



Auf dem Weg zur sicheren Gemeinde  
Das Handbuch

**Zusatzmaterial zu 3.1 Schulungen:  
Wie kann eine Sensibilisierung ablaufen?**



Eine **Sensibilisierung** dient zur Einführung in Haltung und Anliegen von „Sichere Gemeinde“ und hat in der Regel einen konkreten Bezug zu einer Veranstaltung, einer Gruppe in der Gemeinde oder einer Maßnahme im Gemeindejugendwerk (GJW).

Ziel ist es, bei den Mitarbeitenden (regelmäßig) ein Bewusstsein für das Thema zu schaffen; den Kodex und dessen Haltung dahinter zu verstehen und auf die konkrete Situation hin anzuwenden und eine gemeinsame Basis im Umgang miteinander zu haben.

Dieser Muster-Ablauf dient als Richtschnur, welche Themen die Sensibilisierung beinhalten sollte und kann natürlich angepasst und weiterentwickelt werden. Die Wahl der einzelnen Methoden wird dabei freigestellt und sollte dem Wissensstand der Mitarbeitenden angepasst werden. Eine Sensibilisierung dauert etwa 90 Minuten, der Zeitumfang der einzelnen Themen sowie die einzelnen Bausteine der Varianten können variiert werden.

- Variante A hat vor allem Mitarbeitende vor Augen, die neu ins Thema „Sichere Gemeinde“ bzw. Kinderschutz einsteigen.
- Variante B hat vor allem Mitarbeitende vor Augen, die sich zu einem großen Teil mit „Sichere Gemeinde“ und dem Kodex auskennen.
- Variante C hat vor allem „eingespielte“ Teams vor Augen, die auch schon auf dem Gebiet „Sichere Gemeinde“ bzw. Kinderschutz geschult und erfahren sind. Sie können innerhalb der Gruppenarbeiten einzelne „Neulinge“ mit in das Thema und das Spezifische für die jeweilige Situation hineinnehmen und somit ihr Wissen weitergeben.

Tipp: Pro Baustein gibt es grobe Zeitangaben. Gruppen tendieren dazu Zeitvorgaben auszureizen bzw. zu überziehen. Wenn du nach genau 90 Minuten fertig sein möchtest, solltest du für einzelne Phasen und Gruppenarbeiten jeweils weniger Zeit ansagen.



## Variante A

# 1. Einführung (ca. 10 Minuten)

## Warum dieses Thema? Was ist das Ziel dieser Sensibilisierung?

Das Thema Kinderschutz bzw. „Sichere Gemeinde“ ist häufig mit vielen Fragezeichen versehen und löst Unsicherheit aus: Was hat das mit mir zu tun? Verdächtigen wir uns hier gegenseitig? Daher ist es sinnvoll, an den Anfang einer jeden Sensibilisierung oder Schulung den Gewinn und Nutzen, das Positive und Erstrebenswerte an diesem in den Mittelpunkt zu rücken. Ziel dieser Sensibilisierung soll immer sein, dass die Mitarbeitenden mit einem guten und gestärkten Gefühl zum Thema „hinaus“ gehen und weniger Verdächtigung oder Angst verspüren, sondern die positiv-zielgerichtete Blickrichtung einnehmen: Was haben wir Gutes in unseren Veranstaltungen? Was wollen wir dementsprechend an unserer Gemeinschaft und unserem Miteinander bewahren? Wie soll „Sichere Gemeinde“ bei uns konkret aussehen indem wir das stärken und schützen, was uns wichtig ist? Was bedeutet dieses Thema zu unserem eigenen Schutz als Mitarbeitende und zum Schutz unserer Werte?

Wir ermutigen euch Schulende bzw. Leitende, dies nicht nur für euch selbst zu klären, sondern mit euren eigenen Worten und auf eure Veranstaltung, Gruppe oder Maßnahme bezogen in ein paar einleitenden Sätzen ganz an den Anfang zu stellen oder ggf. gemeinsam mit den Mitarbeitenden zu erarbeiten bevor ihr richtig in die folgenden Bausteine einsteigt. Lest dazu auch nochmal das erste Kapitel im Handbuch.

## Brainstorming

In der Gruppe wird gesammelt (z.B. am Flipchart), wo den Mitarbeitenden bereits einmal das Thema „Sichere Gemeinde“ begegnet ist, z.B. Schutz, Vertrauen, Bedürfnisse von Kindern, Kindeswohl, Kinderrechte, Missbrauch, Gewalt, Übergriff.

