

Leitlinien

für Mitarbeitende im Evangelischen
Gemeinschaftsverband Pfalz e.V.



**zu einem verantwortungsvollen Umgang
mit den ihnen anvertrauten Menschen**

Inhaltsverzeichnis

- S.3** **Vorbemerkungen**
Präambel
- S.4** **Leitlinien mit Erklärungen**
- S.12** **Vorgehensweisen und Hilfen für Mitarbeitende im**
EGVPfalz zum Thema Missbrauch bei Schutzbefohlenen
- S.12** **Was ist Missbrauch?**
Definition
Grundsätzliches
- S.16** **Was ist Missbrauch nicht**
- S.17** **Wie man auf Missbrauch aufmerksam werden kann**
In der Gruppe
Außerhalb der Gruppe
- S.19** **Wenn du Missbrauch vermutest oder erkennst**
- S.19** **Umgang mit möglichen Täterinnen und Tätern**
- S.20** **Prävention**
Prävention an potentiellen Täter/-innen
Prävention an potentiellen Opfern
- S.22** **Exkurs 1: Tipps für Gruppenstunden**
Ratschläge zur Erziehung zum Selbstbewusstsein und der
Umgang mit Geheimnissen
- S.24** **Exkurs2: Verhaltenskodex im Umgang mit älteren Menschen**
- S.26** **Didaktische Hinweise - Möglichkeiten miteinander ins**
Gespräch zu kommen
Im Mitarbeiterteam
Im Mitarbeiterkreis der Gemeinde
Im Einzelgespräch
- S.29** **Kompetente Beratungseinrichtungen**
- S.30** **Literatur – Quellen – Internetadressen**
- Anhang:** **Vorschläge für Gruppenstunden mit Mädchen und Jungen**

Vorbemerkung

Die vorliegenden Leitlinien sind am 29. Oktober 2011 vom Landesgemeinschaftsrat des Evangelischen Gemeinschaftsverbandes Pfalz eV (EGVPfalz) verabschiedet worden. Sie gelten für alle Bereiche der Mitarbeit im Gesamtverband, sowie in den Bezirken und Zielgruppenarbeiten. Darum werden sie dort allen Mitarbeitenden zur Kenntnisnahme vorgelegt. Die Mitarbeitenden bestätigen die Kenntnisnahme mit ihrer persönlichen Unterschrift. Sie erhalten ein Exemplar der Leitlinien ausgehändigt. Die Leitlinien werden im geeigneten Rahmen veröffentlicht.

Mit diesen Leitlinien wird gleichzeitig ein Prozess der Sensibilisierung und Auseinandersetzung mit der Thematik des Missbrauchs in den oben genannten Bereichen angestoßen. Ziel dieses Prozesses ist unter anderem die Beantwortung der Frage: Ist die durch eine Unterschrift dokumentierte Kenntnisnahme der Leitlinien eine ausreichende Maßnahme zur Prävention oder sollte sie durch eine persönlich unterschriebene Selbstverpflichtung ergänzt werden. Diese Evaluation wird im März 2013 durch einen Beschluss im Landesgemeinschaftsrat abgeschlossen. Die verantwortlichen Gremien in den Bezirken und Zielgruppenarbeiten verfassen bis dahin eine Stellungnahme zu dieser Fragestellung.

Wer gehört zu den „Mitarbeitenden“, für den diese Leitlinien gelten?

Grundsätzlich beschreiben die Leitlinien die angemessenen Umgangsformen für alle, die sich zu einer Gruppe oder Gemeinde des EGVPfalz dazugehörig fühlen und in ihr mitarbeiten. Sie haben aber insbesondere bei den Mitarbeitenden eine besondere Bedeutung, denen verantwortliche Aufgaben und Bereiche (auch Teilaufgaben und Teilbereiche) für Einzelne oder Gruppen übertragen werden oder werden können und die somit Kontakte von einer gewissen Intensität, Art und Dauer zu Schutzbefohlenen haben, die grundsätzlich geeignet sind, ein besonderes Vertrauensverhältnis zu ihnen aufzubauen.

Präambel

Die Arbeit im EGVPfalz wird durch das Miteinander von Menschen und ihrer Beziehung zu Gott lebendig. Dieses Miteinander soll von gegenseitigem Vertrauen geprägt sein. Vertrauensvolle Beziehungen geben Menschen Sicherheit und stärken sie. Beziehung und Vertrauen dürfen nicht ausgenutzt werden.

I. Leitlinien mit Erklärungen

1. Mitarbeitende stärken die ihnen anvertrauten Menschen. Sie fördern bei ihnen ein gesundes Selbstbewusstsein und die Fähigkeit zur Selbstbestimmung. Sie gehen achtsam mit ihnen um und schützen sie vor Schaden, Gefahren und Gewalt.

Jeder Mensch ist von Gott gewollt, ins Leben gerufen und wert geachtet¹. Er ist ein Geschöpf Gottes. Damit ist jeder Mensch für Gott wertvoll und kostbar². Durch den Glauben an Jesus Christus ist er vor Gott gerecht gemacht³ und ein Kind Gottes⁴. Er lebt in einer persönlichen Beziehung zum Schöpfer. Durch die Verkündigung des Wortes Gottes und durch mein Vorbild will ich vermitteln, dass die Würde des Menschen als Geschöpf Gottes unantastbar ist⁵.

So kann ich schon früh bei Kindern ein gesundes Selbstbewusstsein fördern. Sie haben die Möglichkeit, ihr Selbstwertgefühl und Selbstvertrauen auf die Verbindlichkeit der Liebe Gottes⁶ und auf die Annahme durch liebende Bezugspersonen zu gründen. Einer selbstbewussten Person fällt es leichter, ihren Selbstwert unabhängig von der Anerkennung von Menschen, Leistung, Erfolg, Geld oder Äußerlichkeiten, noch von Stärken und Schwächen zu entwickeln.

Diese innere Einstellung prägt meine äußere Haltung in Gesten, Mimik, Sprache und in Reaktionen auf meine Umwelt. Um die Würde seines von Gott geschenkten Menschseins nicht antasten zu lassen, ist es einem Menschen mit Selbstachtung und Selbstvertrauen möglich, Gefahren abzuwehren ohne sich ein schlechtes Gewissen machen zu lassen. Er hat in seiner Selbstbestimmung die Willens-, Meinungs- und Glaubensfreiheit, „NEIN“ zu sagen. Diese Haltung will ich bei mir und anderen durch Wort und Tat fördern.

Als Leiter/-in oder Mitarbeiter/-in einer Gruppe übernehme ich Verantwortung für die mir anvertrauten Menschen. Wie Jesus die Menschen wichtig sind, weil er ihnen mit Achtung begegnet und weil es sein Anliegen ist, dass Menschen Orientierung und Hoffnung finden, will ich auch den mir anvertrauten Menschen in dieser Weise zu begegnen.

¹ 1. Mose 1, 26+27; Psalm 139, 14-16

² 1. Petrus 1, 18+9

³ Römer 5, 1+6-11

⁴ Galater 3, 26

⁵ Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland, Artikel 1/1

⁶ Jeremia 31, 3; Johannes 3, 16

2. Mitarbeitende tun alles in ihrer Macht stehende dafür, damit in unserer EGVPfalz-Arbeit Vernachlässigung, sexueller Missbrauch und andere Formen von Gewalt verhindert werden.

Mit der Anwendung von Gewalt oder dem Missbrauch meiner Vertrauensstellung, greife ich die von Gott jedem Menschen zugesprochene Würde an. Dabei ist mir bewusst, dass Gewalt und Missbrauch nicht nur körperliche Gewalt oder sexuellen Missbrauch bedeuten. Gewalt beginnt, wo ich Menschen ausgrenze und vernachlässige. Missbrauch kann z.B. auch auf geistlichem Gebiet geschehen⁷.

Sexueller Missbrauch kann seinen Anfang in sexualisierter Sprache, Witzen, Anspielungen, bildlichen Darstellungen, etc. nehmen. Darum achte ich auf wertschätzendes Reden und greife ein, wenn es in Gesprächen oder Auseinandersetzungen zu Äußerungen kommt, die die Würde eines anderen verletzen.

Jesus selbst hatte ein feines Gespür, wenn Menschen ausgegrenzt wurden, ob es die samaritanische Frau war⁸, der Zolleinnehmer Zachäus⁹ oder die des Ehebruchs überführte Frau¹⁰. Er akzeptierte es auch, wenn Menschen seine Einladung, ihm zu folgen, nicht annahmen oder sich wieder von ihm abwendeten¹¹. Jesus verbot es, Gewalt in jeglicher Form auszuüben¹².

Ich will nicht nur mich selbst korrekt verhalten, sondern auch auf den Umgang den mir anvertrauten Menschen achten, um Vernachlässigung, Missbrauch und andere Formen von Gewalt zu verhindern. Wo es geschieht, orientiere ich mich am Verhalten Jesu und gehe nach der vorgeschriebenen Weise vor¹³.

