



## **Schutzkonzept zum Schutz vor sexualisierter Gewalt**

**der Ev. Emmaus-Kirchengemeinde Senne**

## **Inhaltsverzeichnis**

Einleitung.....	3
Risiko- und Potentialanalyse.....	4
Verhaltenskodex.....	7
Fortbildungen.....	9
Personalverantwortung.....	10
Partizipation .....	11
Präventionsangebote.....	11
Beschwerdeverfahren.....	12
Notfallplan/Handlungsleitfaden.....	13
Meldepflicht.....	16
Intervention.....	16
Rehabilitierung.....	18
Maßnahmen bei Fällen nach §8a KJHG (Kindeswohlgefährdung).....	19
Peergroupgewalt.....	19
Kooperation mit Fachstellen.....	19
Qualitätsmanagement.....	20
Anhang 1 – Prävention von sexualisierter Gewalt nach dem Konzept: hinschauen – helfen – handeln	21
Anhang 2 – Schulungen Kinder- und Jugendarbeit	22
Anhang 3 – Prüfschema zur Notwendigkeit der Einsichtnahme in ein erweitertes Führungszeugnis für neben-/ehrenamtlich tätige Personen	23
Anhang 4 – Formblatt zur Dokumentation und Archivierung eines Erweiterten Führungszeugnisses	25
Anhang 5 – Selbstauskunftserklärung	26
Anhang 6 - Eine Auswahl kirchlicher und außerkirchlicher Fach- und Beratungsstellen	27
Anhang 7 – Social Media Guidelines --- wird nachgereicht	
Abkürzungsverzeichnis	29

## **Einleitung**

Das vorliegende Schutzkonzept ist erstellt worden für die ev. Emmaus-Kirchengemeinde Senne. Die ev. Emmaus-Kirchengemeinde Senne umfasst das Gebiet des Bielefelder Stadtbezirks Senne- ausgenommen die Schillingshofsiedlung, die zur Zions Gemeinde Bethel gehört.

Als Kirchengemeinde tragen wir Verantwortung für die Menschen, die zu uns kommen, die an unseren Angeboten teilnehmen und in ihnen mitwirken, vor allem für Kinder und Jugendliche. Wir tragen Verantwortung für die Haupt- und Ehrenamtlichen, die sich in unserem Wirkungskreis engagieren.

Aus dem christlichen Menschenbild erwachsen sowohl eine besondere Verantwortung als auch der Auftrag, die Menschen in unserer Gemeinde vor sexualisierter Gewalt zu schützen und ihre Würde zu bewahren. Dies gilt insbesondere für Kinder und Jugendliche sowie hilfe- und unterstützungsbedürftige Menschen und Menschen in Abhängigkeitsverhältnissen.

Das vorliegende Konzept setzt dafür einen Grundstein und ist als Ausgangspunkt für die Weiterarbeit auf der praktischen Ebene der Gemeinde zu verstehen.

### *Ziele dieses Konzepts*

Die Evangelische Emmaus-Kirchengemeinde Senne ist dafür verantwortlich, ein Umfeld zu schaffen, in dem sich alle – Kinder, Jugendliche und Erwachsene – wohl und sicher fühlen können.

Die Ziele dieses Schutzkonzepts lauten:

- der bestmögliche Schutz vor jeder Form sexualisierter Gewalt im Wirkungskreis unserer Kirchengemeinde
- die betroffenenorientierte schriftliche Fixierung von Maßnahmen der Prävention und Intervention
- Orientierung und Hilfestellung für die Personen, die Verantwortung übernehmen für Kinder, Jugendliche und Erwachsene.

### *Zielgruppen dieses Konzepts*

Die in diesem Konzept aufgeführten Maßnahmen richten sich an alle Kinder, Jugendlichen, hilfe- und unterstützungsbedürftigen Menschen sowie Menschen in Abhängigkeitsverhältnissen in der Emmaus-Kirchengemeinde Senne. Dies umfasst die Menschen, die an Veranstaltungen teilnehmen, aber auch ehren- und hauptamtliche Mitarbeiter\*innen. Letztere befinden sich als Angestellte innerhalb der Strukturen der Gemeinde in einem Abhängigkeitsverhältnis und werden demzufolge durch diese Regelungen ebenfalls geschützt.

