

Schutzkonzept Ev. Versöhnungs - Kirchengemeinde Rheda-Wiedenbrück



Inhaltsverzeichnis

RISIKOANALYSE	2
FORTBILDUNGEN	7
PERSONALVERANTWORTUNG	9
PARTIZIPATION	10
ANSPRECHPERSONEN UND BESCHWERDEVERFAHREN	11
NOTFALLPLAN/HANDLUNGSLEITFADEN	12
MELDEPFLICHT	15
INTERVENTION	17
REHABILITIERUNG	19
MAßNAHMEN BEI FÄLLEN NACH §8A KJHG (KINDESWOHLGEFÄHRDUNG)	21
PEERGROUPGEWALT	21
KOOPERATION MIT FACHSTELLEN	22
QUALITÄTSMANAGEMENT	23
ANHANG 1	24
ANHANG 2	25
ANHANG 3	27
ANHANG 4	29
ANHANG 5	30
ANHANG 6	31

Einleitung

Die Ev. Versöhnungs - Kirchengemeinde Rheda-Wiedenbrück erstreckt sich mit insgesamt rund 14.000 Gemeindemitgliedern über etwa 200 km². Sie umfasst 4 Bezirke mit unterschiedlichen Angeboten und Traditionen. Die vier Ortsbezirke umfassen Herzebrock-Clarholz und Langenberg-Benteler, Rheda und Wiedenbrück.

Ziele dieses Konzepts

Die Ev. Versöhnungs - Kirchengemeinde Rheda-Wiedenbrück ist dafür verantwortlich, ein Umfeld zu schaffen, in dem sich alle – egal, ob Kinder, Jugendliche oder Erwachsene – wohl und sicher fühlen.

Die Ziele dieses Schutzkonzepts lauten:

- Schutz vor jeder Form sexualisierter Gewalt
- Orientierung und Hilfestellung für die Personen, die Verantwortung übernehmen für Kinder, Jugendliche und Erwachsene

Zielgruppen dieses Konzepts

Die in diesem Konzept aufgeführten Maßnahmen sollen die Kinder, Jugendlichen, hilfe- und unterstützungsbedürftigen Menschen sowie Menschen in Abhängigkeitsverhältnissen schützen, die innerhalb der Kirchengemeinde tätig sind oder an Veranstaltungen der Kirchengemeinde teilnehmen. Dies umfasst zum einen die Kinder, Jugendlichen und Erwachsenen, die an den Veranstaltungen teilnehmen als auch die ehrenamtlichen und hauptberuflichen Mitarbeitenden der Kirchengemeinde selbst, da auch sie sich innerhalb der Strukturen der Kirchengemeinde in Abhängigkeitsverhältnissen befinden.

Um dieses Ziel zu erreichen, richten sich die in diesem Konzept genannten Anforderungen und Maßnahmen in erster Linie an alle Personen, die Verantwortung übernehmen für die Kinder, Jugendlichen und Erwachsene. Dies umfasst sowohl die Personen(gruppen), die Verantwortung für die Strukturen haben als auch die Personen, die unmittelbar in Kontakt zu Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen treten.

Geltungsbereich

Die in diesem Schutzkonzept aufgeführten Anforderungen und Maßnahmen richten sich an alle Arbeits- und Aufgabenbereiche der Ev. Versöhnungs - Kirchengemeinde Rheda-Wiedenbrück. Die Kindertageseinrichtungen, die zur Kirchengemeinde gehören, haben bereits ein eigenes, an ihre Strukturen angepasstes, Schutzkonzept entwickelt. Diese einrichtungsspezifischen Schutzkonzepte entsprechen den in diesem Schutzkonzept aufgeführten Anforderungen.

Risikoanalyse

Ziel dieses Schutzkonzepts ist, Schutzmaßnahmen für die tatsächlich vorhandenen Risiken innerhalb der Kirchengemeinde zu definieren. Grundlage für ein

erfolgreiches Schutzkonzept ist daher eine Risiko- und Bestandsanalyse, die zu Beginn mit möglichst vielen Akteur*innen der Kirchengemeinde durchgeführt wird. Ziel der Risikoanalyse ist dabei, tatsächlich vorhandene Gefährdungspotentiale zu erkennen und bereits vorhandene Schutzmaßnahmen aufzuzeigen. Die wichtigsten Ergebnisse der Risikoanalyse sind an dieser Stelle zusammengefasst.

Teilnehmende der Risikoanalyse

Für die Risikoanalyse wurden folgende Personengruppen identifiziert, die an der Risikoanalyse teilgenommen haben:

- Kinder und Jugendliche, die an kirchenmusikalischen Angeboten teilnehmen
- Leitungsverantwortliche
- Erwachsene, die an Veranstaltungen teilnehmen
- Haupt- und Ehrenamtliche Mitarbeitende
- Ehrenamtliche Mitarbeitende in der Kinder- und Jugendarbeit
- Teilnehmende an Veranstaltungen der Kinder- und Jugendarbeit

Für jede der Personengruppen wurde eine eigene Risikoanalyse mit spezifischen Fragen durch die Fachstelle Prävention sexualisierte Gewalt in den Ev. Kirchenkreisen Bielefeld und Gütersloh entwickelt.

Strukturen, Ansprechpersonen, Verantwortlichkeiten und Entscheidungskompetenzen

Zum großen Teil waren Ansprechpartner, den Teilnehmenden der Risikoanalysen bekannt. Eine große Mehrheit hat auch das Vertrauen, dass Irritationen und Probleme angesprochen werden können und die Leitung Verantwortung übernimmt, wobei Teilnehmende der Risikoanalyse auch Unsicherheiten bei der Definition von Aufgaben und Kompetenzen von Führungskräften sehen. Ein weiteres Ergebnis der Risikoanalyse war, dass Unsicherheiten der Rollenklarheit zwischen älteren und jüngeren ehrenamtlichen Mitarbeitenden und zwischen jüngeren Ehrenamtlichen und Teilnehmenden vor allem in der Konfirmandenarbeit bestehen. Zudem sind vor allem die gemeindlichen Kommunikationsstrukturen nicht immer ganz klar und es fehlt ein klar definiertes Beschwerdemanagement. Hier bedarf es einer transparenteren Kommunikation sowohl über vorhandene Strukturen als auch über Verantwortlichkeiten und Entscheidungskompetenzen sowie der Prozesse im Interventionsfall. Außerdem braucht es für junge ehrenamtliche Mitarbeitende das Angebot einer qualifizierten Ausbildung, um Rollenklarheit zu ermöglichen und Leitungskompetenzen zu erlangen.

Regeln und Absprachen für den gemeinsamen Umgang

Die Teilnehmenden der Risikoanalyse gaben an, dass z.T. gemeinsame Regeln und Absprachen bestehen, aber diese manchmal noch zu unkonkret sind oder sich nur auf einen Arbeitsbereich beziehen, der diese erarbeitet hat. Die Kommunikation solcher Regeln erfolgt mündlich wie schriftlich, ist dabei aber nicht standardisiert.

Partizipation und Mitgestaltung

Grundsätzlich gibt es in allen Bereichen der Kirchengemeinde Möglichkeiten zur Partizipation.

Meinungen werden gehört, Regeln gemeinsam aufgestellt, Irritationen können offen angesprochen werden.

Beziehungsgestaltung

Ein Ergebnis der Risikoanalyse ist, dass vor allem die Altersspanne zwischen den unterschiedlichen Mitarbeitenden in der Kirchengemeinde eine Herausforderung darstellt, gerade die altersbedingte Nähe zwischen Konfirmand:innen und jungen Teamern benötigt Rollenklarheit und -sicherheit.

Schutz der Privatsphäre und Wahren der persönlichen Grenzen

Teilnehmenden geben an, dass ihre Privatsphäre gewahrt, auf ihre Bedürfnisse eingegangen und die persönlichen Grenzen eingehalten werden. Wenn persönliche Grenzen überschritten werden, wird dies thematisiert. Solche Grenzüberschreitungen werden von den Teilnehmenden als Ergebnis von noch fehlenden Schulungen gesehen, in denen Leitungsrolle klar definiert wird.

Örtliche Gegebenheiten

Die Teilnehmenden der Risikoanalyse geben an, dass die Räume der Kirchengemeinde, öffentliche Räume sind. Dies ist den Leitungspersonen bewusst und sie intervenieren, wenn fremde Personen Räume betreten, in denen gerade Gruppen arbeiten. Es gibt bei allen Beteiligten eine hohe Sensibilität für die einzelnen baulichen Besonderheiten in den Gemeindehäusern, die auch ein unbemerktes Betreten ermöglichen können.

Bedeutung für das Schutzkonzept

Grundsätzlich sind die Ergebnisse der Risikoanalyse positiv und zeigen, dass auch ohne bereits vorhandenes Schutzkonzept bereits Schutzmaßnahmen vorhanden sind.

Doch wird es die Aufgabe des Schutzkonzeptes sein, sowohl klare Kommunikationswege als auch Kompetenzen innerhalb der Kirchengemeinde transparent zu machen und ein Beschwerdemanagement zu installieren. Ebenso ist es die Aufgabe Schulungskonzepte zu entwickeln und nachzuhalten, die Leitungskompetenzen und Rollenklarheit gerade bei den jüngeren Mitarbeitenden in der Konfirmandenarbeit ausbilden.

Die Ergebnisse der Risikoanalyse sind in das vorliegende Schutzkonzept, insbesondere in die Abschnitte Verhaltenskodex, Beschwerdewege und Partizipation, geflossen.