⁷ Definition für geistlichen Missbrauch in der Beschreibung der Vorgehensweise

⁸ Johannes 4

⁹ Lukas 19, 1-10

¹⁰ Johannes 8, 1-11

¹¹ Markus 10, 21; Johannes 6,67

¹² Johannes 15, 18-20; Matthäus 5, 38-39

¹³ siehe Vorgehensweise

3. Mitarbeitende nehmen die persönlichen Grenzempfindungen der ihnen anvertrauten Menschen wahr, respektieren ihre individuelle Persönlichkeit, verzichten auf abwertendes Verhalten und bringen ihnen Wertschätzung und Vertrauen entgegen.

Jeder Mensch ist ein Original Gottes, einzigartig in seinem Wesen mit individuellen Möglichkeiten und Grenzen. So hat ihn Gott geschaffen, gewollt und wertgeachtet. Darum begegne ich auch meinen Mitmenschen mit Respekt und Wertschätzung. Ich will sie durch Ermutigung und Förderung in seinen Fähigkeiten und Gaben zur optimalen Entfaltung verhelfen. Ich will ihnen das nötige Vertrauen entgegenbringen, um ihre Persönlichkeit zu stärken. Ihre persönlichen Grenzempfindungen akzeptiere ich, auch wenn sie nicht meinem Empfinden entsprechen. Ich stelle sie weder durch Abwertung noch Beleidigung infrage. Signalisieren sie mir, dass meine Nähe, Offenheit und Vertrautheit bei ihnen Unbehagen hervorrufen, gehe ich auf die nötige wertschätzende Distanz. Ich gehe sorgsam und verantwortlich mit körperlicher Berührung um und achte auf die abwehrenden Signale meines Gegenübers.

4. Mitarbeitende gestalten die Beziehungen zu den ihnen anvertrauten Menschen transparent in positiver Zuwendung und gehen verantwortungsbewusst mit Nähe und Distanz¹⁴ um.

Gute Beziehungen fördern die Persönlichkeit, stärken das Vertrauen und schaffen eine besondere Nähe. Damit dieses Vertrauensverhältnis nicht missbraucht wird, bedarf es eines transparenten Verhaltens. Was ich tue, kann in aller Öffentlichkeit geschehen und jederzeit in der Reflexion vor anderen Mitarbeitenden vertreten werden. Um unbewusste schädliche Verhaltensmuster zu erkennen, ist mir die Reflexion meines Umgangs mit Menschen durch andere Mitarbeitende wichtig. Durch positive Zuwendung baue ich eine Beziehung auf, die auf Wertschätzung und Achtung basiert. Die Beziehung darf nicht zur Manipulation missbraucht werden. Da ich für Menschen verantwortlich bin, will ich sensibel dafür sein, wo - unabhängig von den persönlichen Grenzempfindungen eines Menschen - die Grenzen von Nähe und Distanz liegen. Darum Sorge ich dafür, dass sie in gesunder Weise auf allen Gebieten des Umgangs mit Menschen gewahrt bleiben, in Tat und Wort. Jesus selbst hat frei und offen geredet¹⁵. In Folge dessen mieden die Apostel schändliche Heimlichkeit¹⁶. Ihr Reden und Handeln war transparent.

¹⁴ Abstand zwischen Menschen
bis 60 cm: engster Bereich
60-150 cm: Gesprächsdistanz
10-300 cm: Gesellschaftliche Distanz
ab 300 cm: öffentliche Distanz

¹⁵ Johannes 18, 20

¹⁶ 2. Korinther 4, 2

5. Mitarbeitende respektieren die Intimsphäre¹⁷ und die persönliche Schamgrenze sowohl von Teilnehmenden als auch von anderen Mitarbeitenden.

Gott hat uns als einzigartige Wesen und in der Verschiedenartigkeit als Mann oder Frau geschaffen. Diese Unterschiedlichkeiten im Wesen respektiere und bejahe ich und werde dafür sorgen, dass jeder Mensch den anderen in dieser Verschiedenheit annimmt und akzeptiert.

Jeder, Teilnehmende und Mitarbeitende, haben persönliche Bereiche, in die kein anderer eindringen darf. Ob es Tabuthemen (z.B. Scheidung der Eltern, Tod, Sexualität) oder Tabuzonen (z.B. Schutz des Körpers vor fremden Blicken oder körperliche Berührung) der Persönlichkeit sind - ich will sie achten und dafür sorgen, dass jeder Mensch es dem anderen zugesteht und es ihm selbst zugestanden wird. Es ist sein Recht, sich bei Gesprächen oder Aktionen zurückzuziehen, die bei ihm Unbehagen auslösen, weil sie persönliche Schamgrenze überschreiten. In solchen Fällen will ich die Gefühle des anderen Menschen ernst nehmen und ihn vor abwertenden Äußerungen und Gesten anderer schützen. Mir bekannte Tabubereiche spreche ich in seiner Gegenwart nur mit seiner Einwilligung an.

6. Mitarbeitende haben eine besondere Vertrauens- und Autoritätsstellung. Diese Position wird nicht missbraucht.

Als Mitarbeitende/-r bin ich für eine Gruppe von Menschen verantwortlich. Dadurch ist mir ein gewisses Maß an Macht verliehen und ich genieße „Vertrauen auf Vorschuss“. Es wird auf mich gehört und darauf geachtet, was ich sage und wie ich lebe. Die Bibel verwendet für solch eine verantwortungsvolle Aufgabe das Bild vom Hirten¹⁸. Wie ein Hirte für die Schafe will ich für die mir Anbefohlenen sorgen, ihr Vorankommen im Blick haben und mich für sie einsetzen. Ich möchte ihnen dienen und sie nicht beherrschen. So lebe ich vor, wie Jesus mit mir und den anderen Menschen umgeht. Die mir verliehene Macht will ich nicht durch Bevormundung oder Rechthaberei, aber auch nicht durch Manipulationen in jeglicher Form missbrauchen, um mir selbst dadurch Befriedigung oder einen Vorteil zu verschaffen.

¹⁷ Siehe Fußnote Nr. 14

¹⁸ Hesekiel 34; 1 Petrus 5, 1-19

7. Mitarbeitenden ist bewusst, dass eigene Grenzüber tretungen gegenüber Schutzbefohlenen¹⁹ mitunter gegen bestehende Gesetze verstoßen und daher strafrechtliche Konsequenzen nach sich ziehen können.

Aus dem §225 des StGB können wir entnehmen, wer in der Bundesrepublik Deutschland als Schutzbefohlener gilt. Mir wird deutlich: Ich habe als Mitarbeitende/-r eine besondere Verantwortung für die mir anvertrauten Menschen. Dies wird ebenso in der Bibel deutlich. Auch wenn die gesellschaftlichen Gegebenheiten in biblischen Zeiten oft vollkommen anders waren als heute, wird dennoch vielfach deutlich gemacht, dass Menschen, die rechtlich, körperlich, geistig und geistlich niedriger gestellt waren, eines besonderen Schutzes bedürfen. So fordert Paulus in seinen Briefen dazu auf, dass Väter ihre Kinder, Herren ihre Sklaven und Männer ihre Frauen achten, lieben und schützen sollen²⁰.

Jesus macht in seiner Person deutlich, dass Gottes Liebe denen gilt, die unter anderen Menschen leiden. Er solidarisiert sich mit den gesellschaftlich Verachteten²¹ und stellt Kinder als Beispiel für die Erwachsenen hin²². Ich will die bestehenden rechtlichen Möglichkeiten und Grenzen als Schutzraum für die mir anvertrauten Menschen und für mich als Mitarbeitende/-r verstehen.

19 § 225 StGB Misshandlung von Schutzbefohlenen

(1) Wer eine Person unter achtzehn Jahren oder eine wegen Gebrechlichkeit oder Krankheit wehrlose Person, die

1. seiner Fürsorge oder Obhut untersteht,
2. seinem Hausstand angehört,
3. von dem Fürsorgepflichtigen seiner Gewalt überlassen worden oder
4. ihm im Rahmen eines Dienst- oder Arbeitsverhältnisses untergeordnet ist,

quält oder roh misshandelt, oder wer durch böswillige Vernachlässigung seiner Pflicht, für sie zu sorgen, sie an der Gesundheit schädigt, wird mit Freiheitsstrafe von sechs Monaten bis zu zehn Jahren bestraft.

(2) Der Versuch ist strafbar.

(3) Auf Freiheitsstrafe nicht unter einem Jahr ist zu erkennen, wenn der Täter die schutzbefohlene Person durch die Tat in Gefahr

1. des Todes oder einer schweren Gesundheitsschädigung oder
2. einer erheblichen Schädigung der körperlichen oder seelischen Entwicklung bringt.