## Hinführung zum weiteren Verlauf

Auch uns betrifft das Thema Kinderschutz! Unsere Arbeit ist von großem Vertrauen geprägt und von einem offenen Umgang miteinander. Das wollen wir schützen und unser Bestes geben, dass sowohl Teilnehmende als auch Mitarbeitende bei uns sicher sind und sich wohl fühlen. Dazu müssen wir über die entsprechenden Themen Bescheid wissen, darüber in Austausch kommen, Kommunikation auch zu schwierigen Themen einüben und uns über unser eigenes Verhalten bewusst und einig werden.

Es geht um Wissensvermittlung in aller Kürze, aber auch um eine gemeinsame Sprache, die wir in unseren Teams anwenden können. Es empfiehlt sich einen Ausblick auf folgende Bausteine geben.



## **2. Formen von Gewalt (ca. 20 Minuten)**

### **Wovon sprechen wir eigentlich, wenn es um Gewalt geht?**

Ziel dieser Einheit ist es, dass die Mitarbeitenden einen ersten Einblick in die Vielfalt der Formen von Gewalt bekommen. Außerdem sollen sie erkennen, dass es mehr gibt als z.B. nur körperliche Gewalt, dass die Grenzen zwischen den Formen und auch die Grenzen zwischen Normalität und Gewaltausübung manchmal verschwommen sind und es keine psychische Erkrankung oder Persönlichkeitsstörung braucht, um Gewalt auszuüben. Sie sollen dadurch erkennen, dass Gewalt auch in ihrem Umfeld und in unseren Gemeinden ein Problem werden kann, wenn Gewaltfreiheit kein aktiv und bewusst geschützter Wert unserer Gemeinschaft ist.

### **Vorstellung der Formen von Gewalt (ca. 10 Minuten)**

Fasse die für dich prägnantesten Inhalte aus dem 2. Kapitel des Handbuchs zusammen und gib sie den Mitarbeitenden weiter. Es kann helfen Schlagworte auf A4-Zettel oder FlipChart zu notieren.

### **Fragen und Austausch (ca. 10 Minuten)**

Verständnisfragen? Wie geht es euch damit? Wo hattet ihr schon Berührungspunkte? Was fällt euch dazu mit Blick auf unsere Veranstaltung, Gruppe oder Maßnahme ein?

## **3. Grenzen (ca. 20 Minuten)**

### **Grenzen sind verschieden: Standards vs. Individualität**

#### **Übung Grenzempfinden (ca. 5 Minuten)**

Die Mitarbeitenden bewegen sich frei im Raum und sollen sich immer wieder zu zweit finden für folgende Übung: Sie stellen sich einige Meter weit auseinander gegenüber, laufen langsam aufeinander zu und die Person, der es „zu nah“ wird, sagt „Stopp“. → Ziel: Wo ist meine Grenze? Wer darf mir wie nah kommen? Wie verschieden ist das mit den unterschiedlichen Menschen?

Variante: Eine Person hockt sich auf den Boden, eine andere Person läuft langsam auf sie zu, die hockende Person sagt „Stopp“ wenn es zu nah wird, dann steht sie auf und prüft den Abstand in ihrer Normalgröße. → Ziel: Wie werden Erwachsene und ihr Näherkommen aus Kinderperspektive wahrgenommen?



## **Fallbeispiele auf der Prozentskala (ca. 5 Minuten)**

**Anhang 1 – Fallbeispiele:** Aus den Fallbeispielen werden einige herausgesucht. Sie sind in der Regel bewusst allgemein gehalten, sodass es einen Interpretationsspielraum gibt. Die Mitarbeitenden bekommen in Kleingruppen je einen Fall und sollen ihn auf der Skala einordnen und begründen: 0 = „unbedenklich“, 10 = „das geht gar nicht“ Die anderen Kleingruppen schweigen erstmal dazu.

## **Neubewertung und Diskussion (ca. 15 Minuten)**

Alle Mitarbeitenden bekommen nun die Möglichkeit, Fälle auf der Skala zu „verschieben“ und anders zu bewerten und zu begründen. Diskussion ist nun ausdrücklich erwünscht → Ziel: wir sind verschieden geprägt, wir bewerten Situationen verschieden, haben unterschiedliches Grenzempfinden und nicht jede Situation ist sofort eindeutig. Lerneffekt: Wir müssen darüber reden, einander auf Situationen hinweisen, im Gespräch bleiben!