Verhaltenskodex

Aus dem christlichen Menschenbild erwachsen die besondere Verantwortung und der Auftrag Menschen im Wirkungskreis der Ev. Versöhnungs-Kirchengemeinde Rheda-Wiedenbrück vor (sexualisierter) Gewalt zu schützen und ihre Würde zu bewahren. Diese Grundlage bestimmt den Umgang, den wir miteinander pflegen.

Unser Umgang miteinander ist gekennzeichnet von einer Kultur der Achtsamkeit. Wir respektieren die Würde und die Selbstbestimmung eines jeden Menschen in seiner Selbstwahrnehmung und in allen Lebenssituationen. Die Vielfalt unserer Kirchengemeinde und der uns anvertrauten Mitarbeitenden, Kindern und Jugendlichen nehmen wir hierbei als Bereicherung wahr.

Folgender Verhaltenskodex dient als Leitlinie für unser Handeln. Jede Ausnahme hiervon muss nachvollziehbar und transparent begründet werden. Neben den folgenden, für alle Arbeits- und Aufgabenbereiche geltenden Regelungen, sind ergänzende Absprachen und Regelungen für einzelne Bereiche möglich. Diese werden entsprechend schriftlich festgehalten und kommuniziert.

Nähe-Distanz-Verhältnis

- Ich gestalte die Beziehung zu den Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen transparent und professionell. Ich gehe verantwortungsvoll mit Nähe und Distanz um.
- Mir ist bewusst, dass jede Person ein anderes Bedürfnis nach Nähe und auch nach Distanz hat. Ich nehme diese Bedürfnisse ernst und respektiere persönliche Grenzen.
- Ich bin mir meiner Rolle bewusst und pflege einen verantwortungsvollen Umgang zu den Personen, für die ich Verantwortung trage.
- Ich mache private Kontakte transparent und unterscheide zwischen privatem Kontakt und dienstlichem Auftrag.
- Ich bin mir meiner Vorbildfunktion bewusst und handle entsprechend.

Kommunikation

- Ich spreche respektvoll und wertschätzend mit den Menschen, die mich umgeben ebenso wie über Dritte. Ich achte auf eine Sprache, die alle miteinschließt.
- Ich achte auf einen vertrauensvollen und offenen Umgang.
- Ich äußere Kritik angemessen und fair den jeweiligen Personen gegenüber. Dabei bleibe ich sachlich, wertschätzend und werde nicht verletzend und beleidigend.
- Ich bin offen für Kritik und nehme Rückmeldung ernst. Ich bin mir bewusst, dass auch ich Fehler machen kann und bin bereit, das eigene Verhalten zu reflektieren und anzupassen.
- Bei vertrauensvollen Gesprächen achte ich auf einen angemessenen Rahmen und eine angemessene Umgebung.

Umgang mit Körperkontakt

- Der Wunsch nach Nähe und Distanz geht immer vom Individuum aus. Wie viel Körperkontakt ich zulassen, entscheide ich verantwortlich nach Rolle und Kontext, in denen ich mich gerade befinde.
- Auch ich habe Grenzen und entscheide selbst, wie viel Körperkontakt ich zulasse. Meine eigenen Grenzen äußere ich klar und angemessen.
- Körperliche Berührungen (Umarmungen etc.) geschehen in der Atmosphäre der gegenseitigen Zustimmung.
- Ich nehme die Bedürfnisse der anderen Person wahr, wahre ihre Grenzen und schließe nicht von mir auf andere.
- Wenn bestimmte Situationen Körperkontakt erfordern, weise ich im Vorfeld darauf hin und erkläre die Gründe dafür. Ich gebe so viel Hilfestellung wie nötig und so wenig wie möglich.
- Wenn ich unangemessenes Verhalten beobachte, weise ich darauf hin. Wenn es die Situation erfordert, interveniere ich.
- Spiele, die Körperkontakt erfordern, wähle ich bewusst aus und überlege kritisch, ob sie für die Gruppe geeignet sind. Ich erkläre das Spiel im Vorfeld und lasse alle Personen selbst entscheiden, ob sie sich am Spiel beteiligen und biete gegebenenfalls Alternativen an.

Umgang mit Regeln

- Ich lege gemeinsam mit den Mitgliedern meiner Gruppe Regeln fest. Festgelegte, nicht auszuhandelnde Regeln erkläre ich und mache sie transparent.
- Ich informiere andere über festgelegte Regeln und erinnere daran, wenn es notwendig ist. Dies schließt auch andere Mitarbeitende mit ein. Ich erkläre Sinn und Zweck der ausgehandelten Regeln.
- Mir ist bewusst, dass Regelverstöße Konsequenzen bedeuten können. Dabei sind diese Konsequenzen frei von psychischer, physischer und sexualisierter Gewalt und haben nach Möglichkeit einen direkten Bezug zum Regelverstoß.
- Ein Fehlverhalten spreche ich an. Dabei achte ich auf einen respektvollen Umgang und einen angemessenen Rahmen.
- Ich verstehe mich selbst als Vorbild. Dazu gehört, dass auch ich mich an die vereinbarten Regeln halte.
- Wenn einzelnen Regeln nicht für alle gelten, mache ich dies transparent.

Umgang mit Übernachtungen

- Ich achte auf die Wahrung der Privatsphäre und schaffe Rahmenbedingungen, die dies gewährleisten. Dies schließt ein, zu prüfen, ob eine geschlechtergetrennte Unterbringung sowie Einzelsanitäranlagen sinnvoll und notwendig sind.
- Ich ziehe mich nicht vor den Teilnehmenden um.
- Die Entscheidung darüber, ob ich als Betreuer*in mit den Teilnehmenden in einem Zimmer übernachte, treffe ich nach fachlichen Standards und gesetzlichen Erfordernissen.

- Ich informiere vor Anmeldung der Veranstaltung über Bedingungen vor Ort und mache diese transparent.
- Ich bin sensibel dafür, dass Kinder, Jugendliche und Erwachsene individuelle Bedürfnisse haben können, die individuelle Absprachen und Lösungen erfordern können.

Film, Foto und soziale Netzwerke

- Ich beachte die Regeln zum Datenschutz.
- Ich mache keine Aufnahmen, die Personen in unangenehmen, intimen oder diskriminierenden Situationen darstellen. Vor jeder Veröffentlichung prüfe ich jede Aufnahme, ob einzelne Personen in einer solchen Situation dargestellt werden. In diesem Fall lösche ich die Aufnahme.
- Ich achte die Privatsphäre anderer auch bei der Nutzung sozialer Medien.
- Mir ist bewusst, dass ich auch über soziale Medien Nähe aufbauen kann. Dementsprechend handle ich auch im virtuellen Raum professionell und bin mir hier meiner Vorbildfunktion bewusst.

Umgang mit dem Verhaltenskodex

- Alle ehrenamtlich wie hauptamtlich tätigen Mitarbeiter*innen tragen für die Einhaltung des Verhaltenskodexes Verantwortung. Dementsprechend ist sicher zu stellen, dass alle Menschen im jeweiligen Verantwortungsbereich den Verhaltenskodex kennen.
- Mitarbeitende dürfen und sollen grundsätzlich auf ihr Verhalten im Rahmen ihrer Tätigkeit angesprochen werden. Im Rahmen von Teambesprechungen und Einzelgesprächen werden Situationen professionell reflektiert, dabei geht es um konstruktive Kritik und professionellen Austausch, nicht um grenzüberschreitende persönliche Kritik!
- Bei Fehlverhalten und Verstößen gegen diesen Verhaltenskodex wird seitens der Vorgesetzten eingeschritten. Voraussetzung dafür ist, dass die Vorgesetzten vom Fehlverhalten erfahren! Gleiches gilt für ehrenamtliche Mitarbeiter*innen.
- Für die angestellten Mitarbeiter*innen ist der Verhaltenskodex Teil der Dienstanweisung, für die ehrenamtlichen Mitarbeiter*innen ist er gut kommunizierte Grundlage der Zusammenarbeit.
- Er ist in seiner aktuellen Form vor allem vor Freizeiten allen Teilnehmenden und deren Personensorgeberechtigten in geeigneter Form zu Kenntnis zu bringen.

Fortbildungen

Umfassendes Wissen über sexualisierte Gewalt, die Auseinandersetzung mit den Themen Nähe und Distanz und weiteren Bestandteilen dieses Schutzkonzeptes ist aktive Präventionsarbeit! Erst ausreichendes Wissen zum Thema in allen Bereichen unserer Kirchengemeinde ermöglicht das Thema zu durchdringen,

Sensibilität zu entwickeln und bei Vermutung und Verdacht angemessen handeln zu können. Wir als Ev. Versöhnungs - Kirchengemeinde Rheda-Wiedenbrück sind der Überzeugung, dass Wissen (erlangt durch Fortbildung Aller) und Haltung im alltäglichen Miteinander (erarbeitet durch die Auseinandersetzung mit dem Thema sexualisierte Gewalt und Machtgefüge und durch eine wertschätzende Unternehmenskultur) die Basis sind für die Schaffung sicherer Orte, Veranstaltungen, Beziehungen.