(4) In minder schweren Fällen des Absatzes 1 ist auf Freiheitsstrafe von drei Monaten bis zu fünf Jahren, in minder schweren Fällen des Absatzes 3 auf Freiheitsstrafe von sechs Monaten bis zu fünf Jahren zu erkennen. (aus <http://dejure.org/gesetze/StGB/225.html>)

²⁰ Epheser 6, 4ff; Kolosser 3, 18 ff

²¹ Lukas 19, 1-10 ; Johannes 8, 1-11

²² Matthäus 18, 1-6

8. Mitarbeitende achten auf ihren persönlichen Medienkonsum und verzichten auf alle Darstellungen, die ihr Selbst- und Fremdbild negativ beeinflussen.

Ob Internet, Fernsehen, Zeitungen – Medien beeinflussen unser alltägliches Leben und vor allem uns als Menschen. Eines ist klar: Ohne Informationskonsum geht's nicht mehr! Und täglich stelle ich mich der Gefahr vereinnahmt, manipuliert und sogar medial missbraucht zu werden. „Kontrollierende Berichterstattung wird heute von den meisten Menschen kommentarlos akzeptiert. Das lässt uns spüren, wie weit die öffentliche Meinung bereits unterschwellig manipuliert ist.“²³

Gerade gewaltverherrlichende, sexistische und stark psychologisierende Darstellungen bergen die Gefahr mich zu manipulieren und zu missbrauchen. Sie prägen mich und meine Sicht auf andere meist unterschwellig und letztlich bleibt die Frage, wie ich es vermeiden kann, dass mich Medieninhalte manipulieren und zu ihrem Sklaven machen. Paulus versucht es so zusammenzufassen, dass er klarmacht, dass er zu Jesus Christus gehört, der ihn befreit hat. Daher möchte er jeden anderen Einfluss genau prüfen und empfiehlt nur das Gute zu behalten²⁴. Darum verzichte ich bewusst auf Medieninhalte, die mir schaden.

9. Auf Grenzüberschreitungen durch Mitarbeitende und Teilnehmende in den Gruppen, bei Angeboten und Aktivitäten wird geachtet. Diese werden nicht vertuscht, sondern es wird angemessen darauf reagiert.

Auf Grenzüberschreitungen zu achten und diese nicht zu vertuschen bedeutet, nicht wegzusehen, schönzureden oder Geschehnisse zu verharmlosen. Meine Aufgabe als Mitarbeitende/-r ist es, entsprechend unangemessenes Verhalten klar zu benennen und dies vor betroffenen Personen, sowie ggf. dem/der Leiter/-in der Gruppe anzusprechen²⁵.

In manchen Situationen ist eine Grenzüberschreitung aufgrund der unterschiedlichen persönlichen Grenzempfindung (vgl. Absatz 3) nicht eindeutig feststellbar. Deshalb bedarf es einer genauen Wahrnehmung und Reflexion von Aktion und Reaktion der mir anvertrauten Personen.

²³ Griffin, Paul & Liz, Missbrauch hat viele Gesichter, 22

²⁴ 1. Korinther 6, 12 ff; 1. Thessalonicher 5, 22 ff

²⁵ Näheres dazu in den Vorgehensweisen

10. Mitarbeitende greifen bei Anzeichen von sexualisiertem, diskriminierendem, rassistischem und gewalttätigem Verhalten in verbaler und nonverbaler Form ein.

Sobald in irgendeiner Form abwertendes Verhalten wahrgenommen wird, muss es benannt und unterbunden werden. Dabei ist zu beachten, dass Menschen durch Worte, wie durch Verhalten/Handgreiflichkeiten im gleichen Maß verletzbar sind.

Bei sexualisiertem Verhalten achte ich auf die Sprachwahl, angemessene Kleidung und Maß und Art und Weise von körperlichem Kontakt/Nähe.

Diskriminierendes Verhalten zeigt sich durch Herabwürdigung, Ausschließen oder Benachteiligung von Gruppen oder einzelnen Personen aufgrund von tatsächlichen oder zugeschriebenen Merkmalen. (Beispiele dieser Merkmale: Geschlecht, sexuelle Orientierung - Herkunft, Abstammung, Hautfarbe, Sprache, Alter, soziale Herkunft - Religion, politische Ansichten - körperliche oder geistige Fähigkeiten - Behinderungen).

Unter rassistischem Verhalten verstehen wir die Verurteilung und/oder Ablehnung von Gruppen oder einzelnen Personen aufgrund ihrer Herkunft oder Zugehörigkeit.

Mit gewalttätigem Verhalten ist jegliche Form von Schaden gemeint, den Menschen sich selbst oder anderen durch Worte, Gesten oder Taten zufügen. Dazu gehört auch die Ausübung von Zwang, bei dem der Wille des anderen missachtet oder gebrochen wird. (Beispiele für verbale Gewalt: Schimpfwörter; Witze; Verleugnung; Preisgabe sensibler, persönlicher Angelegenheiten – für nonverbale Gewalt: Handgreiflichkeiten, abwertende Gesten, (sexuelle) Nötigung)

Solch Fehlverhalten zu benennen und zu unterbinden, ist lediglich der erste Schritt. Weitere Schritte spreche ich mit der für mich zuständigen Vertrauensperson ab²⁶.

²⁶ siehe Vorgehensweisen

II. Vorgehensweisen und Hilfen für Mitarbeitende im EGVPfalz zum Thema Missbrauch bei Schutzbefohlenen

Was ist Missbrauch?

Definition

„Missbrauch (allgemein) geschieht immer dann, wenn ein Mensch einen anderen Menschen dazu benutzt, eigene Bedürfnisse zu befriedigen, ohne dafür das bewusste, freie und entwicklungsangemessene Einverständnis des anderen zu haben. Er [Anm.: oder „Sie“] bedient sich dabei eines vorhandenen Machtgefälles und vernachlässigt damit verbundene Fürsorgepflichten gegenüber dem anderen.“²⁷

Grundsätzliches

1. *In der Auseinandersetzung mit dem Thema und den damit verbundenen Leitlinien sollte es nicht nur um sexuellen Missbrauch gehen. Er ist ein Merkmal eines vielschichtigen Problems!*

Es gibt ganz unterschiedliche Formen von Missbrauch:

- **Vernachlässigung**

Grundbedürfnisse des/der Schutzbefohlenen wie Essen, Kleidung, Wohnung, medizinische Versorgung... werden vernachlässigt. Aber nicht nur die physische, auch die psychische Vernachlässigung (z.B. Entzug/Verweigerung von Zuneigung und Zärtlichkeit) ist eine Form des Missbrauchs.

- **Körperlicher Missbrauch**

Hierzu zählen jegliche physische Gewaltausübungen. Diese können in Verbindung mit Jähzorn und Willkür ausgeführt werden. Die Folgen reichen von Verbrennungen über Knochenbrüche, bis hin zu Fleischwunden und Schädelhirntraumata.

- **Seelischer Missbrauch**

Seelischer Missbrauch ist vielleicht die variantenreichste Form des Missbrauchs. Er fängt dort an, wo Schutzbefohlene öffentlich oder im Zwiegespräch lächerlich gemacht werden (Hänseln mit Spitznamen, Herabsetzen mit Schimpfnamen, anschreien, beißender Spott, Ironie, gemeine und obszöne Äußerungen). Seelischer Missbrauch findet auch dort statt, wo andere Menschen bewusst ignoriert und ausgegrenzt werden. Aber nicht nur das Aussperren, auch das Einsperren eines Menschen gehört dazu.

²⁷ Senst, Dr. Rolf, in „DE'IGNIS Magazin Nr. 14: „Der missbrauchte Mensch“, Dezember 1997, Artikel „Geistlicher Missbrauch“, S. 24; in: Tempelmann, Inge, Geistlicher Missbrauch, 18

- **Geistiger Missbrauch**

Geistiger Missbrauch geschieht dort, wo ein Mensch einem anderen seine Art zu Denken aufdrängt (der/die andere darf nicht denken und fühlen wie er/sie denkt und fühlt; darf nicht fragen; analytisches Denken lernen wird unterdrückt).

- **Geistlicher Missbrauch**

„Religiöser Missbrauch beinhaltet den Versuch, Menschen in eine Entwicklungsphase des Glaubens hineinzudrängen, für den sie noch gar nicht bereit bzw. zu der sie noch gar nicht in der Lage sind, oder sie in einem Entwicklungsstadium festzuhalten, über das sie längst hinausgewachsen sind.“²⁸

Beispiele für Geistlichen Missbrauch²⁹:

- *Vermittlung falscher und mitunter krankmachender Gottesbilder*
z.B. der ausschließlich strafende Gott, der Menschen pedantisch ihre Fehler hochrechnet, der emotional ferne Gott, der nichts anderes will, als den Gehorsam der Menschen, oder der perfektionistische Gott, bei dem nur die Leistung zählt
- *Gesetzlichkeit/eigene Leistung/Verhaltensorientiertheit*
Auf gläubige Menschen wird Druck ausgeübt. Sie müssen sich „richtig“ verhalten. Im Vordergrund einer gesetzlichen, auf die Leistung des Menschen pochenden Verkündigung steht nicht mehr der Mensch, sondern das Verhalten, das er/sie an den Tag legen soll. Es wird übermäßiger Einsatz oder übermäßiger Verzicht gepredigt.
- *Bevormundung*
„Geistliche Autoritäten“ verletzen ihre fürsorglichen Pflichten, indem sie Menschen zu persönlichen Lebensentscheidungen drängen.