Prävention ist Leitungsaufgabe, und so trägt das Presbyterium die Verantwortung für die Umsetzung des Schutzkonzeptes.

### *Geltungsbereich*

Die in diesem Schutzkonzept aufgeführten Anforderungen und Maßnahmen gelten für die Emmaus-Kirchengemeinde Senne und die ihr zugeordneten Gebäude, in denen Gemeindeveranstaltungen stattfinden (Christus Gemeindehaus, Friedenskirche mit Gemeinderäumen und Lutherkirche).

Das HOT Senne, das Stadtteilzentrum Windflöte sowie die Evangelischen Kindertageseinrichtungen befinden sich nicht in der Trägerschaft der Gemeinde und erstellen deshalb eigene Schutzkonzepte.

## Risiko- und Potentialanalyse

Ziel eines Schutzkonzeptes ist es, Schutzmaßnahmen für die tatsächlich vorhandenen Risiken innerhalb einer Organisation zu definieren. Das Herzstück eines Schutzkonzeptes ist darum die Risiko- und Potentialanalyse, die zu Beginn der Schutzkonzeptentwicklung in einem partizipativen Prozess mit Verantwortlichen, Teilnehmenden und Mitarbeitenden durchgeführt worden ist. Sie umfasst die sorgfältige und systematische Untersuchung aller Bereiche der Organisation, wie z.B. Räumlichkeiten, Personalverantwortlichkeiten, Konzepte oder die Teilhabe an und Zugänglichkeit von Informationen. Ziel ist es, die verletzlichen Stellen in der Gemeinde oder auch dem einzelnen Angebot aufzudecken, mit weiteren Maßnahmen des Schutzkonzeptes darauf zu reagieren und die Risiken zu minimieren.

### *Teilnehmende der Risiko- und Potentialanalyse*

Für dieses Rahmenschutzkonzept wurde eine Risiko- und Potentialanalyse mit folgenden Personenkreisen, jeweils mit spezifischen, für den Arbeitsbereich konzipierten Fragestellungen durchgeführt:

- Mitarbeitende in Leitungsverantwortung (Presbyterium)
- Haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitende der Kirchengemeinde
- Ehrenamtliche in der Kinder- und Jugendarbeit
- Eltern von teilnehmenden Kindern und Jugendlichen
- Teilnehmende Kinder und Jugendliche
- Teilnehmende an Veranstaltungen

### *Strukturen, Ansprechpersonen, Verantwortlichkeiten und Entscheidungskompetenzen*

In der Analyse wurde deutlich: Wenn Ansprechpersonen klar benannt werden, dann meist die zuständige Pfarrperson oder die Gruppenleitung.

Einige Personen geben jedoch auch an, unsicher zu sein, an wen sie sich mit ihren Fragen und Anliegen wenden können.

Die Erstellung eines Organigramms für die Kirchengemeinde muss erfolgen, aus dem hervorgeht, wer für welche Bereiche als Ansprechperson zuständig ist. Dies soll auch online abrufbar und leicht einsehbar sein.

Dasselbe gilt für Beschwerdewege. Auch die sollten schriftlich festgehalten und veröffentlicht werden.

### *Regeln und Absprachen für den gemeinsamen Umgang*

In der Analyse ist deutlich geworden, dass Regeln und Absprachen bestehen, dass aber nicht in allen Gruppen gleich transparent ist, wie diese Regeln aufgestellt werden. Auch ist in manchen Gruppen nicht klar, ob manche Regeln für alle oder für Einzelne gelten. Das ist eher in Jugendgruppen der Fall als bei den Erwachsenen.

Im Verhaltenskodex wird darum der Umgang miteinander erklärt und Leitlinien gegeben für Regeln und Absprachen. Daran anschließend sind die einzelnen Gruppen frei darin, sich weitere Regeln zu geben. Diese sollen immer für alle transparent und abgesprochen sein. Sie können mündlich erfolgen oder schriftlich fixiert werden.

Partizipation und Mitgestaltung sind vor allem im Bereich der Regeln wichtig. Regeln sollen für alle Gruppenmitglieder gleichermaßen gelten und immer für die ganze Gruppe Bestand haben.