Die Ev. Versöhnungs - Kirchengemeinde Rheda-Wiedenbrück macht sich das Fortbildungskonzept des Evangelischen Kirchenkreis Gütersloh zu eigen, hier wird das Schulungskonzeptes der EKD nach Hinschauen-Helfen-Handeln umgesetzt. Eine Besonderheit dieses Konzeptes ist, dass sowohl haupt- als auch ehrenamtlich Mitarbeitende in den Blick genommen werden, und zwar unabhängig davon, ob mit Kindern und Jugendlichen gearbeitet wird oder nicht. Dies wird durch die flächendeckende Fortbildung nach dem Schulungskonzept Hinschauen-Helfen-Handeln erreicht. Regelmäßige verpflichtende Schulungen werden nach den Maßgaben der EKvW von Multiplikator*innen im Evangelischen Kirchenkreis Gütersloh angeboten.

Verantwortlich für die Umsetzung der Schulungsverpflichtungen sowie die Dokumentation der abgeleiteten Schulungsmodul ist das Presbyterium als Leitungsorgan der Kirchengemeinde (vgl. §6 (1) KGSsG). Dies prüft ggf. mit Unterstützung der von der Landeskirche qualifizierten Multiplikator*innen, welcher Schulungsbedarf besteht. Die Entscheidung über die Reihenfolge der Durchführung und die Form des Angebots liegt bei den Multiplikator*innen, die eng mit der Präventionsfachkraft zusammenarbeiten.

Eine Übersicht über den Schulungsumfang und -inhalte für die unterschiedlichen Zielgruppen findet sich im [Anhang 1](#).

An der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen sind im kirchlichen Bereich sehr unterschiedliche Personengruppen beteiligt. Dieser Heterogenität muss auch in der Ausbildung zum Themenfeld sexualisierte Gewalt und sexuelle Bildung Rechnung getragen werden. Helfer*innen/ Trainees, die während ihrer Konfi-Zeit oder aber nach ihrer Konfirmation langsam in die Arbeit „hineinschnuppern“ und zunächst eher „unterstützende und begleitende“ Aufgaben wahrnehmen haben einen anderen Schulungsbedarf als jugendliche Mitarbeitende und erwachsene Mitarbeitende, die in Leistungsverantwortung z. B. eine Jugendfreizeit durchführen. Das neue dreistufige juenger-Schulungskonzept trägt diesem Ansatz Rechnung. Für Ehrenamtliche, die vor allem im Bereich der Kinder- und Jugendarbeit tätig sind, gilt das „dreistufige juenger-Schulungskonzept für den Bereich der Jugendarbeit“ bereitgestellt durch die Evangelische Jugend von Westfalen. Die Schulungsmodul „Umgang mit sexualisierter Gewalt“ nach KGSsG in Kombination mit bestehenden „Juleica-Ausbildungen“ werden in unserer Gemeinde angewandt.

Auch hierfür findet sich eine Übersicht im [Anhang 2](#).

Personalverantwortung

Personalauswahl

Der Schutz von Kindern, Jugendlichen und Personen in Abhängigkeitsverhältnissen beginnt bereits bei der Personalauswahl und hat auch im Rahmen der individuellen Personalentwicklung Relevanz. Bereits im Bewerbungsverfahren achten die beteiligten Personen darauf, Mitarbeitende einzustellen, die sich mit dem Thema auseinandersetzen und eine entsprechende Haltung entwickelt haben. Im Vorstellungsgespräch wird auf dieses Schutzkonzept und den Verhaltenskodex explizit hingewiesen, bei Einstellungen auf Leitungsebene wird die Fachkraft für Prävention am Einstellungsverfahren durch Berücksichtigung wenn möglich im Auswahlgremium beteiligt.

Das erweiterte Führungszeugnis und die Selbstverpflichtungserklärung sind Bestandteil des Arbeitsvertrages. In regelmäßigen Mitarbeitenden- und Teamgesprächen wird das Thema sexualisierte Gewalt und Prävention derselben thematisiert und reflektiert.

Auch in der Arbeit mit Ehrenamtlichen wird Prävention sexualisierter Gewalt regelmäßig thematisiert. Im persönlichen Gespräch und bei Veranstaltungen wird die Haltung der Ev. Versöhnungs - Kirchengemeinde zum Ausdruck gebracht, der Verhaltenskodex kommuniziert und Kontakte und Veranstaltungen vor dem Hintergrund der Prävention reflektiert.

In der Arbeit mit Ehrenamtlichen in der Kinder- und Jugendarbeit hat das Thema Prävention sexualisierter Gewalt ihren wichtigen Platz. Im Rahmen der Juleica-Schulung werden die landeskirchlichen Vorgaben (auf Basis von Hinschauen.- Helfen-Handeln) beachtet und die Ehrenamtlichen werden dabei unterstützt eine Haltung zum Thema sexualisierte Gewalt zu entwickeln und zu reflektieren. Außerdem erfolgt eine ausführliche Information über Beschwerdewege und Ansprechpartner*innen für den Fall, dass Grenzverletzungen erlebt werden.

Einsichtnahme erweiterter Führungszeugnisse

Das KGSsG benennt klare Regelungen bezüglich der Einstellungsvoraussetzungen und der Möglichkeit, sich ehrenamtlich in der EKvW zu betätigen. So müssen nach §5 (3) alle privatrechtlich und öffentlich-rechtlich Beschäftigten ein eintragsfreies erweitertes Führungszeugnis nach §30a BZRG vorlegen. Die Regelungen aus §72a SGB VIII werden hier verschärft: Alle Mitarbeitenden müssen ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen, nicht nur die, die mit Kindern und Jugendlichen arbeiten. Eine Wiedervorlage wird mindestens alle fünf Jahre durch das Presbyterium angestoßen.

Kommt es während des Beschäftigungsverhältnisses zu einer rechtskräftigen Verurteilung wegen einer solchen Straftat oder wird eine solche Verurteilung bekannt, ist die Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses anzustreben oder, sofern sie kraft Gesetzes eintritt, ist dieses festzustellen. Kann das öffentlich-rechtliche oder privatrechtliche Beschäftigungsverhältnis nicht beendet werden, darf die betreffende Person Aufgaben aus den Bereichen Schule, Bildungs- und

Erziehungsarbeit, Kinder- und Jugendhilfe, Pflege durch Versorgung und Betreuung von Menschen aller Altersgruppen, Verkündigung und Liturgie, einschließlich Kirchenmusik, Seelsorge und Leitungsaufgaben nicht mehr wahrnehmen (vgl. hierzu §5 (1) und (2) KGSSG).

Auch Ehrenamtliche ab 14 Jahren müssen ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen, sofern ihre ehrenamtliche Tätigkeit einen dauerhaften, regelmäßigen oder intensiven Kontakt zu Minderjährigen beinhaltet. Ein entsprechendes Prüfschema findet sich im Anhang dieses Schutzkonzeptes.

Die Entscheidung über die verpflichtende Einsichtnahme trifft das Presbyterium der Ev. Versöhnungs - Kirchengemeinde. Die Entscheidung über die Notwendigkeit der Einsichtnahme kann mit Hilfe des Prüfschemas zur Einsichtnahme ([s. Anhang 3](#)) getroffen werden. Die Dokumentation erfolgt vor Ort. Hierzu kann die Vorlage der EKvW genutzt werden ([s. Anhang 4](#))

Alle fünf Jahre wird eine erneute Einsichtnahme erforderlich. Die Einsichtnahme erfolgt vor Beginn der Tätigkeit.

Kommt es bei Veranstaltungen, die eine Einsichtnahme erforderlich machen, zu spontanen Einsätzen (bspw. aufgrund von Krankheit), kann im Ausnahmefall von der Einsichtnahme abgesehen werden. In diesem Fall ist das Unterzeichnen einer Selbstauskunftserklärung ([s. Anhang 5](#)) obligatorisch. Über Ausnahmen entscheidet Leitung in Absprache mit der für die Veranstaltung verantwortlichen Person.

Anforderungen an ehrenamtlich Mitarbeitende von Freizeiten

Die Teilnahme an der Juleica-Ausbildung, an den Schulungsmodulen „Umgang mit sexualisierter Gewalt“, Einsichtnahme in das erweiterte Führungszeugnis sowie das Unterzeichnen der Selbstverpflichtungserklärung ist für alle ehrenamtlichen Mitarbeitenden, die Freizeiten begleiten, verpflichtend. Verantwortlich für die Umsetzung sind die Leitungsverantwortlichen des jeweiligen Arbeitsbereiches, der eine Freizeit durchführt.

Partizipation

Die systemische Beteiligung von Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen an Entscheidungen, die sie betreffen, stärkt ihre Position und verringert das Machtgefälle zwischen ihnen und Erwachsenen, die für sie verantwortlich sind. Partizipation ist also eine wichtige Methode zum Schutz von Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen gegen (sexualisierte) Gewalt.

Jeder Konfirmand*innenjahrgang und TEN SING wählen zu Beginn eines neuen Jahrgangs aus den eigenen Reihen eine Vertrauensperson.

Konkrete Umsetzungsmöglichkeiten liegen in der Verantwortung der jeweiligen Aufgaben- und Arbeitsbereiche. Hier werden alle Verantwortlichen aufgefordert, geeignete Partizipationsmöglichkeiten einzuräumen und diese strukturell zu

implementieren. Dazu gehört auch, alle über ihre Möglichkeiten der Mitbestimmung und Teilhabe zu informieren. Alle Verantwortlichen sind aufgefordert zu prüfen, ob diese Partizipationsmöglichkeiten in geeigneter Weise verschriftlicht werden können.