Beispiele:

Das junge unverheiratete Pärchen, das plötzlich ungewollt Nachwuchs erwartet, wird dazu gedrängt zu heiraten.

Der Bereich, in dem ein Mensch in der Gemeinde mitarbeiten will/soll, wird unabhängig von der persönlichen Lebenssituation, vorgeschrieben. Mitarbeitende werden dazu gedrängt, trotz anderen Willens nicht umzuziehen/eine Ausbildung anzufangen/eine andere Gemeinde zu besuchen, damit sie in der Gemeinde weiter „dienen“ können.

Kritik an der Leitung der Gruppe/der Gemeinde/des Verbandes wird (z.B. durch eine besonders „fromme“ Argumentation) unterdrückt.

²⁸ Linn, Matthew, Sheila Fabricant und Dennis, in: Healing Spiritual Abuse & Religious Addiction, 1994, S. 12-13, 15, 18; in Tempelmann, Inge, Geistlicher Missbrauch, 21

²⁹ Nach: Tempelmann, Inge, Geistlicher Missbrauch, 44 ff

- *Die Bibel wird in jeder Passage als direkte Anrede Gottes an den Menschen verstanden, die für alle Menschen zu allen Zeiten und an allen Orten gleichermaßen und uneingeschränkt gilt.*

Die heilige Schrift ist in jeder Situation, mit jeder Textstelle und für jeden Christen gleich bindend und die allein gültige Norm der Meinungs- und Persönlichkeitsbildung.

Martin Luther sagt dazu:

„Man muss mit der Schrift sorgfältig umgehen und verfahren.

Das Wort ist nun seit Anbeginn auf mancherlei Weise ergangen.

Man muss nicht allein darauf sehen, ob es Gottes Wort sei, ob Gott es geredet habe, sondern viel mehr, zu wem es geredet sei, ob es dich betreffe oder einen anderen.

Da gibt's denn einen Unterschied wie Sommer und Winter. Gott hat zu David viel geredet, hat ihn dies und jenes tun geheißen. Aber es geht mich nicht an, es ist nicht auch zu mir geredet. Er kann es gewiss zu mir reden, wenn er es so haben will. Du musst auf das Wort sehen, das dich betrifft, das zu dir geredet wird, und nicht auf das, das einen anderen betrifft. Es gibt zweierlei Wort in der Schrift: Das eine geht mich nicht an, betrifft mich auch nicht, das andere betrifft mich. Und auf dasjenige, das mich angeht, kann ich's kühnlich wagen und mich darauf als auf einen starken Felsen verlassen. Betrifft es mich nicht, so soll ich still halten.“ (aus M. Luther 1525 Eine Unterrichtung, wie sich die Christen in Mose schicken sollen)

• **Sexueller Missbrauch**

Sexueller Missbrauch an Menschen ist jede sexuelle Handlung, die an oder vor einem Menschen entweder gegen dessen Willen vorgenommen wird oder wozu der/die andere aufgrund körperlicher, psychischer, kognitiver oder sprachlicher Unterlegenheit nicht wissentlich zustimmen kann³⁰.

Der/Die Täter/-in nutzt dabei die ungleichen Machtverhältnisse aus, um das Opfer zur Kooperation zu überreden oder zu zwingen. Zentral ist dabei die Verpflichtung zu Geheimhaltung, die das Opfer zur Sprachlosigkeit, Wehrlosigkeit und Hilflosigkeit verurteilt.

³⁰ Nach: Brinkmann, Elfi, Handbuch sexuelle Gewalt, 2003, 14

- **Ritueller Missbrauch**

„Der Begriff "Ritueller Missbrauch" wird generell verwendet, um fortgesetzte, extreme und sadistische Misshandlungen, insbesondere von Kindern, in Gruppenzusammenhängen zu beschreiben. Die Ideologie der Gruppierung dient der Rechtfertigung der Misshandlung, und die Misshandlung wird benutzt, um die Lehre der Ideologie der Gruppe zu vermitteln [Anm.: z.B. Menschen werden Satan geweiht.]. Die Handlungen erfolgen im Geheimen, da sie gegen die Normen und Gesetze der Gesellschaft verstoßen.“³¹

- **Stalking**

„Unter Stalking oder Nachstellung wird das willentliche und wiederholte (beharrliche) Verfolgen oder Belästigen einer Person verstanden, deren physische oder psychische Unversehrtheit dadurch unmittelbar, mittelbar oder langfristig bedroht und geschädigt werden kann.“³² Die Formen des Stalking können sehr unterschiedlich sein. Es reicht von der gezielten Nachstellung im Internet (google, Social Communities, 123people...), zahlreichen Telefonanrufen und Nachrichten auf dem Anrufbeantworter bis hin zur ständigen Präsenz in der unmittelbaren Nähe des Opfers.

- **Mobbing**

Unter Mobbing kann jeder etwas verstehen, aber eine allgemeingültige Definition ist schwierig und in der Fachwelt bisher nicht gefunden worden. Fest steht: Bei Mobbing handelt es sich darum, dass ein Mensch fortlaufend und gezielt geärgert und schikaniert wird. Er wird in seiner Würde zutiefst verletzt. Auch hierbei wird meist ein Machtgefälle von oben nach unten hin ausgenutzt um das Mobbing voranzutreiben. Mobbing kann sich anderer Formen des Missbrauchs bedienen.

2. *In der Auseinandersetzung mit dem Thema und den damit verbundenen Leitlinien sollte es nicht nur um Kinder und Jugendliche gehen. Zwar ist diese gesellschaftliche Gruppe medial meist am stärksten im Fokus des öffentlichen Interesses, doch geschieht Missbrauch genauso an erwachsenen Menschen (unter anderem an behinderten, pflegebedürftigen und älteren Menschen)!*

³¹ <http://www.gegen-missbrauch.de/rituell>, 05.04.2011

³² <http://de.wikipedia.org/wiki/Stalking>, 05.04.2011

3. *Beim Umgang mit dem Thema müssen falsche Hemmungen abgebaut werden. Die unterschwellige Meinung, Missbrauch gäbe es im christlichen Kontext nicht, ist falsch! „Das Reich Gottes wird dort zur ‘Lachnummer’, wo wir offiziell die ‘frohe Botschaft der Freiheit’ verkünden, während Menschen in Wirklichkeit in neue Formen der Knechtschaft geraten.“³³ Außerdem muss angemerkt werden, dass diese Hemmungen, sich mit dem Thema auseinanderzusetzen, indirekt Missbrauch fördern! Missbrauch lebt vom Stillschweigen und Verschweigen!*
4. *Jede aktive und transparente Auseinandersetzung mit dem Thema ist eine gute „Öffentlichkeitsarbeit“.*
5. *Bei jedem Gespräch zu dem Thema, egal in welcher Form, muss immer bedacht werden, dass Opfer und Täter/-innen mit dabei sein könnten. Das beeinflusst die Herangehensweise erheblich.*
6. *Angst- und Panikmache sind schlechte Berater. Sie verhindern die konstruktive Herangehensweise an das Thema.*
7. *Um das Thema im gemeindlichen Kontext anzupacken, muss es nicht unbedingt ein extra Programm geben. Gerade, wenn es um Prävention geht, setzt die Auseinandersetzung mit dem Thema im alltäglichen Leben und Umgang miteinander an.*

Prävention ist keine Methode, sondern eine Haltung!

³³ Tempelmann, Inge, Geistlicher Missbrauch, 37

Was Missbrauch nicht ist:

1. Rettung und Hilfe im Bereich von Erste-Hilfe-Maßnahmen (siehe Anleitung DRK)
2. Wenn es sich um eine zufällige Reaktion oder unbeabsichtigte Berührung handelt. (Ein Geheimnis zu viel, S. 9)
3. Wenn ich einen mir anvertrauten Menschen mit Gefühlen der Achtung, des Respekts, des Stolzes, der Anerkennung oder des Trostgebens umarme und dieser diese Form der Zuwendung gern annimmt.
4. Wenn ein mir anvertrauter Mensch versucht, in „meinen engsten Bereich“ (60 cm) einzudringen, und ich so reagiere, dass die suchende Person nicht von meiner körperlichen Nähe abhängig werden kann.
5. Wenn ich einem mir anvertrauten Menschen verbal klare Grenzen setze, damit er nicht sich, bzw. andere physisch oder psychisch schadet.
6. Wenn ich einen mir anvertrauten Menschen in Fragen des Glaubens ermahne, so dass er die Freiheit hat, den Hinweis abzulehnen.