## **4. Kodex (ca. 30 Minuten)**

**Ziel ist die Klärung folgender Fragen: Welche Regeln sind für uns verbindlich? Wie gehen wir im Team miteinander um? Welcher Umgang mit Schutzbefohlenen ist bei uns Standard?**

Alle Mitarbeitenden bekommen den Kodex für Mitarbeitende des GJWs – für Notizen und zum Unterzeichnen. Den gibt es digital auf [www.sichere-gemeinde.de](http://www.sichere-gemeinde.de) oder man bestellt ihn in Papierform bei der GJW Bundesgeschäftsstelle in Elstal (T 033234 74-118 | E [gjw@baptisten.de](mailto:gjw@baptisten.de)). Das ist kostenlos, man zahlt lediglich das Porto.

## **Einführung (ca. 2 Minuten)**

Der Kodex soll durch seine klaren und transparenten Regeln für alle hauptamtlichen und ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dazu beitragen,

- eine gemeinsame Haltung zu fördern und eine Kultur der Achtsamkeit zu etablieren, die getragen ist von Wertschätzung, Aufrichtigkeit und Transparenz;
- Kinder und Jugendliche vor Grenzverletzungen, sexuellen Übergriffen und sexueller Gewalt zu schützen;
- Mitarbeitenden Sicherheit und Orientierung in sensiblen Situationen und Bereichen des eigenen Arbeitsfeldes zu geben und sie vor falschem Verdacht zu schützen;
- den professionellen Umgang mit Nähe und Distanz persönlich und im Team zu reflektieren;
- das Thema Prävention von sexualisierter Gewalt in der Gemeinde wachzuhalten.



Der Kodex ist verbindlich für alle Veranstaltungen, Angebote und Maßnahmen. Es darf nur mitarbeiten, wer sich danach verhält. Verstößt eine Person gegen den Kodex, sollte ein Gespräch mit ihr stattfinden. Vertiefendes zum Kodex gibt es im Handbuch unter Kapitel 3.2 Der Kodex.

## **Erarbeitung (ca. 25 Minuten)**

Die einzelnen Grundsätze werden gelesen, erläutert und Rückfragen oder konkrete Beispiele besprochen. Je Grundsatz überlegt das Team gemeinsam:

- Was meint der Grundsatz?
- Was bedeutet er konkret für unsere jeweilige Veranstaltung, Gruppe oder Maßnahme?

## **Unterzeichnen (ca. 3 Minuten)**

Alle Mitarbeitenden unterzeichnen den Kodex. Die Gemeinde muss überlegen, wie oft sie Mitarbeitende den Kodex unterzeichnen lässt und wer die unterzeichneten Kodizes sammelt. Das kann z.B. die Vertrauensperson sein (siehe Handbuch, Kapitel 3.4). Wir empfehlen, den Kodex von allen Mitarbeitenden, die mit Kindern und Jugendlichen in Kontakt kommen, sowie von Verantwortungsträgerinnen und Verantwortungsträgern – im Sinne einer Selbstverpflichtung und einer gemeinsamen Haltung – unterschreiben zu lassen. Das bietet sich bei regelmäßig Mitarbeitenden einmal jährlich zum Schuljahresanfang an.

## **5. Kommunikationswege (ca. 10 Minuten)**

Es ist wichtig, dass die Mitarbeitenden wissen, wo sie mit ihren Beschwerden, Fragen und Unsicherheiten hinkönnen und welche Sofortmaßnahmen sie bei beobachteten Übergriffen, im Mitteilungsfall oder bei Übergriffen zwischen Kindern und Jugendlichen ergreifen müssen. Im Handbuch sind Sofortmaßnahmen unter 3.7.2 beschrieben.

In der Regel kann es helfen, dass die Mitarbeitenden um die Vertrauensperson der Gemeinde wissen und die Telefonnummer der Hilfetelefon Sexueller Missbrauch 0800 22 55 530 kennen. Manchmal ist der gemeindeinterne Weg besser. Manchmal hilft es anonym mit einer externen Fachkraft zu sprechen. Mehr zum Thema Vernetzung mit Fachkräften gibt es im Handbuch unter Kapitel 3.6.

Abläufe und Zuständigkeiten müssen vor der Sensibilisierung klar, damit man dem Ziel dieses Punktes gerecht wird: Mitarbeitenden Sicherheit geben!