Ansprechpersonen und Beschwerdeverfahren

Die Evangelische Versöhnungs-Kirchengemeinde Rheda-Wiedenbrück soll ein Ort sein, der offen ist für Rückmeldungen, Verbesserungen und Kritik. Um dies zu gewährleisten, sind Ansprechpersonen benannt und Beschwerdewege eingerichtet, die transparent und offen kommuniziert werden. Grundsätzlich gilt: alle Rückmeldungen und Kritik werden wohlwollend zur Kenntnis genommen. Auf Grund der sehr heterogenen Strukturen der Kirchengemeinde braucht es für die unterschiedlichen Arbeits- und Aufgabenbereiche unterschiedliche Ansprechpersonen. In allen Bereichen der Kirchengemeinde werden Ansprechpersonen benannt und Möglichkeiten für Rückmeldungen und Feedback geschaffen. Die Liste der Ansprechpersonen wird diesem Konzept beigelegt. Die für den jeweiligen Bereich verantwortlichen Personen stellen sicher, dass diese verschriftlicht sind und dass alle Beteiligten über Ansprechpersonen und Möglichkeiten für Rückmeldung und Feedback informiert sind.

Haben haupt- oder ehrenamtlich Mitarbeitende der Kirchengemeinde den Verdacht oder erlangen davon Kenntnis, dass andere Mitarbeitende sich der Verletzung der sexuellen Selbstbestimmung schuldig gemacht haben oder gegen das Abstinenzgebot verstoßen, wenden sie sich an die Ansprechpersonen der Kirchengemeinde, die dann ihrer Meldepflicht nachkommen müssen und sich direkt an die Meldestelle der EKvW wenden (s. hierzu ausführlich den [Notfallplan/Handlungsleitfaden](#) unten)!

Allgemein gilt:

- Bei allen Fragen rund um das Schutzkonzept und zu den in diesem Konzept genannten Maßnahmen sowie bei allgemeinen Fragen zum Thema Prävention sexualisierter Gewalt ist die Fachkraft für Prävention in den Evangelischen Kirchenkreisen Bielefeld und Gütersloh zuständig und ansprechbar.
- Bei der Frage der Einordnung von vermuteten Grenzverletzungen und zum Thema sexualisierter Gewalt durch ehrenamtlich wie hauptamtlich tätige Mitarbeiter*innen ist die Meldestelle der EKvW ([s. Anhang](#)) anzufragen.

Darüber hinaus gilt für folgende Zielgruppen:

Für hauptberuflich Mitarbeitende:

- Die jeweilige Fachaufsicht ist die erste Ansprechperson für alle Mitarbeitenden
- Darüber hinaus ist das Presbyterium für alle Mitarbeitenden ansprechbar

- Sowohl die Mitarbeitendenvertretung als Gremium oder auch einzelne Mitglieder der Mitarbeitendenvertretung sind ansprechbar für die Mitarbeitenden und begleiten sie bei Fragen, Problemen und Nöten
- Die AGG-Beschwerdestelle ist ansprechbar bei allen Fragen zu Belästigung und Diskriminierung am Arbeitsplatz
- Im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung bekommen die hauptberuflich Mitarbeitenden die Möglichkeit, auch anonym Rückmeldung zu geben

Die Mitarbeitenden werden im Rahmen der Einarbeitung über die vorhandenen Strukturen und Ansprechpersonen informiert. Darüber hinaus werden sie in den Mitarbeitendengesprächen regelmäßig an die vorhandenen Strukturen erinnert.

Für ehrenamtliche Mitarbeitende:

Zu Beginn einer neuen Legislaturperiode des Presbyteriums wird aus dessen Reihen eine männliche sowie eine weibliche Vertrauensperson als Ansprechpartner:in für ehrenamtliche Mitarbeitende gewählt. Diese Vertrauenspersonen werden im Gemeindebrief und auf der Homepage der Gemeinde veröffentlicht.

Für Teilnehmende von gemeindliche Veranstaltungen und Angebote

- Alle zuständigen und verantwortlichen Personen für gemeindliche Veranstaltungen und pädagogische und spirituelle Angebote sind Ansprechpersonen für die Teilnehmenden

Notfallplan/Handlungsleitfaden

Das Schutzkonzept der Ev. Versöhnungs - Kirchengemeinde hat zum Ziel, präventiv zu wirken und Vorfälle sexualisierter Gewalt zu verhindern. Trotzdem kann es zu Situationen kommen, die eine Intervention notwendig machen. Für alle Mitarbeitenden – egal ob haupt- oder ehrenamtlich tätig – ist der Umgang mit einem Vorfall oder einem Verdacht eine große Herausforderung. Zum Schutz der betroffenen und beschuldigten Personen ist jenseits der vorgeschriebenen Meldewege absolute Verschwiegenheit zu wahren. Der nachfolgende Handlungsleitfaden soll eine Orientierung bieten und stellt dar, was in welchem Fall zu tun ist. Er greift nicht nur im Falle der Verletzung der sexuellen Selbstbestimmung innerhalb der Kirchengemeinde. Er soll genauso Hilfestellung geben bei einem Verdacht auf (sexualisierte) Gewalt außerhalb, bei dem die/der (ehrenamtliche) Mitarbeiter*in als Vertrauensperson für die Kinder, Jugendlichen und Erwachsenen wirkt. *(siehe auch Interventionsleitfaden der EKVW)*

Durch Notfallpläne werden **konkrete Handlungsschritte** chronologisch festgelegt: vom Abklären der Vermutung bis hin zur Einleitung von tatsächlichen Interventionen. Hier werden detailliert und übersichtlich alle Verfahrensschritte dargestellt, wie Verdachtsmomente abgeklärt werden und welche Interventionen im Krisenfall einzuleiten sind.

Grundsätze für das Gespräch mit Betroffenen von (sexualisierter) Gewalt

- Sich Zeit nehmen
- Glauben schenken

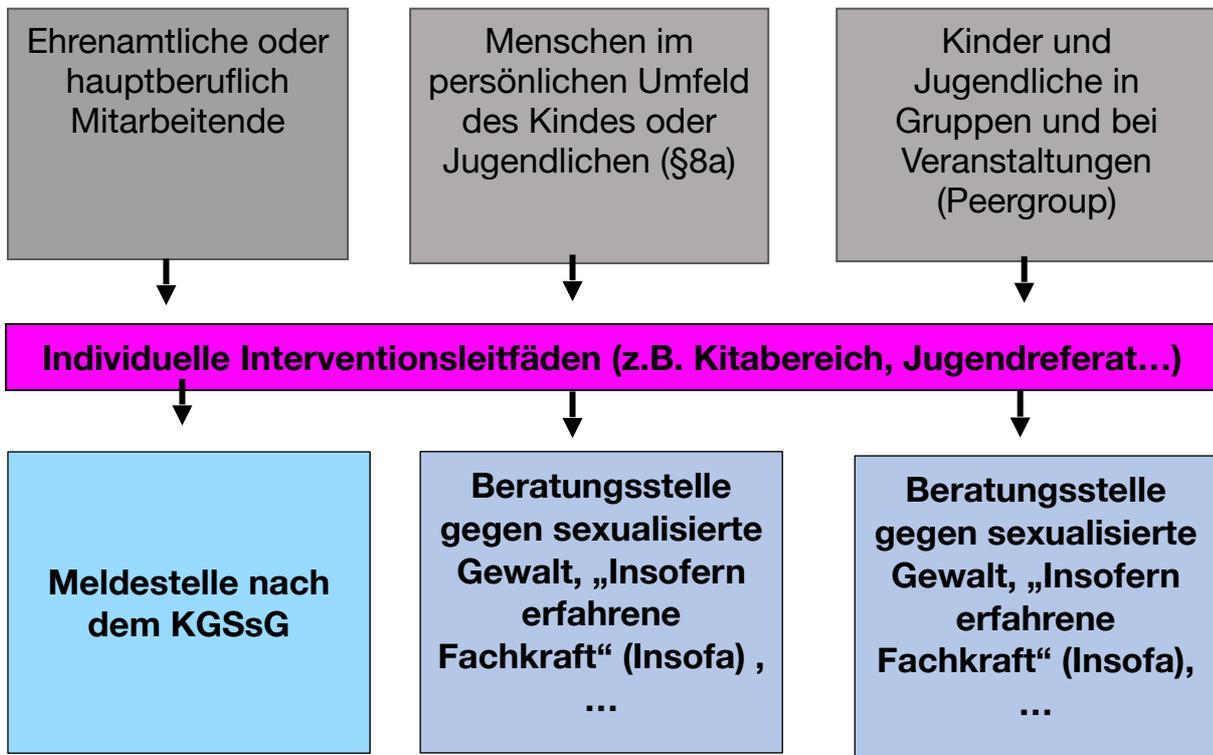
- Bereitschaft signalisieren, auch belastende Dinge anzuhören und aushalten zu können
- Zum Sprechen ermutigen
- Stärken herausstellen und loben
- Nicht bagatellisieren
- Suggestive Fragen vermeiden
- Gefühle, besonders Schuldgefühle, ansprechen
- Bedürfnisse ernst nehmen
- Keine Versprechungen machen, die nicht gehalten werden können! Hinweis auf die Meldepflicht in Fällen sexualisierter Gewalt!
- Weitere Maßnahmen absprechen

Maßnahmen bei Fällen sexualisierter Gewalt

In Bezug auf sexualisierte Gewalt ist grundsätzlich zwischen vier verschiedenen Verdachtsstufen zu unterscheiden, die unterschiedliche Interventionen/ein unterschiedliches Vorgehen zur Folge haben:

Verdachtsstufe	Beschreibung	weiteres Vorgehen
unbegründeter Verdacht	Die Verdachtsmomente ließen sich durch überprüfbare Erklärungen zweifelsfrei als unbegründet ausschließen	Das Ergebnis ist sorgfältig zu dokumentieren
vager Verdacht	Es gibt Verdachtsmomente, die (auch) an sexualisierte Gewalt denken lassen	Es sind weitere Maßnahmen zur Abklärung und Einschätzung notwendig Gegebenenfalls das Beratungsrecht nach §8 KGSSG bei der Meldestelle der EKvW wahrnehmen!
begründeter Verdacht	Die vorliegenden Verdachtsmomente sind erheblich und plausibel	Bewertung der vorliegenden Informationen und Entwicklung geeigneter Maßnahmen im Zusammenwirken der Fachkräfte des KK Gütersloh des Verbandes und ggf. der EKvW (s.u.) – Meldepflicht beachten!
erhärteter und erwiesener Verdacht	Es gibt direkte oder sehr starke indirekte Beweismittel	Maßnahmen, um den Schutz des Kindes/Jugendlichen/Mitarbeitenden aktuell und langfristig sicher zu stellen. Zusammenwirken der Fachkräfte des KK Gütersloh/des Verbandes und ggf. der EKvW (s.u.) – Meldepflicht beachten!