Wissenswertes: Abstand zwischen Menschen

- Bis 60 cm: engster Bereich
- 60 – 150 cm: Gesprächsdistanz
- 150 – 300 cm: Gesellschaftliche Distanz
- Ab 300 cm: öffentliche Distanz

Wie man auf Missbrauch aufmerksam werden kann

Missbrauch geschieht meist im Verborgenen. Täterinnen und Täter nutzen Schlupfwinkel aus und profitieren dazu auch noch von einer oftmals auftretenden gesellschaftlichen Tabuisierung des Themas. Nach dem Motto: „Nicht Missbrauch ist ein Tabu, sondern das Sprechen darüber.“³⁴

Diese Prämissen erschweren natürlich die Möglichkeiten auf Missbrauch aufmerksam zu werden. Aber dennoch können wir unsere Wahrnehmung schärfen. Wir müssen uns dabei vor Augen führen, dass wir in zweierlei Weise auf Missbrauch aufmerksam werden können - in der Gruppe und außerhalb der Gruppe.

³⁴ frei nach: Enders, Ursula, Zart war ich, bitter war's, ³2008, 11

a) In der Gruppe

Eine Gruppe ist, soziologisch betrachtet, ein in sich geschlossenes System. Es ist mit dem Zusammenleben in einer Familie zu vergleichen. In einem geschlossenen System gibt es klare Regeln und Grenzen, Rituale, Verhaltensweisen, Rollen und Hierarchien und damit unterschiedliche Machtgefälle. Wo Macht ist, ist die Gefahr des Machtmissbrauchs vorhanden. Daher müssen wir uns und unsere Gruppe immer wieder unter die Lupe nehmen.

Dabei fragen wir uns u.a.:

- Wer gehört zu unserer Gruppe?
- Welche Rollen nehmen die einzelnen Gruppenmitglieder ein?
- Wer hat mit wem zu tun?
- Gibt es Außenseiter?
- Wie stehen wir als Mitarbeitende zu den Teilnehmenden?
- Gibt es (sichtbare/unsichtbare) Konflikte?
- ...

Wir merken bei diesen Fragen, dass es um eines geht: Wir nehmen uns, unsere Gruppe und uns als Mitarbeitende in Bezug auf unsere Teilnehmenden wahr. Hierbei haben wir die Chance auf mögliche Gefahrenpunkte aufmerksam zu werden.

b) Außerhalb der Gruppe

Menschen kommen zu uns und wir versuchen ihnen einen Raum zu schaffen, in dem sie sich wohl fühlen und Vertrauen gewinnen. Dieses Vertrauen ist der Grundstein um ggf. auf Missbrauch von Gruppenmitgliedern, der außerhalb geschieht, aufmerksam zu werden. Wir versuchen auf einzelne einzugehen um dabei mehr aus ihrem Leben zu erfahren.

Wir hören:

- Was beschäftigt die einzelnen?
- Wie sieht ihr Leben außerhalb der Gruppe aus?
- Welche gesellschaftlichen Kontakte gibt es sonst noch?
- Was wissen andere Mitarbeitende/Teilnehmende über jemanden in der Gruppe?
- Wie reden einzelne über sich selbst?
- ...

Wir sehen:

- Gibt es Anzeichen auf körperliche Gewalteinwirkungen?
- Gibt es Anzeichen körperlicher Verwahrlosung?
- Gibt es gewisse Hemmungen bei Gruppenaktivitäten wie Schwimmen, Sport...?
- ...

Es geht bei all dem nicht darum, dass wir uns zum „Geheimdienst unserer Gruppe“ machen!!! Nicht überall, wo wir u.U. Missbrauchsgefahren sehen, geschieht auch Missbrauch! Wir sensibilisieren uns für das Thema, aber wir geraten nicht in Panik!

Wenn du Missbrauch vermutest oder erkennst

- a) Schau hin und nimm deine Gefühle ernst! Beobachte und notiere mit Datum, was du siehst oder gesehen hast. Halt dich an die hier aufgeführten Empfehlungen und unternimm sonst nichts. Falsche Schritte können großen Schaden anrichten.
- b) Sprich nicht mit dem betroffenen Kind, Jugendlichen oder Erwachsenen, es sei denn, dass er/sie sich an dich gewandt hat - und nicht mit dem/der möglichen Täter/-in darüber. Es besteht aus strafrechtlichen Erwägungen keine Eile.
- c) Sprich auch nicht im Kreis deiner momentanen Mitarbeitenden darüber. Gespräche über vermuteten Missbrauch können auch im Umfeld der Betroffenen zu unkontrollierbaren Reaktionen führen. Wende dich an eine/n verantwortlichen Leiter/-in deines Vertrauens in deiner Gemeinde oder an die/den Leiter/in der Freizeitmaßnahme. Diese/-r wendet sich an eine Beratungsstelle und informiert jemanden aus der Leitung des EGVPfalz (Verwaltungsrat), der sein/ihr Vertrauen genießt. Sofern diese/-r selbst betroffen ist oder den Fall nicht ernst nimmt, such Hilfe bei einer anderen kompetenten Vertrauensperson.
- d) Zügiger Handlungsbedarf kann allerdings bestehen, wenn körperliche Folgen einer Gewalttat behandelt, oder für eine spätere Strafverfolgung ärztlich dokumentiert werden müssen. Bitte wende dich gerade in einem solchen Fall umgehend an die genannten Personen.
- e) Menschen, die sich selbst als Opfer von Missbrauch zu erkennen geben, müssen als handlungs- und entscheidungsfähige Personen ernst genommen werden. Deshalb ist jede weitere Vorgehensweise mit ihnen abzusprechen. Dazu zählt auch die Inanspruchnahme der Unterstützung durch eine Beratungsstelle, vor allem aber eine Strafanzeige.
- f) Die Konfrontation von Opfern mit ihren Tätern/Täterinnen ist zu vermeiden.
- g) Für die Aufarbeitung von Erlebnissen von Missbrauch ist qualifizierte therapeutische und/oder seelsorgerliche Hilfe notwendig.
- h) Bestätigt sich ein Missbrauchsfall, ist gemeinsam mit der Leitung des Gemeinschaftsverbandes das Stellen einer Anzeige zu prüfen, wobei der Wunsch der/des Betroffenen, ggf. deren/dessen Sorgeberechtigten, möglichst zu berücksichtigen ist. Besser wäre es, wenn die/der Betroffene den Vorfall selbst zur Anzeige bringt. Dazu muss unter Umständen mit professioneller Hilfe zunächst die Bereitschaft und der ernste Wille erarbeitet werden. Auch geeignete Schutzmöglichkeiten müssen ausreichend bedacht sein.

Umgang mit möglichen Täterinnen und Tätern

Wer bei anderen Menschen gewalttätiges Handeln begründet vermutet, darf die Augen davor nicht verschließen, sondern muss den Verdacht auf geeignetem Wege an der richtigen Stelle bekannt machen (siehe oben). Täter/-innen können auch Mitarbeitende aus den eigenen Reihen sein.

Falsch ist die verdächtige Person eigenmächtig mit dem Verdacht zu konfrontieren, da diese den Vorwurf in aller Regel zurückweisen oder die Tat bagatellisieren wird. Richtig ist, die Vermutungen als erstes mit einer kompetenten Fachperson zu besprechen (ohne Angabe von Details und anonymisiert), und das Gespräch mit Verdächtigen immer nur mit kompetenter Unterstützung aufzunehmen.

Steht ein Mitarbeiter oder eine Mitarbeiterin unter dem Verdacht, Personen missbraucht zu haben, wird er/sie nicht gleich über diesen Verdacht informiert. Wenn der Verdacht jedoch bestätigt ist, wird der/die Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin seiner/ihrer Funktion enthoben. Dabei hat selbstverständlich auch ein/-e Täter/-in Anspruch auf Wahrung der seelsorgerlich und rechtlich gebotenen Schweigepflicht. Es ist grundsätzlich davon auszugehen, dass Täter/-innen nie freiwillig ihre Handlungen einstellen, auch nicht, wenn sie es versprochen haben. Eine weitere Mitarbeit ist um ihrer selbst und der anderen willen nicht möglich.

So uneingeschränkt verwerflich Missbrauch ist, so schwerwiegend ist es, einen Menschen unberechtigt oder voreilig diesem Verdacht auszusetzen. Damit können Karrieren oder ganze Biografien zerstört werden, weil es fast unmöglich ist, einen solchen öffentlich gemachten Verdacht noch einmal gänzlich auszuräumen. Aus diesem Grund muss, bei aller Konsequenz in der Verfolgung tatsächlichen Missbrauchs, auch und gerade in diesem Bereich bis zum Erweis des Gegenteils die Unschuldsvermutung gelten und Disziplin im Weitersagen von Verdächtigungen gewahrt werden!

Dabei ist nicht nur an den Schutz der Persönlichkeitsrechte des Einzelnen zu denken, sondern auch an den möglichen ungerechtfertigten Vertrauens- und Ansehensverlust für die ganze Arbeit des EGVPfalz.