## Variante B

# 1. Einführung (ca. 10 Minuten)

## Warum dieses Thema? Was ist das Ziel dieser Sensibilisierung?

Das Thema Kinderschutz bzw. „Sichere Gemeinde“ ist häufig mit vielen Fragezeichen versehen und löst Unsicherheit aus: Was hat das mit mir zu tun? Verdächtigen wir uns hier gegenseitig? Daher ist es sinnvoll, an den Anfang einer jeden Sensibilisierung oder Schulung den Gewinn und Nutzen, das Positive und Erstrebenswerte an diesem in den Mittelpunkt zu rücken. Ziel dieser Sensibilisierung soll immer sein, dass die Mitarbeitenden mit einem guten und gestärkten Gefühl zum Thema „hinaus“ gehen und weniger Verdächtigung oder Angst verspüren, sondern die positiv-zielgerichtete Blickrichtung einnehmen: Was haben wir Gutes in unseren Veranstaltungen? Was wollen wir dementsprechend an unserer Gemeinschaft und unserem Miteinander bewahren? Wie soll „Sichere Gemeinde“ bei uns konkret aussehen indem wir das stärken und schützen, was uns wichtig ist? Was bedeutet dieses Thema zu unserem eigenen Schutz als Mitarbeitende und zum Schutz unserer Werte?

Wir ermutigen euch Schulende bzw. Leitende, dies nicht nur für euch selbst zu klären, sondern mit euren eigenen Worten und auf eure Veranstaltung, Gruppe oder Maßnahme bezogen in ein paar einleitenden Sätzen ganz an den Anfang zu stellen oder ggf. gemeinsam mit den Mitarbeitenden zu erarbeiten bevor ihr richtig in die folgenden Bausteine einsteigt. Lest dazu auch nochmal das erste Kapitel im Handbuch.

## Standogramm

Wenn die Mitarbeitenden sich zu einem großen Teil mit „Sichere Gemeinde“ bzw. Kinderschutz und auch dem Kodex auskennen, kann an ihre Erfahrungen angeknüpft werden. Es werden einige etwa fünf Schlagworte zum Thema auf jeweils 1 Blatt Papier geschrieben - entweder von der Schulenden bzw. leitenden Person vorbereitet oder spontan von den Mitarbeitenden aufgeschrieben - und auf dem Boden verteilt, z.B. Schutz, Vertrauen, Bedürfnisse von Kindern, Kindeswohl, Kinderrechte, Missbrauch, Gewalt, Übergriff. Die Mitarbeitenden stellen sich zu dem Schlagwort, womit sie spontan am meisten anfangen können und kommen in den so gebildeten Kleingruppen ins Gespräch darüber. Was wissen sie darüber? Gibt es vielleicht noch offene Fragen?

In der großen Runde können ggf. offene Fragen geklärt werden

## Hinführung zum weiteren Verlauf

Auch uns betrifft das Thema Kinderschutz! Unsere Arbeit ist von großem Vertrauen geprägt und von einem offenen Umgang miteinander. Das wollen wir schützen und unser Bestes geben, dass sowohl Teilnehmende als auch Mitarbeitende bei uns sicher sind und sich wohl fühlen. Dazu müssen wir über



die entsprechenden Themen Bescheid wissen, darüber in Austausch kommen, Kommunikation auch zu schwierigen Themen einüben und uns über unser eigenes Verhalten bewusst und einig werden.

Es geht um Wissensvermittlung in aller Kürze, aber auch um eine gemeinsame Sprache, die wir in unseren Teams anwenden können. Es empfiehlt sich einen Ausblick auf folgende Bausteine geben.

## **2. Formen von Gewalt (ca. 20 Minuten)**

### **Wovon sprechen wir eigentlich, wenn es um Gewalt geht?**

Ziel dieser Einheit ist es, dass die Mitarbeitenden einen kurzen (auffrischenden) Einblick in die Vielfalt der Formen von Gewalt bekommen. Außerdem sollen sie erkennen, dass es mehr gibt als z.B. nur körperliche Gewalt, dass die Grenzen zwischen den Formen und auch die Grenzen zwischen Normalität und Gewaltausübung manchmal verschwommen sind und es keine psychische Erkrankung oder Persönlichkeitsstörung braucht, um Gewalt auszuüben. Sie sollen dadurch erkennen, dass Gewalt auch in ihrem Umfeld und in unseren Gemeinden ein Problem werden kann, wenn Gewaltfreiheit kein aktiv und bewusst geschützter Wert unserer Gemeinschaft ist.

### **Kleingruppenarbeit (ca. 5 Minuten)**

Jede Kleingruppe beschäftigt sich mit je einer Form der Gewalt (körperliche, emotionale, geistliche, sexualisierte, strukturelle, Vernachlässigung) und notiert Stichpunkte zu folgenden Fragen auf einem Blatt Papier:

- Was bedeutet diese Form? Wie äußert sich diese Form der Gewalt?
- Was fällt uns dazu ein? Beispiele?
- Welche Fragen habt ihr dazu und könnt sie nicht in der Gruppe beantworten?