Die Kommunikation des Verhaltenskodex und gegebenenfalls auch die schriftliche Fixierung allgemeingültiger Regeln ist die Basis dafür, dass Probleme und Fehlverhalten angesprochen werden können. Nur wenn alle Beteiligten wissen, wie sie sich verhalten sollen und welches Verhalten sie von ihrem Gegenüber erwarten können, können sie bei Verstößen tätig werden und Hilfe holen.

Der Verhaltenskodex wird neuen Mitarbeitenden der Kirchengemeinde zur Verfügung gestellt und ist zudem über die Homepage jederzeit einsehbar.

## *Partizipation und Mitgestaltung*

In der Risikoanalyse wurde an mehreren Stellen sichtbar, dass Kommunikationswege in Entscheidungsfällen nicht immer transparent sind.

Kinder und Jugendliche sollen in Entscheidungen, die die jeweilige Gruppe betreffen, altersgemäß einbezogen werden. Dies liegt in der Verantwortung der Gruppenleitung.

Ziel ist es, vor allem in den Themen der Konfirmandenarbeit, bei den Jugendlichen die Selbstwirksamkeit und Sprachfähigkeit zu stärken, ihnen die Chance zu geben, Schwierigkeiten anzusprechen und sie in ihrem Selbstvertrauen zu stützen. Fehler und kontroverse Positionen sollen als Chance wahrgenommen werden. Ziel ist eine Kultur der Fehlerfreundlichkeit.

Ein Sonderfall im Bereich Partizipation ist der Umgang mit Social Media. Auch hier gibt es die Gefahr, dass einzelne ausgeschlossen werden, der Bewertung von außen und der Bildung von kleineren Systemen. Darum müssen transparente Regeln aufgestellt werden, die für alle gelten und zu denen sich die Gruppe verbindlich verpflichtet. Sie werden in den Social Media-Guidelines für die gesamte Gemeinde festgelegt.

## *Beziehungsgestaltung*

Der sensible und verantwortungsbewusste Umgang mit der Beziehungsgestaltung wirkt sich auf den Verhaltenskodex aus und ist ein relevantes Thema des Schutzkonzepts. Ein weiterer wichtiger Aspekt ist der Umgang mit vorhandenen Macht- und Abhängigkeitsverhältnissen. Macht und Abhängigkeitsverhältnisse sind zum Beispiel durch Alter oder (professionelle) Rolle immer gegeben und müssen sensibel wahrgenommen und gehandhabt werden. Sie bestehen in jedem Arbeits- und Aufgabenbereich sowie bei den Veranstaltungen der Gemeinde. Diese Macht-, besonderen Vertrauens- und Abhängigkeitsverhältnisse sollen den Beteiligten bewusst und im Umgang miteinander transparent gemacht werden. Irritationen diesbezüglich können und sollen thematisiert werden.

Insbesondere betrifft das Seelsorgesituationen und alle Gruppenveranstaltungen mit Kindern und Jugendlichen wie auch Übernachtungen.

## *Schutz der Privatsphäre und Wahren der persönlichen Grenzen*

Unsere Gemeinde soll ein Schutzraum sein, in dem ein respektvoller und wertschätzender Umgang herrscht. Mit persönlichen Grenzen gehen wir achtsam um und wahren die Privatsphäre anderer Personen.

Kinder und Jugendliche darin sprachfähig zu machen, ist eine unserer Prioritäten. Das soll bei allen Gelegenheiten eingeübt und hervorgehoben werden: in der Kommunikation, in unserer Körpersprache und der Art, wie wir einander begegnen.

Im Umgang mit schwierigem Verhalten einzelner Kinder und Jugendliche bleiben wir achtsam, fragen nach Hintergründen und bleiben möglichst im wertschätzenden Kontakt. Auch hier ist eine Priorität, die Sprachfähigkeit im persönlichen Kontakt und auch in Konfliktsituationen zu stärken. Speziell der Umgang mit Medien, Handys und Ton- und Bildaufnahmen muss im Verhaltenskodex klar geregelt sein, um einen geschützten Raum zu ermöglichen.