III. Prävention

Prävention an potentiellen Täter/-innen

Als verantwortliche Leitung eines Bezirkes oder einer Gruppe entdecken wir manchmal bei Mitarbeitenden sich häufig wiederholende Äußerungen oder Verhaltensweisen, die Anlass zu berechtigter Sorge geben. Hier könnte Missbrauch geschehen, wenn es die Situation begünstigt. Unsere Beobachtungen sollten Anlass sein, mit diesen Personen darüber ins Gespräch zu kommen. Solch ein Gespräch sollte möglichst im Beisein einer dritten Person geführt werden, die das Vertrauen des/der Mitarbeitenden genießt.

Im Gespräch sollte die persönliche Geschichte des/der Mitarbeitenden reflektiert werden: Welche Werte gelten in seiner/ihrer Familie und in seiner gesellschaftlichen Umgebung im Blick auf den Umgang mit anderen? Mit welcher persönlichen Überzeugung haben die Erziehungsberechtigten diese Werte selbst gelebt und vermittelt? Gab es bei ihnen Neigungen oder Ansätze, Missbrauch als „normal“ zu bewerten, bzw. zu praktizieren? Ist der/die Mitarbeitende womöglich selbst Opfer von Missbrauch?

Anhand der Leitlinien sollten seine/ihre eigenen Werte, die sein/ihr Verhalten prägen, überprüft, infrage gestellt und korrigiert werden. Ihm/Ihr sollte klar gemacht werden, welche Äußerungen und Verhaltensweisen diesen Werten nicht entsprechen und es sollten Strategien entworfen werden, wie der Umgang mit anderen verändert werden kann.

Um zu einer realistischen Selbstreflexion zu gelangen ist zusätzlich die Erarbeitung eines transparenten Rollenbewusstseins wichtig. Wie sehen mich die Teilnehmenden? Wie sehe ich die Teilnehmenden? An welchen Stellen übe ich Macht aus? In welcher Form? An welchen Stellen bin ich besonders gefährdet? Welcher Film läuft vor meinem inneren Auge ab, der der Realität gar nicht entspricht? (Kopfkino) An welchen Stellen kann ich andere vor Missbrauch schützen?

Prävention an potentiellen Opfern

Als verantwortliche Leitung eines Bezirkes oder einer Gruppe entdecken wir manchmal bei Mitarbeitenden oder Teilnehmenden sich häufig wiederholende Äußerungen oder Verhaltensweisen, die Anlass zu berechtigter Sorge geben. Hier könnte Missbrauch geschehen, wenn es die Situation begünstigt. Unsere Beobachtungen sollten Anlass sein, mit diesen Personen darüber ins Gespräch zu kommen. Solch ein Gespräch sollte möglichst im Beisein einer dritten Person geführt werden, die das Vertrauen des/der Mitarbeitenden oder Teilnehmenden genießt.

In diesem Gespräch ist es wichtig, den Betroffenen zu helfen, den eigenen Wert zu finden: „Du bist genau so viel wert, wie andere Menschen auch. Dein Körper gehört dir. Deine Gefühle gehören dir. Deine Meinung gehört dir. Dein Glaube gehört Gott. Keiner hat das Recht deinen Glauben einzuschränken und somit Gott persönlich anzugreifen.“

Es gilt, aufzuzeigen, was er/sie gut kann, indem wir ihm/ihr die eigenen Fähigkeiten zurückspiegeln, ihm/ihr etwas zutrauen und somit soziale Kompetenz fördern. Zu signalisieren: „Du bist wertvoll!“, kann ihm/ihr die fehlende emotionale Wärme und Geborgenheit vermitteln.

Das Gespräch soll der anderen Person helfen, eigene Grenzen, sowohl körperlich wie auch psychisch zu entdecken und sie verbal zu äußern. „Welche Grenzen werden mir von anderen gesetzt, welche von mir selbst?“ Dadurch kann er/sie lernen, bewusst und aktiv anderen Grenzen im Umgang mit ihm selbst zu setzen. „Wo will und muss ich in Zukunft „Nein!“ sagen?“ Er/Sie soll lernen, anzumahnen, wo Grenzen von anderen ignoriert und überschritten werden. Und er/sie darf sich Hilfe holen (auch wenn es verboten wird).

Tipps für Gruppenstunden

Ratschläge zur Erziehung zum Selbstbewusstsein und der Umgang mit Geheimnissen

1. Konkrete Formulierungen:

Dein Körper gehört dir!

Wenn Berührungen für dich blöd oder komisch sind, dann darfst du „nein“ sagen, denn niemand hat das Recht, dich gegen deinen Willen anzufassen, zu streicheln oder zu küssen.

Du darfst „nein“ sagen!

Auch Erwachsene machen manchmal Blödsinn und verlangen von Kindern etwas, das Kindern Angst macht, ihnen weh tut oder ganz komische Gefühle macht. Dann dürfen Kinder „nein“ sagen und brauchen das nicht zu machen. Du darfst allein duschen, baden oder schlafen.

Trau deinem Gefühl!

Wenn jemand dir schlechte Gefühle macht, dann darfst du dich wehren.

Es gibt gute, schlechte und komische Berührungen:

1. Gute Berührungen machen dir gute Gefühle, z.B. liebevolle Berührungen
2. Schlechte Berührungen machen dir schlechte Gefühle, z.B. getreten oder geschlagen werden
3. Komische Berührungen machen dir komische und fremde Gefühle. z.B. Du fühlst dich verwirrt, wenn du zu lange umarmt oder gekitzelt wirst.

Wenn dir Berührungen nicht gefallen, darfst du dich wehren.

Zeige wie es dir geht, wenn du traurig, fröhlich oder wütend bist.

Es gibt gute und schlechte Geheimnisse!

- Schlechte Geheimnisse werden dir aufgezwungen und sind eigentlich gar keine
- Geheimnisse. Du darfst sie weitersagen. Das ist kein Petzen. Und die angedrohten
- Folgen musst du nicht fürchten.
- Gute Geheimnisse machen Spaß.
- Schlechte Geheimnisse machen schlechte Gefühle (z.B. Bauchschmerzen).
- Über schlechte Geheimnisse darf man sprechen.
- Gute Geheimnisse darf man für sich behalten und nicht verraten.
- Schlechte Geheimnisse sind zum Verraten da. Du darfst davon erzählen, auch wenn es dir verboten wurde. Oder wenn du versprochen hast, nichts davon zu erzählen.

Du darfst dir Hilfe holen!

Manchmal ist es zu schwer, sich alleine zu wehren. Dann dürfen Mädchen und Jungen sich Hilfe holen. Manchmal willst du deiner Mutter oder deinem Vater nicht alles sagen, deshalb ist es wichtig, dass du dir überlegst, welche anderen Kinder oder auch Erwachsenen zu dir halten werden, wenn du Hilfe brauchst. Wende dich an sie und vertraue dich ihnen an.

Du darfst dir Hilfe holen und erzählen was passiert ist. Wenn dich zum Beispiel Erwachsene komisch oder schlecht berühren und das immer wieder tun. Das können Lehrer, Erzieher, Onkel, Tante, Mama, Papa sein.

(u. a. aus Sexueller Missbrauch, Weißes Kreuz)

Beispiele für Gruppenstunden sind im Anhang dieses Heftes

Verhaltenskodex im Umgang mit älteren Menschen

Jeder Mensch hat die Würde auf Selbstbestimmung und den Erhalt der eigenen Fähigkeiten. Die deutsche Pflegeforscherin Monika Krohwinkel hat ein Strukturmodell entwickelt:

AEDL, d.h. Aktivitäten und existenzielle Erfahrungen des Lebens

1. Kommunizieren
2. sich bewegen
3. vitale Funktionen des Lebens aufrecht erhalten
4. sich pflegen
5. essen und trinken
6. ausscheiden
7. sich kleiden
8. ruhen und schlafen
9. sich beschäftigen
10. sich als Mann und Frau fühlen
11. für eine sichere Umgebung sorgen
12. soziale Bereiche des Lebens sichern
13. mit existenzielle Erfahrungen des Lebens umgehen
14. Glauben ausüben und leben

Wichtig: Selbstbestimmung und Selbständigkeit

1. Der alte Mensch hat ein Recht auf Intimsphäre
2. Die Rechte alter Menschen sind im SGB XII beschrieben
3. Das private Umfeld eines Menschen ist immer sein intimer Bereich
4. Augenkontakt zeugt von Wertschätzung und Interesse

Ethische Werte:

1. Selbstbestimmung des Einzelnen respektieren
2. Schaden vermeiden
3. Gutes tun
4. Gerechtigkeit üben
5. wahrhaftig sein
6. verschwiegen sein
7. glaubwürdig sein
8. Verantwortung tragen
9. Vertrauen herstellen und aufrecht erhalten

Sexualität im Alter

In unserer Gesellschaft wird Sexualität im Alter oft als ungewohnt, niedlich, lächerlich oder gar als anstößig beschrieben. Das Bild vom alten Menschen schließt Sexualität aus. Biologische Veränderungen führen nicht zu einer Beendigung sexueller Betätigung. Diese ist bis ins hohe Alter möglich. Als Ursache für eine Beendigung sexueller Aktivitäten ist weniger fehlendes Interesse, als vielmehr überwiegend fehlende Möglichkeiten maßgeblich, z.B.:

- Das Fehlen des Partners
- Gesundheitliche Probleme
- Das Fehlen einer Intimsphäre
- Orientierung an gesellschaftliche Vorgaben

Bindungen, Geborgenheit und Zärtlichkeit stimulieren Lebensaktivität und Lebenswillen und dürfen daher älteren Menschen nicht vorenthalten werden.