Des Weiteren ist zu entscheiden, welche Form der Intervention gewählt werden muss. Dies richtet sich nach dem vermuteten Beschuldigten eines Übergriffes:



Meldepflicht

Der begründete Verdacht der Verletzung der sexuellen Selbstbestimmung durch eine haupt- oder ehrenamtlich in der Ev. Versöhnungs - Kirchengemeinde Rheda-Wiedenbrück bzw. eine in der EKvW tätige Person und Verstöße gegen das Abstinenzgebot führen zwingend zu einer umgehenden Meldung an die Meldestelle nach dem KGSsG der EKvW.

Die Meldestelle kann auch im Vorfeld einer Meldung (ggf. auch anonym) kontaktiert werden, um einen Sachverhalt zu klären, bzw. um zu klären, ob es sich um einen begründeten Verdacht handelt. **Bei Kenntnis einer Verletzung der sexuellen Selbstbestimmung muss die Meldestelle umgehend informiert werden.** Alle ansonsten geregelten Beschwerdeverfahren (z.B. über Leitungskräfte) sind dann außer Kraft gesetzt (vgl. §8 (1) KGSsG)!

Das Seelsorgegeheimnis bleibt hiervon unberührt (vgl. §8 (2) KGSsG): In diesem Zusammenhang gilt die Meldepflicht nicht. Dabei ist zu bedenken, dass Menschen, die unter dem Schutz des Seelsorgegeheimnisgesetzes stehen, nicht per se von der Meldepflicht ausgenommen sind, sondern dies ausschließlich im Kontext dezidierter seelsorglicher Gespräche gilt. (siehe Interventionsleitfaden der EKvW, S. 16)

Im Gespräch ist hier gegebenenfalls die Meldepflicht der sich offenbarenden Person anzusprechen und es ist im Verlauf des Gesprächs offensiv darauf hinzuwirken, von der Schweigepflicht entbunden zu werden, um eine Zusammenarbeit mit der Meldestelle zu ermöglichen.

Folgender Ablauf ist diesbezüglich geregelt:



Intervention

Wird eine Intervention in der Kirchengemeinde notwendig, so wird auf Kirchenkreisebene ein Interventionsteam gebildet. Intervention ist Leitungsaufgabe! Darum besteht das Interventionsteam aus

- Leitung (Superintendent*in oder beauftragte Person mit Entscheidungsverantwortung)
- Öffentlichkeitsreferent*in
- Rechtsberatung (z.B. Personalabteilung)
- Fachberatung
- ggf. verantwortliche Leitungsperson
- ggf. externe Fachberatungsstelle
- ggf. Referent*in für Intervention der EKvW

Das Interventionsteam wird je nach Fall durch weitere Personen ergänzt. Dies können beispielsweise sein:

- Presbyteriumsvorsitzende*r
- die Leitung der Verwaltung/Einrichtung/Dienststelle, in der der Vorfall stattgefunden hat

Das Interventionsteam beschließt alle weiteren Schritte. Somit sind die Aufgaben des Interventionsteams:

- Einschätzung und Beurteilung eines Verdachtes
- Unterstützung der verantwortlichen Stelle bei der Planung der Intervention mit Empfehlung konkreter Handlungsschritte gemäß Interventionsplan
- Prüfung arbeitsrechtlicher und strafrechtlicher Konsequenzen (z.B. Freistellung, Kündigung, Anzeige ...)
- Planung von Schutzmaßnahmen und Empfehlung von Unterstützungsangeboten
- Umgang mit der Öffentlichkeit und den Medien, z.B. Vorbereitung einer Pressemitteilung für den Fall, dass eine benötigt wird.
- Dokumentation der Intervention/datenschutzrechtlich adäquate Verwahrung aller Unterlagen (in der Regel in der Superintendentur)
- Beteiligung der MAV bedenken
- Hinweise zur Aufarbeitung
- Hinweise zur Rehabilitierung

Aufgabe des Interventionsteams ist ausdrücklich nicht, kriminologische Recherchen (z.B. Verhöre und Befragungen) z.B. von Kolleg*innen oder mutmaßlich Betroffenen durchzuführen. Hier muss im Einzelfall gut überlegt werden, welche Maßnahmen sinnvoll und zielführend zur Klärung des Sachverhalts

sind. Der Kirchenkreis/der Verband/eine Kirchengemeinde ist keine Ermittlungsbehörde, sondern unterstützt diese, wenn vor Ort ermittelt wird.

Öffentlichkeitsarbeit

Die Kommunikation nach außen (Presse, Information der Presbyterien, Teams, Mitarbeitende, Eltern, ...) muss im Interventionsfall gut geregelt werden. Es wird ein für alle verbindliches Wording abgeprochen. Verantwortlich hierfür ist die Stabstelle Kommunikation in Absprache mit der jeweiligen Leitung.

Aufarbeitung von Fällen sexualisierter Gewalt

Wenn im Kirchenkreis ein Fall sexualisierter Gewalt aufgetreten ist, ist neben der Intervention die Aufarbeitung von großer Bedeutung. Fachstellen, die bereits in den Fall einbezogen wurden, können dabei helfen und bei Bedarf an andere Fachstellen weitervermitteln.

Zielgruppe der Aufarbeitung sind vor allem die primär beteiligten betroffenen Personen, also im Falle von Kindern und Jugendlichen die Schutzbefohlenen sowie deren Personensorgeberechtigten und direkte Bezugspersonen. Darüber hinaus betrifft ein Aufarbeitungsprozess auch Mitarbeitende und Verantwortliche.

Ziele eines Aufarbeitungsprozesses sind:

- Identifizierung von Fehlerquellen
- Behebung der erkannten Fehlerquellen
- Dokumentation des Vorfalls
- Schaffung von Hilfsangeboten für direkt und indirekt Betroffene
- Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit aller Mitarbeitenden“

Der Prozess der Aufarbeitung findet auf zwei Ebenen statt: der institutionellen und der individuellen.

Institutionelle Aufarbeitung:

Ziel der institutionellen Aufarbeitung ist es, das System (die Kirchengemeinde, die Kita, die Jugendarbeit, die Verwaltung...) wieder handlungsfähig zu machen, das Geschehene zu analysieren und dementsprechend Handlungsabläufe oder Handlungsweisen zu verändern und transparent zu machen.

Dies ist vor allem eine präventive Maßnahme zur Verhinderung erneuter Vorfälle, aber es dient auch der Wiedererlangung des Vertrauens von Nutzer*innen und Mitarbeitenden in das jeweilige System.

Der Unterstützung von außen kommt diesbezüglich maßgebliche Bedeutung zu.

Der Evangelische Kirchenkreis Gütersloh und damit auch die Kirchengemeinde Rheda-Wiedenbrück arbeiten darum bei der Aufarbeitung von Fällen sexualisierter

Gewalt mit externen Fachkräften zusammen. Eine Auswahl an Ansprechpartner*innen findet sich im Abschnitt „Kooperation mit Fachkräften“ in diesem Schutzkonzept.

Individuelle Aufarbeitung

Der Vorfall sexualisierter Gewalt in einer Institution traumatisiert eine große Anzahl von Menschen. Das Ziel individueller Aufarbeitung ist die Verarbeitung des Geschehenen. Bei Bedarf wird hier die Hilfe externer Beratungsstellen eingeholt. Die Kirchengemeinde ist sich ihrer großen Verantwortung bewusst, Betroffene, Kolleg*innen und Führungskräfte bei der Aufarbeitung des Geschehenen zu begleiten und zu unterstützen. Dies kann in Form von Supervision, Vermittlung an externe Beratungsstellen und Therapieangebote, Gesprächsangeboten etc. geschehen.

Neben den genannten Hilfen bei der Aufarbeitung von Fällen sexualisierter Gewalt verweist der Evangelische Kirchenkreis Gütersloh auch alle Kirchengemeinden an die zentrale Anlaufstelle „help“ welche Betroffene allgemein über Unterstützungsangebote der evangelischen Kirche berät und an die zuständigen Ansprechstellen vermittelt.