## *Weitere Gefährdungsmomente*

Als Reaktion auf die Benennung weiterer Gefahrenmomente im Rahmen der Risiko- und Potentialanalyse wurden folgende Maßnahmen ergriffen und sollen in der Zukunft weiter umgesetzt werden:

- Räume (Friedenskirche inkl. Gemeinderäume; Lutherkirche; Christus Gemeindehaus)

In den Gebäuden gibt es nicht einsehbare Bereiche und mögliche Rückzugsräume.

Den Verantwortlichen ist das bewusst und sie haben diese Bereiche im Blick.

Ehrenamtliche und TN können sich nur nach Absprache mit den Hauptamtlichen in Räume zurückziehen.

Externe Nutzer\*innen sind bekannt. Unbekannte werden von den Leitenden (Haupt- oder Ehrenamtlichen) angesprochen.

- Außengelände (Friedenskirche; Christus Gemeindehaus; Lutherkirche)

An der Lutherkirche gibt es keine uneinsehbaren Bereiche, an der Friedenskirche und am Christus Gemeindehaus schon.

Auch hier gilt, dass das den Verantwortlichen bewusst ist und sie diese bei Veranstaltungen im Blick haben.

Das Gelände ist jeweils offen zugänglich. Das soll auch so bleiben: Die Kirchengemeinde ist ein offener Ort. Unbekannte werden von den Leitenden (Haupt- oder Ehrenamtlichen) angesprochen.

- Schlüssel

Der Umgang mit Schlüsseln ist ein sensibler Bereich. Beim Aushändigen ist eine Selbstverpflichtung zu unterschreiben. Schlüssel dürfen nicht an Dritte weitergegeben werden und müssen, wenn sie nicht mehr benötigt werden, unaufgefordert an die Gemeinde zurückgegeben werden.

- *Reflektion*

Reflektionseinheiten sollen ein fester Bestandteil der Kommunikationsstruktur der Gemeinde sein. Reflektionen sollen insbesondere nach Veranstaltungen mit Kindern und Jugendlichen stattfinden. Dazu können zum einen Reflektionsbögen erstellt werden, die abfragen, ob es Schwierigkeiten in bestimmten Bereichen gab. Dies kann in größeren Abständen erfolgen und dient auch der Qualitätskontrolle der Veranstaltungen. Zum anderen soll für Teilnehmende und Mitarbeitende auch spontan Raum gegeben werden, Schwierigkeiten und Konflikte anzusprechen und in einem größeren Rahmen zu reflektieren. Dies setzt einen sicheren Raum für die Teilnehmenden voraus, in dem Kritik offen angesprochen werden kann.

Unsere Aufgabe als Mitarbeitende in der Kirchengemeinde ist es, dafür offen zu sein, Kritik nicht persönlich zu nehmen und die Anliegen der Teilnehmenden zu Gehör zu bringen. Gleichermaßen gilt aber auch für uns als ehren- oder hauptamtlich Mitarbeitende: Auch wir müssen unser Tun reflektieren, kritisch hinterfragen und gemeinsam daran arbeiten, dass unsere Kirchengemeinde ein sicherer Ort ist. Dies wird im Verhaltenskodex spezifiziert.

- *Social Media*

Social Media wird von vielen Jugendlichen im Alltag genutzt, ist aber von Seiten der Kirchengemeinde bisher kaum reglementiert, und wenn, dann nur punktuell. Darum soll die Kirchengemeinde Social Media-Guidelines erstellen und für alle Teilnehmenden und Mitarbeitenden verpflichtend und transparent machen.

Die Jugendlichen sollen Selbstverpflichtungen unterschreiben. Von den Eltern werden Datenschutzerklärungen unterschrieben. Fotos und Postings sollen so veröffentlicht werden, dass keine Personen erkennbar sind, und nur mit Einwilligung aller beteiligten Personen.

Alle Beteiligten werden informiert, dass Verstöße gegen einige Regeln in den Guidelines auch strafrechtliche Konsequenzen haben können.

### *Bedeutung für das Schutzkonzept*

Grundsätzlich sind die Ergebnisse der Risikoanalyse positiv - insbesondere was die Übernahme von Verantwortung durch die Leitenden, das Vertrauen der Teilnehmenden in die Leitenden und die Kommunikationsstruktur betrifft.

Handlungsbedarf besteht vor allem im Bereich der Beschwerdewege und Ansprechpartner.

Da müssen die inner- und außerkirchlichen Personen und Stellen bekannt gemacht werden.