Besuch eines älteren/pflegebedürftigen Menschen

1. sich selbst vorstellen
2. der ältere Mensch ist eine erwachsene Person und deshalb nicht wie ein Kind zu behandeln
3. per Sie (Personen mit Demenz reagieren besser auf per Du - vorher mit den Angehörigen absprechen!)
4. im vorderen Bereich einer Wohnung bleiben / Zimmertüre offen halten
5. sich nicht auf das Bett setzen
6. in Augenhöhe sprechen
7. Augenkontakt aufnehmen
8. jeden Handgriff vorher erklären / Berührungen erfragen
9. bei unangenehmer Situation (z.B. Intimbereich unbedeckt) Pflegepersonal rufen
10. nie zu einer Handlung drängen, die Person immer selbst entscheiden lassen
11. Beim Essen helfen: Nahrung „eingeben“, nicht „füttern“

(Aus der Praxis für die Praxis, Ruth Schmid)

IV. Didaktische Hinweise - Möglichkeiten miteinander ins Gespräch zu kommen

4.1. Im Mitarbeiterteam (Freizeit, Kinderstunde, Teenkreis, Jugendkreis, Bibelstunde, Generation plus, offene Arbeit, Event...)

Es ist unabdingbar, dass wir uns zum Thema Missbrauch mit den anderen Mitarbeitenden unserer Gruppe beraten, austauschen, gemeinsam Beobachtungen und Eindrücke teilen und somit in Verantwortung der uns anvertrauten Menschen gegenüber sensibilisieren. Dies kann z.B. folgendermaßen geschehen:

a) Sinn des Themas für das Mitarbeiterteam deutlich machen

- Eine/-r erzählt den anderen Mitarbeitenden 2-3 mögliche Fallbeispiele (verschiedene Formen von Missbrauch). Man kann sie sich ggf. auch miteinander durchlesen. Im Zuge dessen wird betont, dass man als Mitarbeitende/-r immer von zwei Seiten mit dem Thema konfrontiert werden kann – nämlich als Täter/-in und als Wahrnehmende/-r. oder als jemand, der/die von anderen darüber in Kenntnis gesetzt wurde.
- Nachfolgend machen wir uns im Austausch miteinander klar, welche Rolle wir als Mitarbeiterteam gegenüber den Teilnehmenden haben und genauso als einzelne Mitarbeitende gegenüber den Teilnehmenden.

b) Leitlinien miteinander lesen

- Verständnisfragen klären
Ggf. Erklärung der Thesen ebenfalls miteinander lesen

c) Gespräch

- Nachdem wir die Leitlinien miteinander studiert haben, wenden wir uns wieder unserer Gruppe und den Teilnehmenden zu. Wir fragen uns:
Welche Formen des Missbrauchs sind bei unserer Zielgruppe wie denkbar?
Gab es bereits Anzeichen von Missbrauch in unserer Zielgruppe?
An welcher Stelle müssen wir als Team besonders aufpassen?
...
- Im Gespräch sollte nicht nur deutlich werden, dass es wichtig sich für dieses Thema zu sensibilisieren (das haben wir im ersten Schritt schon getan), sondern vor allem, wie wir konkret präventiv mit diesem Thema in unserer Gruppe umgehen können.

d) Leitlinien zur Unterschrift stellen

Hierbei geht es nicht darum falschen Druck aufzubauen. Jede/-r hat natürlich die Möglichkeit, die Leitlinien und die vorliegenden Materialien noch einmal in Ruhe für sich zu bearbeiten. Niemand gilt dadurch als verdächtig!!! Dennoch sollte spätestens an dieser Stelle klar sein, dass eine verantwortliche Mitarbeit nur möglich ist, wenn die Kenntnisnahme der Leitlinien unterschrieben wurde.

4.2. Im Mitarbeiterkreis der Gemeinde

Ein Gespräch im Leitungskreis einer Gemeinde oder in einem Gesamtmitarbeiterkreis kann sich didaktisch an den Vorschlägen zu 4.1. orientieren. In diesem Gespräch sollten aber alle Zielgruppen und darüberhinaus alle Bereiche der Gemeindegemeinschaft innerhalb und außerhalb des Gemeindegebäudes, insbesondere auch seelsorgliche Situationen, in den Blick genommen werden.

4.3. Im Einzelgespräch

Zu Beginn des Gesprächs soll dem/der einzelnen Mitarbeitenden der Sinn und die Aktualität des Themas deutlich gemacht werden. Dazu können einige Fallbeispiele³⁵ hilfreich sein. In der Betrachtung von Beispielen ist es wichtig zu betonen, dass man als Mitarbeitende/-r immer von unterschiedlichen Seiten mit dem Thema konfrontiert werden kann:

1. Als Täter/-in
2. Als Wahrnehmende/-r; Reagierende/-r
3. Ansprechpartner/-in von Wahrnehmenden

Nach einer ersten Einleitung sollten miteinander die Leitlinien und ggf. entsprechend die Erklärungen dazu gelesen und durchgearbeitet werden. Neben der Beantwortung von Verständnisfragen soll eine erste Identifikation mit den Thesen passieren. Dies geschieht beispielsweise durch die Bearbeitung der Frage, welche der Thesen leicht einzuhalten sind und welche anderen dagegen eher schwer. (Dabei auch nach den Begründungen der Antworten fragen)

Anschließend soll anhand einiger weiterführender Fragen das Thema im Gespräch vertieft werden:

Welche Vorerfahrungen mit dem Thema liegen vor?

- Selbst Opfer?
- Gibt es Opfer oder Täter/-innen im Freundeskreis, in der Verwandtschaft, Schule oder am Arbeitsplatz?
- Gibt es Situationen, die dir beim Lesen der Leitlinien in den Kopf kommen?
- Wie bist du aufgewachsen? (Leistungsstil der Eltern, Umgang mit Sexualität/ Ansichten über Sexualität)

³⁵ Vgl. Arbeitshilfe CVJM

Selbst bewusste Grenzen zu setzen, erleichtert das Leben.

- Welche Grenzen setzt du in deinem eigenen Leben gegenüber anderen?
- Wie schätzt du deine Grenzen ein?
- Sind sie eher höher oder niedriger gesetzt als bei andere?
- Welche Grenzen gibt es bei den Teilnehmenden, denen du als Mitarbeitende/-r gegenüber stehst?
- Wo gehen Empfindungen weit auseinander und wo wird dies bisher nicht beachtet?

Jeder Mensch nimmt in unterschiedlichen Lebenssituationen verschiedene Rollen ein.

- Welche Rolle hast du im Mitarbeiterteam?
- Welche Rolle hast du als Mitarbeitende/-r gegenüber den Teilnehmenden?
- An welchen Stellen übst du Macht aus? Ist das negativ / positiv?
- Wo provozierst/reizt du andere?
- Wie verhältst du dich gegenüber dem anderen Geschlecht?
- Wo sehnst du dich nach Nähe, Aufmerksamkeit und/oder Anerkennung?
Wie gehst du damit um?
- Wie verhältst du dich in deiner gesellschaftlichen Rolle?
(Bsp. Als Ehepaar/ Single / Pärchen)

Du bist gefragt!

- An welchen Stellen bist du besonders gefährdet?
- An welchen Stellen kannst du andere vor Missbrauch schützen?³⁶
- Überprüfe dich selbst im Bezug auf (Ggf. als „Hausaufgabe“):
 - Kopfkino
 - Machtdominanz

Zum Schluss sollen die Leitlinien zur Unterschrift gestellt werden.

