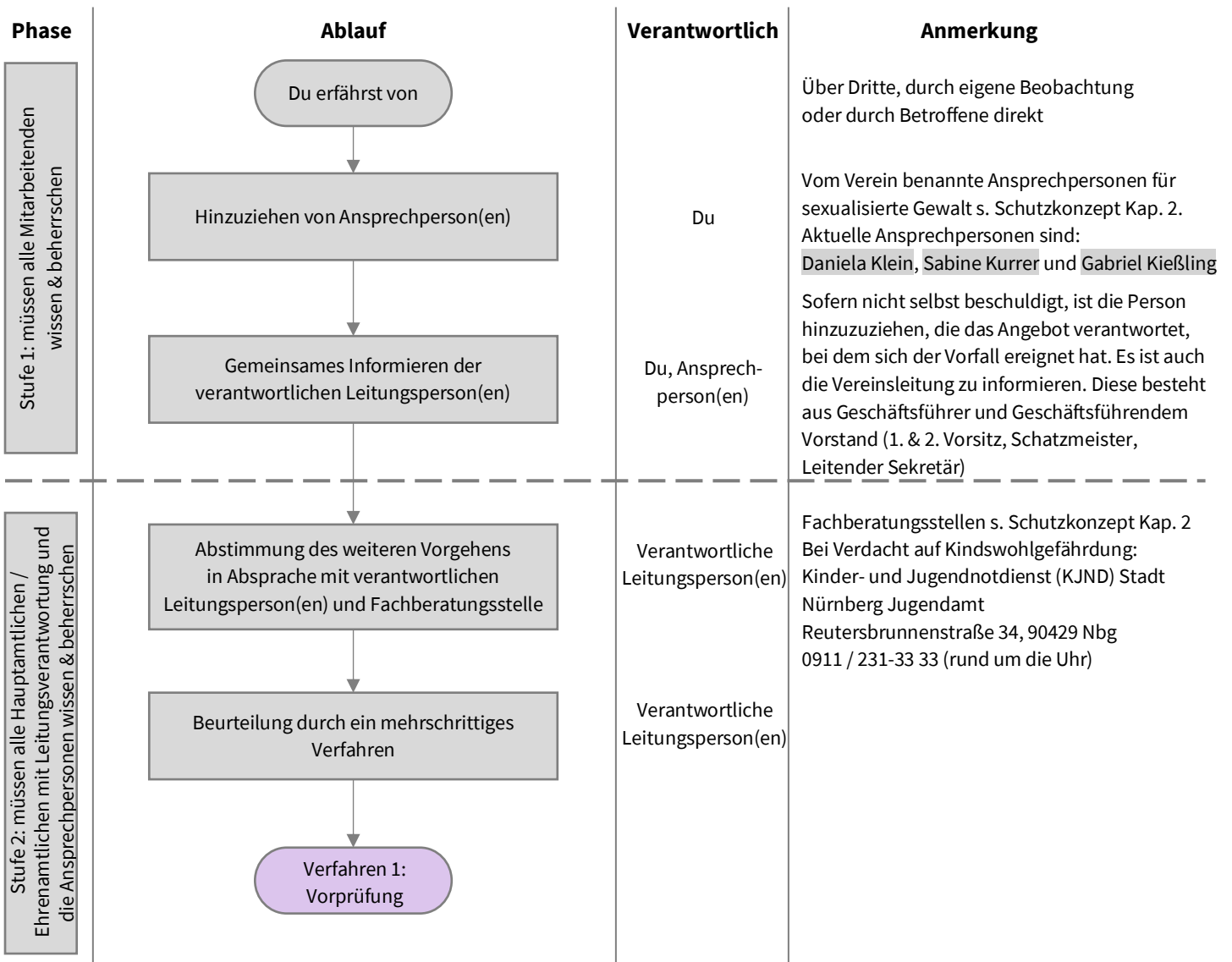
Aus: Bayrischer Jugendring (BjR) 08/2019: Dokumentation im Falle der Vermutung von (sexueller) Gewalt gegen Kinder oder Jugendliche