Neben den üblichen Wegen wie Internetseite, Schaukästen, Gemeindebrief, Gemeinderäume sollten auch Orte einbezogen werden, an denen man unbeobachtet ist, wie z.B. Toilettenräume.

Die Aushänge sollen mit einem QR-Code versehen sein. Zu klären ist, in welchen Sprachen die Aushänge zur Verfügung gestellt und im QR-Code hinterlegt werden sollen.

## Verhaltenskodex

Die aus dem christlichen Menschenbild erwachsene besondere Verantwortung und der Auftrag, Menschen im Wirkungskreis unserer Kirchengemeinde vor sexualisierter Gewalt zu schützen und ihre Würde zu bewahren, bestimmen den Umgang, den wir miteinander pflegen. Wir respektieren die Würde und die Selbstbestimmung jedes Menschen und gehen achtsam miteinander um. Die Vielfalt unserer Kirchengemeinde und der Menschen nehmen wir als Bereicherung wahr.

Dieser achtsame und respektvolle Umgang findet Ausdruck im Verhaltenskodex, der allen haupt- wie ehrenamtlich Mitarbeitenden als verbindlicher Orientierungsrahmen für den grenzachtenden Umgang dienen soll. Er bietet ausformulierte Regeln für Situationen, die für sexualisierte Gewalt leicht ausgenutzt werden können, klare, transparente und nachzuvollziehende Informationen und eine Leitlinie für den Umgang miteinander auf allen Ebenen unseres Miteinanders.

Grundsätzlich ist der Verhaltenskodex Teil der Dienstanweisung bzw. längerfristiger Honorarverträge und ist durch alle Mitarbeitenden und betroffenen Honorarkräfte zur Kenntnis zu nehmen und zu unterschreiben. So stellen wir sicher, dass die Regelungen bekannt sind und einen Platz im Alltag der Arbeitsbereiche finden.

Der Verhaltenskodex ist ein zentraler Bestandteil des Schutzkonzeptes und muss darum allen haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitenden zugänglich gemacht werden.

### 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 diese Verantwortung sexuelle Kontakte zu teilnehmenden Kindern und Jugendlichen, aber auch zu Erwachsenen in Seelsorge oder Beratungssituationen ausschließt.
- 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 privaten Kontakten 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 einen vertrauensvollen und offenen Umgang.
- Ich äußere Kritik angemessen und fair den jeweiligen Personen gegenüber. Dabei bleibe ich sachlich, wertschätzend und werde nicht verletzend oder beleidigend.
- Ich bin offen für Kritik und nehme Rückmeldungen ernst. Ich bin mir bewusst, dass auch ich Fehler mache, und bin bereit, das eigene Verhalten zu reflektieren und anzupassen.
- Bei vertrauensvollen Gesprächen achte ich auf einen angemessenen Rahmen und eine angemessene Umgebung. Bei Gesprächen zu zweit sage ich, so weit möglich, einer weiteren Person Bescheid, wo ich bin und mit wem ich spreche.
- Ich gebe regelmäßig allen Teilnehmenden die Möglichkeit zur Reflektion.

### Umgang mit Körperkontakt

- Der Wunsch nach Nähe und Distanz geht immer vom Kind oder von der\*dem Jugendlichen aus. Wie viel Körperkontakt ich zulasse, 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.

- 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 zu jedem Zeitpunkt selbst entscheiden, ob sie sich am Spiel beteiligen. Wenn nötig, greife ich ein.
- Auch andere Aktivitäten und Gruppenprozesse, die Körperkontakt einschließen, werden im Vorfeld erklärt. Jede Person entscheidet immer selbst, ob und wie viel sie mitmachen möchte.

#### *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 haben können. Dabei sind diese Konsequenzen frei von psychischer, physischer und sexualisierter Gewalt und haben nach Möglichkeit einen direkten Bezug zum Regelverstoß. Sanktionen erteile ich nach Möglichkeit nach Rücksprache mit dem Team und in angemessenem Verhältnis 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 einzelne Regeln nicht für alle gelten, mache ich dies transparent. Regeln und Konsequenzen müssen nicht zwangsläufig für alle gelten, zum Beispiel wenn es in der Gruppe Personen mit Beeinträchtigungen gibt. Damit ist transparent umzugehen, ohne dabei den Schutz der Privatsphäre Einzelner zu verletzen.