### **Vorstellung der Ergebnisse und Austausch im gesamten Team (ca. 15 Minuten)**

Gibt es Ergänzungen und Fragen? Was steht ergänzend dazu im 2. Kapitel im Handbuch? Was fällt euch dazu mit Blick auf unsere Veranstaltung, Gruppe oder Maßnahme ein?



### **3. Grenzen (ca. 20 Minuten)**

#### **Grenzen sind verschieden: Standards vs. Individualität**

#### **Ampelprozess (ca. 10 Minuten)**

**Anhang 1 – Fallbeispiele:** Die Mitarbeitenden dürfen Richter\*in spielen und Fallbeispiele nach dem Ampelprinzip bewerten: grün – alles ist OK, orange – das ist grenzwertig, rot – das geht überhaupt nicht.

Einige Fallbeispiele werden vorbereitet, von allgemein bis spezifisch für eure jeweilige Veranstaltung, Gruppe oder Maßnahme. Alle Mitarbeitenden bekommen eine grüne, orange und rote Karte. Ein Fallbeispiel wird vorgelesen, alle bewerten dies anhand ihrer Karten. Ein bis Drei Mitarbeitende werden gebeten ihren „Richterspruch“ zu begründen. Eine Diskussion ist erwünscht, ganz allgemein, aber auch insbesondere auf die jeweilige Veranstaltung, Gruppe oder Maßnahme bezogen. Die Fallbeispiele können auch dazu inspirieren eigene zu formulieren, die besser auf eure Situation passen. Die Mitarbeitenden lernen durch die Diskussion, dass es nicht immer einfach und klar ist und es im Kinderschutz wichtig ist, im Gespräch zu bleiben, getreu dem Motto: Nichts im Alleingang, immer im Team!

#### **Auswertung (ca. 10 Minuten)**

Wie geht es uns, wenn wir verschiedener Meinung sind? Wie regeln wir das im Team? Was machen wir mit den „Grenzfällen“? Welche Regeln sollen für uns als Team verbindlich gelten? Wo ist es OK, wenn wir verschieden handeln?

### **4. Kodex (ca. 30 Minuten)**

**Ziel ist die Klärung folgender Fragen: Welche Regeln sind für uns verbindlich? Wie gehen wir im Team miteinander um? Welcher Umgang mit Schutzbefohlenen ist bei uns Standard?**

Alle Mitarbeitenden bekommen den Kodex für Mitarbeitende des GJWs – für Notizen und zum Unterzeichnen. Den gibt es digital auf [www.sichere-gemeinde.de](http://www.sichere-gemeinde.de) oder man bestellt ihn in Papierform bei der GJW Bundesgeschäftsstelle in Elstal (T 033234 74-118 | E [gjw@baptisten.de](mailto:gjw@baptisten.de)). Das ist kostenlos, man zahlt lediglich das Porto.

#### **Einführung (ca. 2 Minuten)**

Der Kodex soll durch seine klaren und transparenten Regeln für alle hauptamtlichen und ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dazu beitragen,



- eine gemeinsame Haltung zu fördern und eine Kultur der Achtsamkeit zu etablieren, die getragen ist von Wertschätzung, Aufrichtigkeit und Transparenz;
- Kinder und Jugendliche vor Grenzverletzungen, sexuellen Übergriffen und sexueller Gewalt zu schützen;
- Mitarbeitenden Sicherheit und Orientierung in sensiblen Situationen und Bereichen des eigenen Arbeitsfeldes zu geben und sie vor falschem Verdacht zu schützen;
- den professionellen Umgang mit Nähe und Distanz persönlich und im Team zu reflektieren;
- das Thema Prävention von sexualisierter Gewalt in der Gemeinde wachzuhalten.

Der Kodex ist verbindlich für alle Veranstaltungen, Angebote und Maßnahmen. Es darf nur mitarbeiten, wer sich danach verhält. Verstößt eine Person gegen den Kodex, sollte ein Gespräch mit ihr stattfinden. Vertiefendes zum Kodex gibt es im Handbuch unter Kapitel 3.2 Der Kodex.

### **Erarbeitung in Kleingruppen (ca. 10 Minuten)**

Jede Kleingruppe bekommt einen der sechs Grundsätze und überlegt für sich:

- Was soll mit diesem Grundsatz bezweckt werden?
- Welche Haltung steckt dahinter?
- Was bedeutet er konkret für unsere jeweilige Veranstaltung, Gruppe oder Maßnahme?

Macht euch Notizen dazu.

### **Vorstellung der Ergebnisse und Austausch im gesamten Team (ca. 15 Minuten)**

Gibt es Ergänzungen und Fragen?