³⁶ Zur Sensibilisierung hilfreich: Fragebogen v. LJR Berlin, S. 11

V. Kompetente Beratungseinrichtungen

Hier gibt es Hilfe und Beratung:

Chris-Sorgentelefon



**Kostenlose Kinder- und Jugendtelefone 0800-1110333 und
Elterntelefone 0800-1110550**

Seelsorgezentrum des Deutschen EC-Verbandes

Töpfenhofweg 30

34134 Kassel

Tel.: 0561/52177-0, Fax:0561/52177-204

seelsorgezentrum@ec-jugend.de

www.ec-jugend.de

Weißes Kreuz in Deutschland

Weißes-Kreuz-Straße 1-4

34292 Ahnatal / Kassel

Tel: 05609 - 83 99-0

info@weisses-kreuz.de

www.weisses-kreuz.de

VI. Literatur – Quellen – Internetadressen

Literatur

- Tempelmann, Inge:** Geistlicher Missbrauch.
Auswege aus frommer Gewalt. Witten ²2009.
- Griffin, Paul & Liz:** Missbrauch hat viele Gesichter.
Opfer finden Hoffnung und Heilung.
Haiderbach-Beihingen 2008.
- AEJ Deutschland** Keine Chance für ein Tabu.
Sexualisierte Gewalt bei Kinder- und Jugendreisen.
Grundlagen, Prävention, Intervention. Hannover 2007.
- Enders, Ursula** Zart war ich, bitter war's.
Handbuch gegen sexuellen Missbrauch. Köln ³2008.
- Brinkmann, Elfi. Hoffmann, Sandy** Handbuch sexuelle Gewalt. Moers 2003.
- Hemfelt, Robert / Minirth, Frank / Meier, Paul,** Mut zur Liebe, Gerth-

Medien

Menschenskinder

Homepages

www.gewalt-ist-nie-ok.de
www.selbstlaut.org
www.hinsehen-handeln-helfen.de
www.wildwasser.de
www.tauwetter.de
www.ejwue.de/menschenskinder
www.rigg.rlp.de
www.zartbitter.de

VII. Arbeitshilfen mit Kurzkomentaren und Bezugsadressen

Sind als Printbeilage und als CD mit pdf-Dokumenten beigelegt.

Anhang

Gruppenstunden für Mädchen und Jungen

(aus Menschenskinder-, ihr seid stark S. 15 – 33, EJW)

Auf eine geschlechtsdifferenzierte und rollenkritische Ausrichtung ist in besonderem Maße zu achten. Konkret heißt das, bei Mädchen ist eher das Selbstbewusstsein, das Durchsetzungsvermögen und ihre körperliche Selbstbestimmung zu fördern und zu stärken, bei Jungen geht es eher darum, dass sie auch Zugang und Sprachfähigkeit zu ihren Empfindungen finden. Wann und wo immer Arbeit mit Kindern und Jugendlichen Mädchen in ihrem Selbstbewusstsein und ihrem Durchsetzungsvermögen stärkt und Jungen ermutigt, zu ihren zarten Gefühlen zu stehen, arbeitet sie präventiv. Dieser präventive Ansatz reicht jedoch nicht aus. Es ist unbedingt nötig, das Thema gezielt auf die Tagesordnung zu setzen.

1. Beispiele für Mädchen

My Way

Hierfür braucht man einen Raum mit genügend Platz. Die Mädchen verteilen sich im Raum. Jede sucht sich nun einen Zielpunkt irgendwo im Raum und nimmt sich fest vor, dass sie dorthin gehen will. Auf ein Signal hin gehen alle gleichzeitig los, jeweils auf direktem Weg zu ihrem Zielpunkt, und zwar zügig, bis sie an ihrem Ziel stehenbleiben. Unterwegs soll niemand angerempelt oder umgerannt werden. Wenn alle angekommen sind, bleibt jede kurz an ihrem Platz stehen und es folgt eine kurze Austauschrunde:

- Konnte ich den direkten Weg gehen?
- Musste ich jemandem ausweichen?
- Wie sicher bin ich losgegangen?
- Wie habe ich mich unterwegs gefühlt (gestresst, locker, sicher, gehetzt, ...)?
- Wie fühlt es sich jetzt an, an meinem Ziel zu sein?

Die Übung kann einige Male wiederholt werden, wobei jedes Mädchen versucht, ihr Tempo zu finden, das zu ihr passt und darauf achtet, wie es ist, wenn ihr jemand „in die Quere kommt“. Wichtig ist, sich vorher ganz klar einen Zielpunkt zu setzen und nicht von ihm abzuweichen, auch wenn man zwischendurch einen kleinen Schlenker machen muss oder ins Stocken gerät.

Das Power-Mädchen

Material: Rolle Packpapier oder Tapete, dicke Filzstifte

Ein Mädchen legt sich auf die Papierbahn und ihre Umriss werden aufgemalt. Anschließend sammelt die Gruppe Eigenschaften, die sie mit einem selbstbewussten Mädchen verbindet; die Stichworte werden an entsprechender Stelle in den Umriss geschrieben, z.B.:

- Beine/Füße: Stehvermögen, Schritte gehen, sicheres Auftreten, ...
- Schultern: Belastbarkeit, schützend vor andere stellen
- Arme/Hände: anpacken, sicherer Halt
- Rücken: Rückgrat, Aufrichtigkeit, nicht buckeln, ...

„Ich bin... einzig, nicht artig!“

Jedes Mädchen bekommt **Papier und Stift**.

Aufgabe: Schreibt euren Namen so auf, dass die Buchstaben am linken Blattrand untereinander stehen. Nun überlegt euch zu jedem Buchstaben eine eurer Stärken, eine Eigenschaft, die zu euch gehört oder die ihr gerne hättet, z.B.: **L – locker, I – ideenreich, S – schlau, A – abenteuerlustig**.

Stellt euch jede der Reihe nach der Gruppe vor. Achtet dabei darauf, wie ihr steht: mit beiden Beinen fest auf dem Boden, Rücken und Schulter gerade, die Hände z.B. in die Hüften gestemmt oder locker an der Seite, wie es für euch passt, und sagt mit lauter, fester Stimme (nicht brüllen, aber sehr bestimmt): „Ich bin Lisa! Ich bin locker. Ich habe gute Ideen. Ich bin schlau. Und ich liebe Abenteuer!“

Wer nicht ganz mit sich zufrieden war, darf sich gerne noch mal, mit mehr „Schmackes“, vorstellen. Bis ihr selber überzeugt seid von dem, was ihr sagt. (Donnernder Applaus!)

Anti-Opfer-Rollenspiele

2. Beispiele für Jungen

Aktion Dauer Beschreibung Material

Warm-up 5 min Wuzliputzli/Krabben fangen Dickes Seil zur Randmarkierung

Textmeditation

3 min „Zum Staunen“ Text

Übung 10-20 min Stabmeditation/Förderband Bambusstab 1,5-2 m,

CD Player

Reflexion 5-10 min Punkteblitzlicht

Übung 30-45 min Elektrischer Zaun

Seil oder Schnur, 2 Bäume oder Pfosten, glattgehobeltes Kantholz 240x8x10 cm

Reflexion 10-15 min Momentaufnahme

Übung 15-30 min Körperumriss Tapetenrolle, Stifte, rotes Klebeband

Übung 15-20 min Beamen Stabile Decke

Text 3 min Jungengebet Text ggf. zum Mitgeben

3. Literatur für Gruppenstunden

3.1. Max Lucado, Du bist wertvoll (Buch und DVD)

3.2. Marie Wabbes, Ich dachte, du bist mein Freund, Brunnen

4. Ausgearbeitete Gruppenstunden – Bibeltexte -

4.1. Von Gott erbeten, 1. Samuel 1,1-28 – Samuel - (KIMAT 2008, Heft 3)

4.2. Ein Kleiner kommt ganz groß raus, 1. Samuel 16,1-13 – David -
(KIMAT 2008, Heft 3)

4.3. Mit Gott an meiner Seite, 1. Samuel 17,1-58 – Angst überwinden -
(KIMAT 2008, Heft 3)

4.4. Nicht jeder will mein Freund sein, 1. Samuel 24,10-16 – (KIMAT 2008, Heft 3)

4.5. Ehe du geboren wurdest, Psalm 139 , (KIMAT 2010, Heft 3)

4.6. Mein Kind ist es mir wert, Psalm 127,3, Familienstunde (KIMAT 2010, Heft 3)

4.7. Gott kennt mich, Psalm 139, (KIMAT 2010, Heft 4)

4.8. Großartig gemacht, 1. Mose 1,26-2,4) JUMAT, Heft 78)

5. Internetadressen (siehe Menschenkinder):

www.bundesverein.de

www.bzga.de

www.chris-sorgentelefon.de

www.fenestra-projekt.de

www.hinsehen-handeln-helfen.de

Kampagne „Hinsehen. Handeln. Helfen!“ der Bundesregierung. Aktionsplan, Informationsmaterial, Datenbank mit Beratungsstellen, Literaturtipps.

www.mira.ch

www.polizei.propk.de

www.wildwasser.de

www.tauwetter.de

www.zartbitter.de

www.zissg.de

6. Lieder zum Thema

Bushido: Janine

Reamon Feat. & Xavier Naidoo: Jeanny

PUR: Kinder sind Tabu

Superzwei: Blinder Passagier

7. Hilfe übers Telefon:

kostenlose Kinder- und Jugendtelefone 0800-1110333

und 41 Elterntelefone 0800-1110550



Evang. Gemeinschaftsverband Pfalz e.V.

Geschäftsstelle

Staufer Straße 28 a

67304 Eisenberg

Telefon: 06351 - 5029

Telefax: 06351 - 5800

geschaeftsstelle@egvpfalz.de

www.egvpfalz.de