#### *Umgang mit Übernachtungen*

- Ich achte auf die Wahrung der Privatsphäre und schaffe Rahmenbedingungen, die dies gewährleisten. Dies schließt ein, zu prüfen, ob eine geschlechtertrennte Unterbringung sowie Einzelsanitäranlagen möglich sind.
- Ich ziehe mich nicht vor den Teilnehmenden um.
- Als Betreuer\*in übernachte ich nicht mit den Teilnehmenden in einem Zimmer.
- 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.
- Mit non-binären Personen sind individuelle Absprachen zur Unterbringung zu treffen.

#### *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.

- Die Social Media-Guidelines der Gemeinde werden von allen Mitarbeitenden zur Kenntnis genommen und unterschrieben.
- 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.
- In den sozialen Medien halten die Mitarbeitenden Abstand zu Teilnehmenden und folgen ihnen nicht aktiv und lehnen auch Folge-Anfragen von Teilnehmenden ab.
- Digitale Medien und ihr Umgang damit verändern sich ständig. Darum bleiben wir im Kontakt und im Gespräch, sprechen über und markieren persönliche Grenzen und bleiben achtsam in unserem persönlichen Umgang mit Sozialen Medien. Diskussionen über dieses Thema sind wünschenswert und werden gefördert.

### *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 gemeinsam reflektiert, dabei geht es um konstruktive Kritik und offenen Austausch. Wir agieren lösungsorientiert und wertschätzend.

Von gravierendem Fehlverhalten und Verstößen gegen diesen Verhaltenskodex werden die Vorgesetzten informiert. Ausgehend davon wird nach angemessenen Lösungen gesucht bzw. der offizielle Beschwerdeweg beschritten.

Für die angestellten Mitarbeiter\*innen ist der Verhaltenskodex Teil der Dienstanweisung, für die ehrenamtlichen Mitarbeiter\*innen ist er gut kommunizierte Grundlage der Zusammenarbeit und wird von allen zustimmend unterschrieben.

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 ermöglicht es, das Thema zu durchdringen, Sensibilität zu entwickeln und bei Vermutung und Verdacht angemessen handeln zu können.

Die Haupt- und Ehrenamtlichen der Kirchengemeinde sind nach KGSSG zu Fortbildungen nach den Schulungskonzept Hinschauen-Helfen-Handeln verpflichtet.

Der Umfang der Fortbildung richtet sich nach den entsprechenden Regelungen im Kirchengesetz, also nach dem Einsatzgebiet.

Die Fortbildungen werden von der Multiplikatorengruppe im Kirchenkreisverband veranstaltet. Das Presbyterium ist dafür verantwortlich, dass Mitarbeitende an den Schulungen teilnehmen.

(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.

Helper\*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 Schulungsmodule „Umgang mit sexualisierter Gewalt“ nach KGSSG in Kombination mit bestehenden „Juleica-Ausbildungen“ werden in all unseren Gemeinden angewandt. (Auch hierfür findet sich eine Übersicht im Anhang 2.)

## **Personalverantwortung**

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. 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. Emmaus-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 (auch der gemeindlich organisierten) 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 Beschwerewege 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 die Personalabteilung 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. Ferner müssen alle Ehrenamtlichen, die bei Freizeiten und Übernachtungsaktionen mitarbeiten, ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen unabhängig von der Gruppe der Teilnehmenden.

Die Entscheidung über die verpflichtende Einsichtnahme trifft das Presbyterium.

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 die Leitung in Absprache mit der für die Veranstaltung verantwortlichen Person.

#### *Anforderungen an ehrenamtlich Mitarbeitende des Konfi-Camps*

Die Teilnahme an der Juleica-Ausbildung, die Einsichtnahme in das erweiterte Führungszeugnis sowie das Unterzeichnen der Selbstverpflichtungserklärung ist für alle ehrenamtlichen Mitarbeitenden des Konfi-Camps verpflichtend. Verantwortlich für die Umsetzung sind die für das Konfi-Camp verantwortlichen Mitarbeitenden in Kooperation mit den Kirchengemeinden.