### **Unterzeichnen (ca. 3 Minuten)**

Alle Mitarbeitenden unterzeichnen den Kodex. Die Gemeinde muss überlegen, wie oft sie Mitarbeitende den Kodex unterzeichnen lässt und wer die unterzeichneten Kodizes sammelt. Das kann z.B. die Vertrauensperson sein (siehe Handbuch, Kapitel 3.4). Wir empfehlen, den Kodex von allen Mitarbeitenden, die mit Kindern und Jugendlichen in Kontakt kommen, sowie von Verantwortungsträgerinnen und Verantwortungsträgern – im Sinne einer Selbstverpflichtung und einer gemeinsamen Haltung – unterschreiben zu lassen. Das bietet sich bei regelmäßig Mitarbeitenden einmal jährlich zum Schuljahresanfang an.



## 5. Kommunikationswege (ca. 10 Minuten)

Es ist wichtig, dass die Mitarbeitenden wissen, wo sie mit ihren Beschwerden, Fragen und Unsicherheiten hinkönnen und welche Sofortmaßnahmen sie bei beobachteten Übergriffen, im Mitteilungsfall oder bei Übergriffen zwischen Kindern und Jugendlichen ergreifen müssen. Im Handbuch sind Sofortmaßnahmen unter 3.7.2 beschrieben.

In der Regel kann es helfen, dass die Mitarbeitenden um die Vertrauensperson der Gemeinde wissen und die Telefonnummer der Hilfetelefon Sexueller Missbrauch 0800 22 55 530 kennen. Manchmal ist der gemeindeinterne Weg besser. Manchmal hilft es anonym mit einer externen Fachkraft zu sprechen. Mehr zum Thema Vernetzung mit Fachkräften gibt es im Handbuch unter Kapitel 3.6.

Abläufe und Zuständigkeiten müssen vor der Sensibilisierung klar, damit man dem Ziel dieses Punktes gerecht wird: Mitarbeitenden Sicherheit geben!



## Variante C

# 1. Einführung (ca. 10 Minuten)

### Warum dieses Thema? Was ist das Ziel dieser Sensibilisierung?

Diese Variante ist für sehr „eingespielte“ Teams geeignet, die auch schon auf dem Gebiet Sichere Gemeinde geschult und erfahren sind. Sie können innerhalb der Gruppenarbeiten einzelne „Neulinge“ mit in das Thema und das Spezifische für die Maßnahme hineinnehmen und somit ihr Wissen weitergeben.

Das Thema Kinderschutz bzw. „Sichere Gemeinde“ ist häufig mit vielen Fragezeichen versehen und löst Unsicherheit aus: Was hat das mit mir zu tun? Verdächtigen wir uns hier gegenseitig? Daher ist es sinnvoll, an den Anfang einer jeden Sensibilisierung oder Schulung den Gewinn und Nutzen, das Positive und Erstrebenswerte an diesem in den Mittelpunkt zu rücken. Ziel dieser Sensibilisierung soll immer sein, dass die Mitarbeitenden mit einem guten und gestärkten Gefühl zum Thema „hinaus“ gehen und weniger Verdächtigung oder Angst verspüren, sondern die positiv-zielgerichtete Blickrichtung einnehmen: Was haben wir Gutes in unseren Veranstaltungen? Was wollen wir dementsprechend an unserer Gemeinschaft und unserem Miteinander bewahren? Wie soll „Sichere Gemeinde“ bei uns konkret aussehen indem wir das stärken und schützen, was uns wichtig ist? Was bedeutet dieses Thema zu unserem eigenen Schutz als Mitarbeitende und zum Schutz unserer Werte?

Wir ermutigen euch Schulende bzw. Leitende, dies nicht nur für euch selbst zu klären, sondern mit euren eigenen Worten und auf eure Veranstaltung, Gruppe oder Maßnahme bezogen in ein paar einleitenden Sätzen ganz an den Anfang zu stellen oder ggf. gemeinsam mit den Mitarbeitenden zu erarbeiten bevor ihr richtig in die folgenden Bausteine einsteigt. Lest dazu auch nochmal das erste Kapitel im Handbuch.

# 2. Formen von Gewalt (ca. 10 Minuten)

### Wovon sprechen wir eigentlich, wenn es um Gewalt geht?

Klärt kurz als Team, welche Formen der Gewalt es gibt (vgl. dazu das 2. Kapitel im Handbuch). Sucht euch entweder gemeinsam oder du als schulende bzw. leitende Person eine Form heraus, die ihr etwas vertiefen wollt. Überlegt:

- Was verunsichert euch noch dabei?
- Zu welcher praktischen Thematik könntet ihr euch von einer Expertin oder Experten extra schulen lassen?