Rehabilitierung

Rehabilitierung bedeutet, die „Wiederherstellung der verletzten Ehre einer Person und die Wiedereinsetzung in frühere Rechte“

Im Bereich der sexualisierten Gewalt geht es hier um die Rehabilitierung Betroffener, aber auch um die Personen, die zu Unrecht der sexualisierten Gewalt beschuldigt wurden.

Rehabilitierung Betroffener

„Betroffene müssen sich im Schnitt sieben Mal jemandem anvertrauen, bevor ihnen geglaubt wird. Eine Rehabilitierung Betroffener muss zum Ziel haben, ihnen glaubhaft erklären zu können, warum ihnen (sexualisierte) Gewalt angetan werden konnte und dass dies gründlich aufgearbeitet wird. Außerdem muss es eine Anerkennung der Schuld, eine öffentliche Entschuldigung geben“ (CVJM Westbund e.V.: CVJM Schutzkonzept-Kinder und Jugendliche schützen Basisheft Nr. 2, S. 25).

Gegenüber den Betroffenen muss deutlich gemacht werden, dass ihr Leid anerkannt wird, dass sie selbstverständlich keinerlei Schuld an dem Geschehenen haben, dass sie jedwede Unterstützung bekommen, die sie benötigen, und dass alles dafür getan wird, eine Wiederholung der Tat zu verhindern.

Dieses Vorgehen wird auch gegenüber Dritten kommuniziert!

Verlassen Betroffene und/oder ihre Bezugspersonen die Ev. Versöhnungs - Kirchengemeinde auf Grund eines Falles sexualisierter Gewalt, so besteht dafür Verständnis. Gleichzeitig wird den Betroffenen durch die zuständigen Stellen (Kirchenkreis, Gemeinde, Jugendarbeit...) deutlich signalisiert, dass eine Rückkehr immer möglich ist.

Rehabilitierung falsch Beschuldigter

Grundsätzlich gilt es zu prüfen, warum eine falsche Beschuldigung ausgesprochen wurde. Es kann sich hierbei um eine bewusst falsche Anschuldigung oder aber um eine Missinterpretation einer Situation, Äußerung oder Handlung handeln.

Die falsche Anschuldigung muss gegebenenfalls öffentlich aufgeklärt und mit den Beschuldiger*innen thematisiert werden. Es gilt, ein Problembewusstsein zu schaffen und gegebenenfalls (sollte es sich um erwachsene Beschuldiger*innen und eine bewusst falsche Anschuldigung handeln) die Möglichkeit einer strafrechtlichen Aufarbeitung zu prüfen.

Ein falscher Verdacht kann schwerwiegende Auswirkungen für die verdächtige Person und für die weitere Zusammenarbeit haben. Wenn ein Verdacht ausgeräumt werden konnte oder sich nicht bestätigt hat, muss alles getan werden, um die Person zu rehabilitieren. Ziel ist, den Verdacht vollständig auszuräumen und eine neue Vertrauensbasis wiederherzustellen.

Die Ev. Versöhnungs - Kirchengemeinde unternimmt folgende Schritte zur Rehabilitation:

- Information an alle, die an dem Vorgang beteiligt waren und davon erfahren haben, dass der Verdacht sich als unbegründet erwiesen hat, gleichzeitig gegebenenfalls die Sensibilisierung der Beteiligten für die Konsequenzen von (Falsch-)Beschuldigungen
- Sofern der Fall zuvor öffentlich geworden ist: Information an Medien und Öffentlichkeit, dass sich der Verdacht als unbegründet erwiesen hat und Bemühen um Löschung diesbezüglicher Internet-Veröffentlichungen
- Durchführung von Beratungs- und Supervisionsverfahren mit externer fachlicher Unterstützung, um wieder konstruktiv miteinander arbeiten zu können und das Vertrauen zwischen allen Beteiligten wiederherzustellen
- Angebot von Hilfeleistungen, z.B. in Form von psychotherapeutischer Unterstützung an die zu Unrecht beschuldigte Person
- Einen Wechsel des Aufgabengebiets oder Einsatzortes ermöglichen, ohne dass (bei Mitarbeitenden) der zu Unrecht verdächtigten Person finanzielle Nachteile entstehen

Das Interventionsteam prüft, welche Personen die zuvor genannten Schritte unternehmen und ob gegebenenfalls die personellen Zuständigkeiten wechseln müssen (beispielsweise aufgrund persönlicher Befangenheit).

Maßnahmen bei Fällen nach §8a KJHG (Kindeswohlgefährdung)

Unabhängig von der Auseinandersetzung mit Fällen sexualisierter Gewalt durch haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitende haben Mitarbeitende in der Kirchengemeinde gegebenenfalls auch mit Fällen von Kindeswohlgefährdungen im persönlichen Umfeld von Kindern und Jugendlichen zu tun.

Hier greifen die Handlungsanweisungen im jeweiligen Arbeitsbereich. Folgende Grundsätze/Abläufe gelten dabei:

- Kind beobachten
- Sach- und Reflexionsdokumentation
- Information der Einrichtungsleitung und Teamgespräch
- Hinzuziehen einer insoweit erfahrenen Fachkraft (Insofa) zur Gefährdungseinschätzung
- Meldung an den Sozialen Dienst (Jugendamt)
- Kontaktaufnahme zu den Eltern bzw. Sorgeberechtigten, wenn ohne Gefährdung des Kindes möglich
- Hilfeplanung mit den Eltern
- Übernahme der Planung und Durchführung der notwendigen Schritte zum Schutz des Kindes durch ein Helfeteam

Die Kita-Fachberatungen können hier hilfreiche Hinweise geben.

Peergroupgewalt

Auch zum Thema Umgang mit Peergewalt, also der (sexualisierten) Gewalt unter ungefähr Gleichaltrigen, gibt es arbeitsbereichsspezifische Handlungsrichtlinien. Bei (sexualisierter) Gewalt unter Kindern unter 12 Jahren ist es dabei fachlicher Standard die grenzverletzenden Kinder unter 12 Jahren nicht als Täter, sondern als „übergriffige Kinder“ zu bezeichnen. Der Umgang mit beiden Kindern muss unter pädagogischen Grundsätzen angegangen werden und in Bezug auf das übergriffige Kind weniger auf Strafe und mehr auf Erziehung ausgerichtet sein. Auch hier gelten Verhaltensregeln, die einrichtungsintern gegebenenfalls noch näher ausgeführt werden können:

- Schon bei verbalen sexuellen Übergriffen klar reagieren
- Werte vermitteln und Position beziehen
- Den betroffenen Kindern oder Jugendlichen ungeteilte Aufmerksamkeit, Zuwendung und Trost schenken
- Maßnahmen zum Schutz der betroffenen Kinder und Jugendlichen ergreifen, ohne sie einzuschränken
- Einzelgespräche mit allen Beteiligten
- Übergriffige Kinder und Jugendliche konfrontieren, nicht abwerten
- Eltern informieren und Absprachen treffen
- Situation in der Gruppe besprechen, ohne die beteiligten Kinder und Jugendlichen bloßzustellen

Kooperation mit Fachstellen

Wenn sexualisierte Gewalt auftritt oder auch nur vermutet wird, ist es dringend angeraten fachliche Hilfe in Anspruch zu nehmen. Der Evangelische Kirchenkreis Gütersloh arbeitet dabei eng mit verschiedenen Fachstellen zusammen und rät dringend an, bei allen Fragen rund ums Thema frühzeitig fachliche Beratung einzuholen!

Zuständig für die **Verdachtsmeldung und Interventionsberatung** ist dabei die

Fachstelle „Prävention und Intervention“ beim Landeskirchenamt der EKvW

Altstädter Kirchplatz 5, 33602 Bielefeld

Meldestelle, Referent:in für Intervention

Telefon: 0521 594-381

Mail: Meldestelle@ekvw.de

Ansprechpartner:in für **Betroffene von sexualisierter Gewalt**

Landeskirchliche Beauftragte und Leitung der Stabsstelle „Umgang mit Verletzungen der sexuellen Selbstbestimmung“, Ansprechstelle für Betroffene sexualisierter Gewalt

Telefon: 0521 594-308

Mail: Daniela.fricke@ekvw.de

Der Evangelische Kirchenkreis Gütersloh bietet fachliche Beratung in der **Fachstelle Prävention in den Evangelischen Kirchenkreisen Bielefeld und Gütersloh**

Markgrafenstr. 7, 33602 Bielefeld

Manuela Kleingünther

Diakonin, Sozialarbeiterin

Tel. 0521/5837 – 136

Mail: praevention@kirche-bielefeld.de

Eine Übersicht über diese und weitere Fach- und Anlaufstellen mit ausführlicher Darstellung der gebotenen Hilfen für Kinder, Jugendliche und Erwachsene findet sich im Anhang dieses Schutzkonzeptes.

Qualitätsmanagement

Die Verankerung von Maßnahmen zum Schutz aller ist ein fortwährender Prozess und nicht abgeschlossen mit der Publikation dieses Schutzkonzepts. Daher bedarf es einer regelmäßigen Überprüfung und gegebenenfalls Weiterentwicklung der vorhandenen Schutzmaßnahmen.

Die Umsetzung der in diesem Konzept aufgeführten Schutzmaßnahmen wird ein Jahr nach Inkrafttreten überprüft.

Drei Jahre nach Inkrafttreten (und nach jedem Vorfall) wird das Schutzkonzept darüber hinaus evaluiert, überprüft und ggf. angepasst. Verantwortlich für die Überprüfung ist das Presbyterium in Absprache mit der Präventionskraft.