### **Partizipation**

„Kinder und Jugendliche haben das Recht, bei allen Fragen, die sie betreffen mitzubestimmen und zu sagen, was sie denken!“ (UN-Kinderrechtskonvention Art. 12 und 13) Die Umsetzung dieses Grundrechtes von Kindern und Jugendlichen ist zentraler Bestandteil guter Präventionsarbeit und damit auch einer der Grundpfeiler unseres Schutzkonzeptes.

Die Beteiligung von Menschen in Abhängigkeitsverhältnissen (Kinder, Jugendliche, aber auch Angestellte) an Entscheidungen stärkt deren Position und verringert das Machtgefälle – Grundlage gelungener Präventionsarbeit. Partizipation schafft eine Kultur des Miteinandersprechens und ermöglicht Selbstwirksamkeitserfahrungen im Kleinen wie im Großen. Kinder, Jugendliche, aber auch Angestellte erleben, dass ihre Stimme Gehör findet und sind dann auch in der Lage, Grenzverletzungen anzusprechen und sich gegebenenfalls Hilfe zu holen.

Das Schaffen von Partizipationsmöglichkeiten ist Leitungsaufgabe. 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.

Partizipation führt zu einem Abbau der Machtverhältnisse, das Miteinander wird deutlich wertschätzender und achtsamer wahrgenommen.

### **Präventionsangebote**

Als Prävention bezeichnen wir alle Maßnahmen, die zur Vorbeugung, Verhinderung und Beendigung von sexualisierter Gewalt beitragen.

Neben den in diesem Konzept genannten strukturell angesiedelten Maßnahmen zur Prävention werden

im Evangelischen Kirchenkreis Gütersloh und Verband, in den einzelnen Abteilungen, Referaten und Kirchengemeinden besucherspezifische Maßnahmen zur Prävention entwickelt und benannt.

Niedrigschwellige Präventionsmaßnahmen zum Bewusstwerden und zur Artikulation innerer und äußerer Grenzen im Rahmen der Konfirmandenarbeit oder der Juleica-Ausbildung, Elterntrainings und Programme zur Ich-Stärkung in Kitas, im Rahmen der Jugend- oder Gemeindearbeit angebotene Selbstbehauptungskurse, Konflikttrainings und Informationsveranstaltungen sind Beispiele hierfür. In den Kindertageseinrichtungen des Evangelischen Kirchenkreises sind Präventionsangebote Teil der einrichtungsspezifischen Konzeption.

Durch die Fachstelle Prävention werden regelmäßig unterschiedliche Präventionsangebote für verschiedene Zielgruppen vorgehalten. Dies können Fachvorträge, die Vorbereitung von Projekten für unterschiedliche Zielgruppen auf Kirchenkreisebene, in den Gemeinden, der Verwaltung, den Kitas usw. oder auch die Vermittlung von Kooperationen mit außerkirchlichen Fachstellen sein. Dies geschieht in enger Kooperation mit der Evangelischen Erwachsenenbildung.

Deren Präventionsangebote können von den Mitarbeitenden der Gemeinde im Rahmen ihrer Arbeitszeit besucht werden.

## **Beschwerdeverfahren**

Die Ev. Emmaus-Kirchengemeinde Senne und ihre Mitarbeitenden sollen in allen Bereichen offen sein für Feedback, Verbesserungsvorschläge und Kritik. Sie verfügen über funktionierende und transparente Beschwerdeverfahren, die offen kommuniziert werden. Hierfür wird ein Beschwerdemanagement erarbeitet. Das Beschwerdemanagement ist schriftlich fixiert, wird regelmäßig überprüft und durch die Hauptamtlichen, das Presbyterium sowie die Vertrauenspersonen bekannt gemacht.

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 Abstinentzgebot verstößen, so sind sie meldepflichtig und müssen 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\*der jeweilige Vorgesetzte ist die erste Ansprechperson für alle Mitarbeitenden
- 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 Mitarbeitenden werden im Rahmen der Einarbeitung über die vorhandenen Strukturen und Ansprechpersonen informiert. Darüber hinaus werden sie in Mitarbeitendengesprächen regelmäßig an die vorhandenen Strukturen erinnert.