Ggf. haben die Mitarbeitenden noch konkrete Wünsche zur Weiterbildungen. Schau doch mal online, was es dazu in deiner Gegend für Möglichkeiten gibt und schlag es dem Team beim nächsten Treffen vor.



### 3. Kodex (ca. 45 Minuten)

Alle Mitarbeitenden bekommen den Kodex für Mitarbeitende des GJWs – für Notizen und zum Unterzeichnen. Den gibt es digital auf [www.sichere-gemeinde.de](http://www.sichere-gemeinde.de) oder man bestellt ihn in Papierform bei der GJW Bundesgeschäftsstelle in Elstal (T 033234 74-118 | E [gjw@baptisten.de](mailto:gjw@baptisten.de)). Das ist kostenlos, man zahlt lediglich das Porto.

#### Einführung (ca. 2 Minuten)

Der Kodex soll durch seine klaren und transparenten Regeln für alle hauptamtlichen und ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dazu beitragen,

- eine gemeinsame Haltung zu fördern und eine Kultur der Achtsamkeit zu etablieren, die getragen ist von Wertschätzung, Aufrichtigkeit und Transparenz;
- Kinder und Jugendliche vor Grenzverletzungen, sexuellen Übergriffen und sexueller Gewalt zu schützen;
- Mitarbeitenden Sicherheit und Orientierung in sensiblen Situationen und Bereichen des eigenen Arbeitsfeldes zu geben und sie vor falschem Verdacht zu schützen;
- den professionellen Umgang mit Nähe und Distanz persönlich und im Team zu reflektieren;
- das Thema Prävention von sexualisierter Gewalt in der Gemeinde wachzuhalten.

Der Kodex ist verbindlich für alle Veranstaltungen, Angebote und Maßnahmen. Es darf nur mitarbeiten, wer sich danach verhält. Verstößt eine Person gegen den Kodex, sollte ein Gespräch mit ihr stattfinden. Vertiefendes zum Kodex gibt es im Handbuch unter Kapitel 3.2 Der Kodex.

#### Kleingruppenarbeit (ca. 15 Minuten)

Jede Kleingruppe bekommt einen der sechs Grundsätze und überlegt für sich:

- Fasst den Grundsatz mit eigenen Worten zusammen.
- Welche Grenzen sollen durch den Grundsatz bewahrt bleiben?
- Fällt euch ein negatives Beispiel in eurem Kontext ein? Wie wäre es besser?
- Welche Haltungen stecken in dem Grundsatz?
- Findet ein Symbol für deinen Grundsatz, welches ihr mit euren Händen ausdrücken könnt.

Macht euch auf einem Blatt Papier oder einem FlipChart Notizen dazu.



## **Vorstellung der Ergebnisse und Austausch im gesamten Team (ca. 25 Minuten)**

Jede Gruppe hat 5 Minuten Zeit, ihre Ergebnisse zu präsentieren. Gibt es Ergänzungen und Fragen?

## **Unterzeichnen (ca. 3 Minuten)**

Alle Mitarbeitenden unterzeichnen den Kodex. Die Gemeinde muss überlegen, wie oft sie Mitarbeitende den Kodex unterzeichnen lässt und wer die unterzeichneten Kodizes sammelt. Das kann z.B. die Vertrauensperson sein (siehe Handbuch, Kapitel 3.4). Wir empfehlen, den Kodex von allen Mitarbeitenden, die mit Kindern und Jugendlichen in Kontakt kommen, sowie von Verantwortungsträgerinnen und Verantwortungsträgern – im Sinne einer Selbstverpflichtung und einer gemeinsamen Haltung – unterschreiben zu lassen. Das bietet sich bei regelmäßig Mitarbeitenden einmal jährlich zum Schuljahresanfang an.

## **4. Grenzen (ca. 15 Minuten)**

### **Grenzen sind verschieden: Standards vs. Individualität**

In der Anlage 1 sind verschiedene Fallbeispiele aufgeführt. Lasst euch davon inspirieren und überlegt, welche Situation bei euch in der letzten Zeit grenzwertig waren. Übt damit den fünften Grundsatz des Kodex. Ziel ist nicht jemand zu beschuldigen, sondern gemeinsam zu vereinbaren, wie es in Zukunft bessergeht und wie das Team sowie die Kinder und Jugendlichen gestärkt werden.

Es ist wichtig im Gespräch zu bleiben: Das Team gewinnt!