8.4. Interventionsplan

Handlungsplan Notfallmanagement/Kriseninterventionsplan

- Leitfaden für Mitarbeitende im CVJM Nürnberg e.V. -

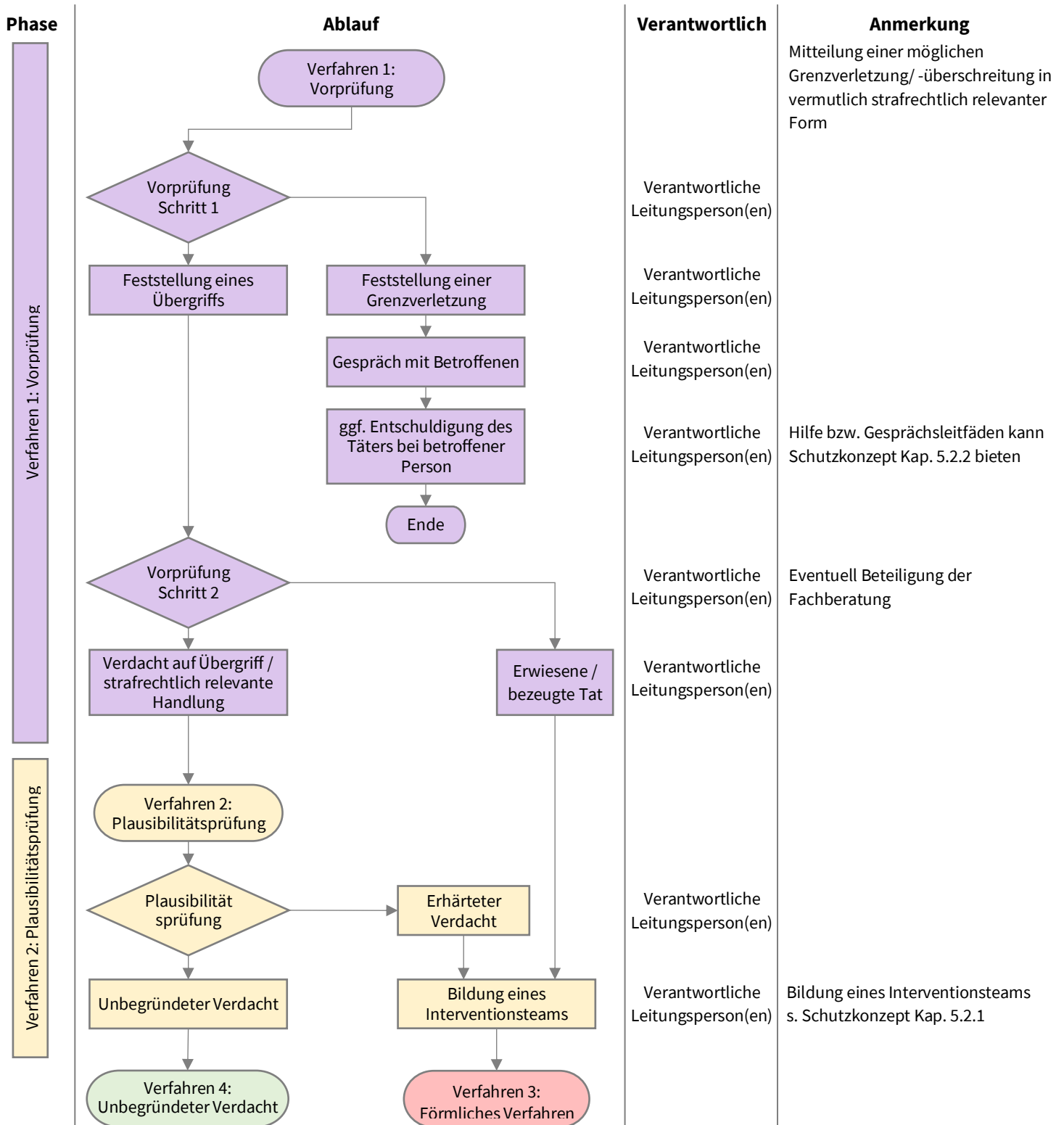
Revision 08 vom 06.05.2026



Handlungsplan Notfallmanagement/Kriseninterventionsplan

- Leitfaden für Mitarbeitende im CVJM Nürnberg e.V. -

Revision 08 vom 06.05.2026



Handlungsplan Notfallmanagement/Kriseninterventionsplan - Leitfaden für Mitarbeitende im CVJM Nürnberg e.V. - Revision 08 vom 06.05.2026

Phase	Ablauf	Verantwortlich	Anmerkung
Verfahren 3: Förmliches Verfahren	<pre> graph TD A([Verfahren 3: Förmliches Verfahren]) --> B[Beweissicherung, Opferschutz, Prüfung einer Strafanzeige] B --> C[Beschuldigte Person wird von Aufgaben entbunden] C --> D[Information der Opfer, Sorgeberechtigten, beschuldigten Person] D --> E[Aufarbeitung innerhalb des Vereins] E --> F[ggf. Information der Öffentlichkeit] F --> G[Falldokumentation] G --> H([Ende]) </pre>	<p>Interventionsteam</p> <p>Interventionsteam</p> <p>Interventionsteam</p> <p>Vereinsleitung</p> <p>Vereinsleitung</p> <p>Interventionsteam</p>	<p>Bei Bedarf</p> <p>Falldokumentation s. Schutzkonzept Kap. 8.3</p>
Verfahren 4: Unbegründeter Verdacht	<pre> graph TD A([Verfahren 4: Unbegründeter Verdacht]) --> B[Information der beschuldigten und der betroffenen Person(en)] B --> C[Maßnahmen zur Rehabilitation der beschuldigten Person: Information des beteiligten Umfelds oder auch der Öffentlichkeit (nach Absprache mit beschuldigter Person)] C --> D[Falldokumentation] D --> E([Ende]) </pre>	<p>Verantwortliche Leitungsperson(en)</p> <p>Verantwortliche Leitungsperson(en)</p> <p>Verantwortliche Leitungsperson(en)</p>	<p>Falldokumentation s. Schutzkonzept Kap. 8.3</p>