Teil eines guten Qualitätsmanagements ist Wissensmanagement. Ein erster Schritt ist, alle verantwortlichen Personen über das Schutzkonzept und die damit verbundenen Anforderungen und Maßnahmen zu informieren. Bei hauptberuflichen Mitarbeitenden geschieht dies im Zuge der Einarbeitung, bei ehrenamtlichen Mitarbeitenden geschieht dies durch die für den Bereich verantwortliche Person. Darüber hinaus wird das Schutzkonzept allen Interessierten über die Homepage der Kirchengemeinde zugänglich gemacht.

Anhang 1

Prävention von sexualisierter Gewalt nach dem Konzept: hinschauen – helfen – handeln

Übersicht über den Schulungsumfang und -inhalt für unterschiedliche Zielgruppen

Das Schulungskonzept unterscheidet grob drei Zielgruppen. Dabei sieht das KGSsG keine Differenzierung nach Ehrenamt oder Hauptamt vor, sondern nach Aufgabenbereich. Personen mit struktureller Leitungsfunktion werden gesondert betrachtet.

1. Personen mit „direktem Kontakt“ zu Kindern und Jugendlichen

Damit sind alle Personen gemeint, die haupt- oder ehrenamtlich regelmäßig oder hauptsächlich mit Kindern und Jugendlichen arbeiten (z.B. in Kitas, Kinder- und Jugendarbeit, Freizeiten, Kinder- und Jugendfreizeiteinrichtungen, Konfirmandenarbeit, musikalische Angebote, ...)

Diese Personengruppe muss Schulungen zu den Themen: Sexualisierte Gewalt, Prävention, Intervention, Recht, Psychosexuelle Entwicklung von Kindern und Jugendlichen und Risikoanalyse absolvieren. Umfang 22 Std.

2. Personen mit Leitungsfunktion/-aufgabe

Damit sind alle Abteilungsleitungen, Fachbereichsleitungen, Einrichtungsleitungen, Presbyteriumsmitglieder (als Gemeindeleitung) und die Kirchenkreisleitung gemeint. Ausdrücklich nicht angesprochen sind die Leitungen einer Gruppe oder eines Angebotes.

Diese Personengruppe muss Schulungen zu den Themen Sexualisierte Gewalt (Grundlagen), Intervention, Arbeits- und Dienstrecht und Risikoanalyse absolvieren. Hauptamtliche Mitarbeiter*innen erhalten zusätzlich eine Schulung zum Thema Recht. Umfang 11 bis 14 Std.

3. Personen ohne Leitungsfunktion und ohne direkten Kontakt zu Kindern und Jugendlichen

Damit sind zum Beispiel Verwaltungsfachkräfte, Gemeindesekretär*innen, Küster*innen, Hausmeister*innen aber auch alle anderen aktiven Personen gemeint, die z.B. Angebote in den Gemeinden und Einrichtungen anbieten oder unterstützen.

Diese Personengruppen müssen eine Grundlagenschulung zum Thema Sexualisierter Gewalt absolvieren. Umfang 4,5 Std.

Wichtig:

- Die Übersicht gibt den aktuellen Stand im Mai 2023 wieder. Die Schulungsinhalte befinden sich in einem Überarbeitungsprozess der Landeskirche. Umfang und Inhalt können sich noch ändern.
- Einzelne Personen können zu zwei Zielgruppen gehören. Beispiel: Die Leitung einer Kindertageseinrichtung oder eine Pfarrperson haben direkten Kontakt zu Kindern und Jugendlichen und gleichzeitig eine Leitungsfunktion.
- Dementsprechend werden Schulungen gezielt für spezifische Zielgruppen angeboten.
- Die Schulungen werden immer so angeboten, dass ein vollständiges Modul/Thema abgeschlossen und zertifiziert werden kann.

Anhang 2

Prävention von sexualisierter Gewalt nach dem Konzept: hinschauen – helfen – handeln – Schulungen Kinder- und Jugendarbeit

Das Konzept findet in der Schulungsarbeit der Kirchengemeinden und Kirchenkreise in der gesamten EKvW zum Themenfeld sexualisierte Gewalt und sexuelle Bildung im Bereich der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen verbindlich Anwendung. Hierzu zählt die verbandliche sowie die Offene Jugendarbeit. Die nach diesem Konzept durchgeführten Schulungen erfüllen den Standard nach „hinschauen – helfen – handeln“ und dem KGSsG

juenger-BASISSCHULUNG I

- für junge ehrenamtliche Menschen, die als „Helfer*innen/ Trainees“ in die Mitarbeit hineinwachsen
- Alter in der Regel 12-15 Jahre
- Inhaltlicher Schwerpunkt: Sensibilisierung Zeitumfang: 3 Stunden

Wer führt die Schulungen durch? – das Schulungsteam

- Beruflich Mitarbeitende der Jugendarbeit.
- Eine Kooperation und enge Vernetzung mit den örtlichen Multiplikator*innen ist erwünscht und anzustreben.
- Die Schulungen sollen stets durch ein Team von zwei Personen erfolgen, wobei min. eine der Personen nicht in direktem Kontakt (Beziehungsarbeit) mit den Teilnehmenden stehen soll (z.B. Kolleg*in aus der Nachbarkirchengemeinde, Multiplikator*in)
-

juenger-BASISSCHULUNG II

- für ehrenamtlich Mitarbeitende im Rahmen von Juleica und jüngere ehrenamtlich Mitarbeitende, die noch nicht an der Juleica-Schulung teilnehmen können
- Alter in der Regel 15-17 Jahre
- Inhaltlicher Schwerpunkt: Handlungsstrukturen
- Zeitumfang: 8 Stunden
-

Wer führt die Schulungen durch? – das Schulungsteam

- Beruflich Mitarbeitende der Jugendarbeit
- Eine Kooperation und enge Vernetzung mit den örtlichen Multiplikator*innen ist erwünscht und anzustreben
- Die Schulungen sollen stets durch ein Team von zwei Personen erfolgen, wobei min. eine der Personen nicht in direktem Kontakt (Beziehungsarbeit) mit den Teilnehmenden stehen soll (z.B. Kolleg*in aus der Nachbarkirchengemeinde, Multiplikator*in)

juenger-QUALIFIZIERUNGSSCHULUNG

- für erwachsene ehrenamtlich Mitarbeitende und/ oder Mitarbeitende mit Leitungsverantwortung (Alter in der Regel ab 18 Jahre)
- Dieses Modul erfolgt AUFBAUEND auf den bereits absolvierten Basisschulungen I und II
- Zeitumfang: 8 Stunden
-

Wer führt die Schulungen durch?

- Örtliche Multiplikator*innen

- Für eine Übergangszeit bis es in allen Kirchenkreisen genügend Multiplikator*innen gibt, besteht die Möglichkeit, dass der Jugendverband bzw. dass AfJ in enger Kooperation mit den Verantwortlichen im Kirchenkreis/ Verband diese Schulung dezentral durchführt.

Anhang 3

Prüfschema zur Notwendigkeit der Einsichtnahme in ein erweitertes Führungszeugnis für neben-/ehrenamtlich tätige Personen

Quelle: Landratsamt Biberach, Koordinierungsstelle für Kinderschutz und Frühe Hilfen, Kreisjugendreferat: Handlungsempfehlung zur Umsetzung des Bundeskinderschutzgesetzes § 72a SGB VIII im Landkreis Biberach. Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses für ehrenamtlich in der Kinder- und Jugendarbeit tätige Personen (http://www.bvbw-biberach.de/no_cache/service/downloads/?tx_abdownloads_pi1%5Baction%5D=getviewclickeddownload&tx_abdownloads_pi1%5Buid%5D=116), zuletzt aufgerufen am 14.12.2017.

Beschreibung der Tätigkeit

Prüffragen

Kinder oder Jugendliche werden bei dieser Tätigkeit beaufsichtigt, betreut, erzogen, ausgebildet oder es besteht ein vergleichbarer Kontakt?

Ja	Nein
----	------

Ist das Angebot im Rahmen der Aufgaben der Kinder- und Jugendhilfe, beziehungsweise gibt es für das Angebot Zuschüsse von Landkreis, Stadt oder öffentlichem Träger der Jugendhilfe?

Ja	Nein
----	------

Hinweis: Wenn beide Fragen mit „Nein“ beantwortet werden, braucht das Prüfschema für diese Tätigkeit nicht weiter ausgefüllt werden, denn dann ist die Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses für die neben- und ehrenamtliche Mitarbeiter, die diese Tätigkeit verrichten, nicht notwendig beziehungsweise es gibt keine gesetzliche Grundlage dafür.