## **5. Wiederholung der Kommunikationswege (ca. 10 Minuten)**

Es ist wichtig, dass die Mitarbeitenden wissen, wo sie mit ihren Beschwerden, Fragen und Unsicherheiten hinkönnen und welche Sofortmaßnahmen sie bei beobachteten Übergriffen, im Mitteilungsfall oder bei Übergriffen zwischen Kindern und Jugendlichen ergreifen müssen. Im Handbuch sind Sofortmaßnahmen unter 3.7.2 beschrieben.

In der Regel kann es helfen, dass die Mitarbeitenden um die Vertrauensperson der Gemeinde wissen und die Telefonnummer der Hilfefonns Sexueller Missbrauch 0800 22 55 530 kennen. Manchmal ist der gemeindeinterne Weg besser. Manchmal hilft es anonym mit einer externen Fachkraft zu sprechen. Mehr zum Thema Vernetzung mit Fachkräften gibt es im Handbuch unter Kapitel 3.6.

Abläufe und Zuständigkeiten sind in der Regel (fast) allen bekannt. Als erfahreneres Team könnt ihr weitere Fragestellungen in den Blick nehmen: Welche Beteiligungs- und Beschwerdemöglichkeiten gibt es für Kinder, Jugendliche und deren Eltern bzw. Erziehungsberechtigten? Kennen die Kinder und Jugendlichen die Nummer gegen Kummer? Wissen sie, dass alle Mitarbeitenden sich gemeinsame Regeln zum Umgang miteinander gegeben haben (Kodex)? Was wollt ihr darüber hinaus als Team beachten?



## Anlage 1

### **Aufsichtspflicht**

- Die Gruppe macht einen Spaziergang durch den Wald, plötzlich gibt es einen Streit und Tanja bleibt allein zurück.
- Die Mitarbeitenden haben die spontane Idee, ein Nacht-Geländespiel zu veranstalten. Leider ist die Zeit knapp und so wird nur schnell eine kleine Begrenzung auf einer nahe gelegenen Wiese abgesteckt.
- Kurz vor der Kanutour rangeln drei Jungen spielerisch mit ihren Paddeln. Leider gehen zwei dabei zu Bruch und einem wird die Brille beschädigt. Die Mitarbeitenden haben nichts bemerkt, da sie damit beschäftigt waren, den anderen Kindern Schwimmwesten anzuziehen.

### **Haltung und Einstellung / Allgemeines / Vorbild**

- Sandra und Lorenz sind Mitarbeitende auf dem Camp und kommen sich in der Campwoche näher. Schließlich beschwerten sich die Mädchen, dass Sandra sich nicht mehr um sie kümmert und Lorenz' Zeltjungs finden die beiden kuschelnd hinter den Zelten sitzen.
- Viele Mitarbeitende sind gute Freunde und ziehen sich gern mit ironischen Bemerkungen und Sticheleien auf oder machen teils derbe Witze. Dies tun sie manchmal auch in Gegenwart der Kinder.

### **Grenzverletzung / Kindeswohl**

- Eine Betreuerin hilft den Jungen beim Duschen.
- Eine Mitarbeiterin hält ein Kind am Arm fest.
- Das Handy eines Kindes wird vermisst, sodass die Freizeitleitung beschließt, alle Taschen der Kinder durchsuchen zu lassen
- Lilli sucht ständig den Kontakt zu den männlichen Mitarbeitern und sucht auch ihre körperliche Nähe, nimmt bei einem Spaziergang z.B. ihre Hand, möchte auf dem Schoß sitzen oder umarmt werden.
- Ein Mitarbeiter äußert gegenüber Katja und ihren Freundinnen, dass Katja für ihr Alter sehr attraktiv aussieht.
- Luise macht sich über Tim lustig und mutmaßt abfällig über seine Penis-Größe.
- Julian zeigt seinem Zelt-Mitbewohner pornographische Bilder auf seinem Handy.
- Lena will ständig auf deinem Schoß sitzen.
- Im Rahmen eines Geländespiels durchsucht der 19-jährige Mitarbeiter alle Kinder am gesamten Körper nach „Schmuggelware“.



- Sascha sucht nachts auf einer Freizeit Anna in ihrem Zelt auf, die allein dort schläft.
- Lilo zieht Mark aus Spaß die Hose runter.
- Clara hat heute zum ersten Mal kurze Hosen an und man sieht viele blaue Flecke.
- Ein Mitarbeiter begleitet ein Kind auf die Toilette.
- Es ist Abholtag. Die Mutter küsst ihren 16-jährigen Sohn auf den Mund.