8.5. Weitere Anlaufstellen zur Vernetzung und Kooperation

Je nach Situation (Prävention; Verdachtsfall; Intervention und Opferschutz) können die folgenden Anlaufstellen weiterhelfen:

Prävention

- Zur Prävention bei Kindern und Jugendlichen:
 - (Telefon-Hotline des) Jugendamt Nürnberg
 - Kinderschutzbund
 - Wildwasser Nürnberg: ausschließlich bezogen auf weibliche Personen
 - Jungenbüro Nürnberg: ausschließlich bezogen auf männliche Personen
- Zur Prävention bei Erwachsenen:
 - Ansprechstelle des diakonischen Werks Bayern
 - Weißer Ring
 - Wildwasser Nürnberg: ausschließlich bezogen auf weibliche Personen
 - Beauftragte der Polizei für Kriminalitätsoffer: diese erscheint insbesondere hilfreich in Bezug auf die Frage, wie weibliche Opfer nach einer Straftat (rechtlich) vorgehen sollten
 - Psychosoziales Zentrum für Flüchtlinge (PSZ) der Rummelsberger Diakonie: ausschließlich bezogen auf geflüchtete Personen
- Konkrete Präventionsangebote:
 - Diakonisches Werk: Bildungsmaßnahmen für Verantwortungsträger (z.B. „Täterstrategien erkennen“, etc.)
 - Kinderschutzbund Nürnberg: Das Präventionsprojekt „Achtung Grenze!“ hat zum Ziel, sowohl Kinder und Jugendliche selbst als auch Mitarbeitende und Erziehungsberechtigte in ihrer Kompetenz für den Umgang mit Grenzen zu stärken.
 - Jungenbüro Nürnberg: Präventions-Programme zum Thema sexuelle Gewalt für Jungen und junge Männer, auch im Sinne der Rückfallprävention.
 - Frauenberatung Nürnberg: Präventions-Programme für Frauen und Mädchen zu Themen wie sexuelle Belästigung im öffentlichen Raum oder sexuelle Gewalt in der Familie.
 - Beauftragte für Kriminalitätsoffer der mittelfränkischen Polizei: Fachvorträge, v.a. zu rechtlichen Themen (z.B. rund um das Thema (sexuelle) Gewalt)