Die Tätigkeit...	A	B	C	D
... ermöglicht den Aufbau eines Vertrauensverhältnisses.	Nein	Vielleicht	Gut möglich	
... beinhaltet ein Hierarchie/-Machtverhältnis.	Nein	Nicht auszuschließen	Ja	
... berührt Risikofaktoren des Kindes/ Jugendlichen (Verletzlichkeit zum Beispiel Behinderung, psychische Auffälligkeiten, Kleinkinder, nicht deutschsprachig ...).	Nein			Ja
... wird in Anwesenheit/gemeinsam mit anderen Betreuern ausgeübt.	Ja	Meistens	Manchmal	Nein

... findet mit Gruppen statt.	Ja	Mit 2–3 Kindern/ Jugendlichen	Hin und wieder auch mit Einzelnen	Nein, meistens mit Einzelpersonen
... findet mit regelmäßig wechselnden Kindern/ Jugendlichen statt.	Ja	Teils, teils	Nein	
... findet in der Öffentlichkeit statt/ Räumlichkeiten sind einsehbar.	Ja	Meistens	Selten	Nein
... berührt die persönliche Sphäre des Kindes/ Jugendlichen (z.B. sensible Themen, Körperkontakte).	Nein		Manchmal	Ja
... hat folgende Zielgruppe	Über 15 Jahre	10-15 Jahre	Unter 10 Jahre	
... hat folgende Häufigkeit.	Bis zu 3-mal	Mehrfach (z.B. auch mehr als 3 Tage hintereinander)	Regelmäßig	
... hat folgenden Zeitlichen Umfang.	Bis zu 2 Stunden	Mehrere Stunden	Ganzer Tag	Auch über Nacht
... hat folgende Häufigkeit des Elternkontaktes.	Immer	Manchmal	Selten	Nie
... hat folgende Altersdifferenz.	Unter 5 Jahren	5-15 Jahre	Mehr als 15 Jahre	

Auswertung

- Wurde mindestens **eine** Antwort aus der Kategorie D angekreuzt oder
- mindestens **sechs** aus der Kategorie C angekreuzt oder
- mindestens **fünf** aus Kategorie B in Verbindung mit mindestens **3** aus Kategorie C angekreuzt,
so wird die Einsichtnahme des Führungszeugnisses unabhängig von den anderen Antworten als
verpflichtend empfohlen.

Einsichtnahme in ein erweitertes Führungszeugnis ist notwendig:

Ja	Nein
-----------	-------------

Anhang 4

Formblatt zur Dokumentation und Archivierung eines Erweiterten Führungszeugnisses
Geltungsbereich für alle Personen, die direkten Kontakt zu Kindern, Jugendlichen sowie
schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen innerhalb ihrer Tätigkeit haben.

Entsprechend dem Bundeskinderschutzgesetz, dem Bundesteilhabesetz und dem
Eingliederungshilferecht (ab 1.1.2018) ist zu überprüfen, ob ein Eintrag über eine rechtskräftige
Verurteilung wegen einer Straftat nach den §§ 171, 174 bis 174c, 176 bis 180a, 181a, 182 bis 184g,
184i, 201a Abs. 3, 225, 232 bis 233a, 234, 235 oder 236 des Strafgesetzbuchs vorhanden ist.

Wir weisen darauf hin, dass entsprechend § 72 a SGB VIII, § 75 Abs. 2 SGB XII sowie nach §124,
SGB IX (ab dem 01.01.2018) jede Person von einer Tätigkeit in der Kinder- und Jugendarbeit oder der
Betreuung von hilfs- oder schutzbedürftigen Erwachsenen auszuschließen ist, die entsprechend der
oben angeführten Paragraphen rechtskräftig verurteilt ist.

Das erweiterte Führungszeugnis soll nicht älter als 3 Monate sein.
Eine erneute Einsichtnahme ist nach _____ Jahren vorzunehmen.

Vor- und Nachname des Mitarbeiters/der Mitarbeiterin

Anschrift

Der/die oben genannte Mitarbeiter/in hat ein erweitertes Führungszeugnis zur Einsichtnahme vorgelegt.
Das erweiterte Führungszeugnis wurde ausgestellt am:

Datum

**Es ist kein Eintrag über eine rechtskräftige Verurteilung wegen einer Straftat nach den oben
genannten Paragraphen des Strafgesetzbuchs vorhanden.**

Hiermit erkläre ich mich mit der Speicherung der oben angegebenen Daten einverstanden.

Gemäß der datenschutzrechtlichen Bestimmung des § 72a (5) SGB VIII, § 75 Abs. 2 SGB XII sowie
nach §124, SGB IX (ab dem 01.01.2018) ist eine Weitergabe der Daten nicht gestattet. Das EFZ ist in
meinem persönlichen Besitz geblieben.

Ort, Datum

Unterschrift der für die Einsichtnahme

Unterschrift des Mitarbeiters/der Mitarbeiterin
zuständigen Person in der Gemeinde

Anhang 5

Selbstauskunftserklärung

Name, Vorname

Geburtsdatum

Tätigkeit

Träger

Ich versichere, dass ich nicht wegen einer Straftat im Zusammenhang mit sexualisierter Gewalt¹ rechtskräftig verurteilt worden bin und auch insoweit kein Ermittlungsverfahren gegen mich eingeleitet worden ist.

Für den Fall, dass diesbezüglich ein Ermittlungsverfahren gegen mich eingeleitet wird, verpflichte ich mich, dies meinem Dienstvorgesetzten bzw. der Person, die mich zu meiner Tätigkeit beauftragt hat, umgehend mitzuteilen.

Ort, Datum

Unterschrift

¹ Es handelt sich um die § 72a SGB VIII genannten Straftaten

Anhang 6

Eine Auswahl kirchlicher und außerkirchlicher Fach- und Beratungsstellen in Bielefeld

Fachstelle „Prävention und Intervention“ beim Landeskirchenamt der EKvW

Altstädter Kirchplatz 5, 33602 Bielefeld

Meldestelle, Referentin für Intervention

Frau Jelena Kracht

Telefon: 0521 594-381

Mail: Meldestelle@ekvw.de

Ansprechpartner:in für Betroffene von sexualisierter Gewalt ist

Landeskirchliche Beauftragte und Leitung der Stabsstelle „Umgang mit Verletzungen der sexuellen Selbstbestimmung“, Ansprechstelle für Betroffene sexualisierter Gewalt

Telefon: 0521 594-308

Mail: Daniela.fricke@ekvw.de

Für allgemeine Fragen, Präventionsberatung, Fortbildung

Herr Christian Weber

Telefon: 0521 594-380

Mail: christian.weber@ekvw.de

Der Evangelische Kirchenkreis Bielefeld bietet fachliche Beratung in der

Fachstelle Prävention der Evangelischen Kirchenkreise Bielefeld und Gütersloh

Markgrafenstr. 7, 33602 Bielefeld

Manuela Kleingünther

Diakonin, Sozialarbeiterin

Tel. 0521/5837 – 136

Mail: gt-kk.praevention@ekvw.de

Zentrale Anlaufstelle help

Unabhängige Information für Betroffene von sexualisierter Gewalt in der evangelischen Kirche und der Diakonie

Tel. 0800 5040 112, zentral@anlaufstelle.help, www.anlaufstelle.help

Weitere Beratungsangebote, medizinische Versorgung und Schutzraum für Opfer sexualisierter Gewalt im Kreis Gütersloh

Beratungsstelle Wendepunkt:

wendepunkt@kreis-guetersloh.de

Münsterstraße 17, 33330 Gütersloh Tel.: 05241-852495

Anlauf- und Beratungsstelle bei sexualisierter Gewalt gegen Kinder und Jugendliche in Gütersloh. Die Beratungsstelle ist Ansprechpartner für Betroffene, deren Bezugspersonen sowie Fachkräfte und alle weiteren Personen mit einem Verdacht oder einer Beobachtung.

Hilfetelefon sexueller Missbrauch

0800 22 55 530

Das Hilfetelefon, eingerichtet durch den UBSKM, ist die bundesweite, kostenfreie und anonyme Anlaufstelle für Betroffenen von sexueller Gewalt und für Fachkräfte.

Auch online: www.hilfe-portal-missbrauch.de

Trotz allem e.V.

www.trotzallem.de

Unter den Ulmen 8, 33330 Gütersloh, Telefon: 05241 23828

Beratungsstelle für Frauen ab 16 Jahren, die sexualisierte Gewalt in ihrer Kindheit oder aktuell erfahren (haben).

Ärztliche Beratungsstelle gegen Vernachlässigung und Misshandlung von Kindern e.V.

www.aerztliche-beratungsstelle-bielefeld.de/beratungsstelle/willkommen.html

Ernst-Rein-Straße 53, 33613 BI, Tel.: 0521/130813

Telefonische Beratung und Begleitung nach sexuellen Übergriffen, Vernachlässigung oder Misshandlung
Für Kinder bis 12 Jahre, Eltern, Bezugspersonen

Kinderzentrum der Krankenanstalten Gilead

Grenzweg 10, 33617 BI Tel.: 772-780 - 50

Med. Versorgung körperlicher Verletzungen, psychologische Betreuung, psychotherapeutische Behandlung auch nach sexuellem Missbrauch, Misshandlungen oder bei Vernachlässigung

Für Säuglinge, Kinder, Jugendliche bis 18 Jahre.

Mädchenhaus e.V. – www.maedchenhaus-bielefeld.de

Detmolder Str. 87a, 33604 Bielefeld

Tel.: 0521/ 210 10 Zufluchtsstätte (24h erreichbar), Tel: 173016 Beratungsstelle

Psychosoziale Beratung und allgemeine Hilfen in Krisensituationen rund um die Uhr

Für Mädchen ab 12 Jahre und junge Frauen, auch: Beratung für Fach- und Vertrauenspersonen

Nummer gegen Kummer

Kinder- und Jugendtelefon: 116 111

Elterntelefon: 0800 1110 550

Hilfetelefon Gewalt gegen Frauen

Telefon 08000 116 016

Antidiskriminierungsstelle des Bundes

www.antidiskriminierungsstelle.de

0800 - 546 546 5

Die telefonische Erstberatung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes bietet die Möglichkeit, sich nach einem Vorfall sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz extern, niederschwellig und anonym (auch juristisch) beraten zu lassen.