Verdachtsfälle

Bei einem Verdacht auf sexuelle Grenzüberschreitungen/Kindeswohlgefährdung können folgende Einrichtungen helfen einzuschätzen, ob eine Kindeswohlgefährdung angenommen werden muss oder nicht (die Beratung kann unter Anonymisierung des Falles erfolgen):

- Jugendamt Nürnberg
- Erziehungs-, Paar- und Lebensberatungsstelle der Stadtmission Nürnberg e.V.

Wird eine Kindeswohlgefährdung angenommen und müssen Maßnahmen zum Schutz des Kindes ergriffen werden, hilft weiter:

- Jugendamt Nürnberg

Beim Verdacht von sexuellen Übergriffen sind die Fachkräfte der folgenden Institutionen für die allgemeine Reflexion und Beratung geeignet:

- Wenn Kinder bzw. Jugendliche betroffen sind:
 - (Telefon-Hotline des) Jugendamt Nürnberg
 - Kinderschutzbund

- Wildwasser Nürnberg: ausschließlich bezogen auf weibliche Personen
- Meldestelle des diakonischen Werks Bayern
- Wenn Erwachsene betroffen sind:
 - Wildwasser Nürnberg: ausschließlich bezogen auf weibliche Personen
 - Meldestelle des diakonischen Werks Bayern
 - Psychosoziales Zentrum für Flüchtlinge (PSZ) der Rummelsberger Diakonie: ausschließlich bezogen auf geflüchtete Personen

Intervention und Opferschutz

Im Falle einer sexuellen Grenzverletzung bieten folgende Einrichtungen Hilfe an:

- Wenn Kinder bzw. Jugendliche betroffen sind:
 - (Telefon-Hotline des) Jugendamt Nürnberg
 - Kinderschutzbund
 - Wildwasser Nürnberg: ausschließlich bezogen auf weibliche Personen
 - Frauenberatung Nürnberg: ausschließlich bezogen auf weibliche Personen, hier auch mit Spezialisierungen für Personen mit Behinderung
 - Jungenbüro Nürnberg: ausschließlich bezogen auf männliche Personen
 - Ansprechstelle des diakonischen Werks Bayern
- Wenn Erwachsene betroffen sind:
 - Ansprechstelle des diakonischen Werks Bayern
 - Weißer Ring
 - Wildwasser Nürnberg: ausschließlich bezogen auf weibliche Personen
 - Frauenberatung Nürnberg: ausschließlich bezogen auf weibliche Personen, hier auch mit Spezialisierungen für Personen mit Behinderung oder Seniorinnen
 - Jungenbüro Nürnberg: ausschließlich bezogen auf (junge) männliche Personen
 - Beauftragte der Polizei für Kriminalitätsoffer: diese erscheint insbesondere hilfreich in Bezug auf die Frage, wie weibliche Opfer nach einer Straftat (rechtlich) vorgehen sollten
 - Psychosoziales Zentrum für Flüchtlinge (PSZ) der Rummelsberger Diakonie: ausschließlich bezogen auf geflüchtete Personen