### *Für Teilnehmende von Veranstaltungen*

- Die jeweils für die Durchführung einer Veranstaltung verantwortliche Person ist Ansprechpartner\*in für die Teilnehmenden. Die Ansprechperson muss explizit erkennbar sein und zu Beginn der Veranstaltung bekannt gemacht werden.
- Gegebenenfalls werden die Teilnehmenden über die Ansprechpersonen vor der Veranstaltung schriftlich informiert.

Das Beschwerdekonzept umfasst zudem die Benennung von zwei bis vier Vertrauenspersonen und Präventionsbeauftragten, die vom Presbyterium benannt werden. Sie sind ansprechbar in schwierigen Fällen, kennen die Beschwerdewege und können weiterleiten an die Meldestelle der EKvW.

## **Notfallplan/Handlungsleitfaden**

Das Schutzkonzept der Evangelischen Emmaus Gemeinde Senne 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 Gemeinde.

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

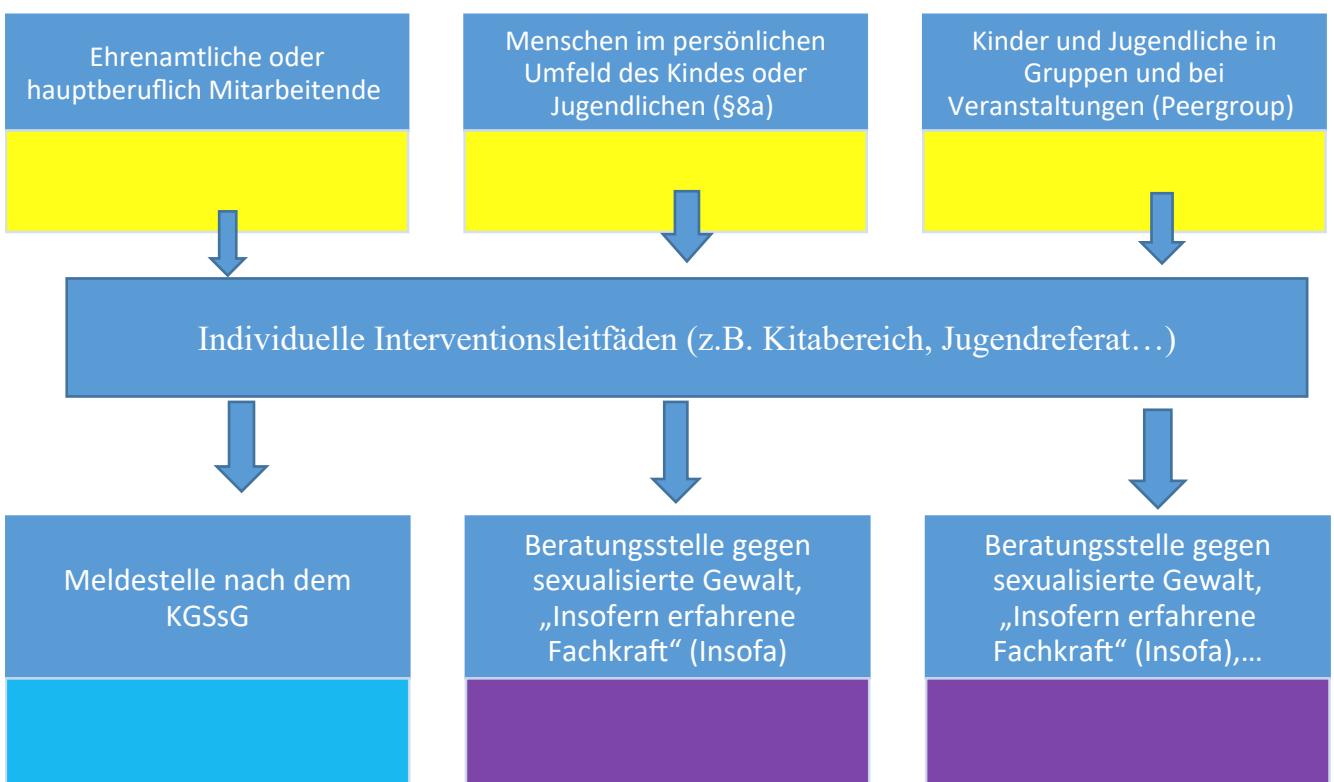
### *Maßnahmen bei Fällen sexualisierter Gewalt*

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

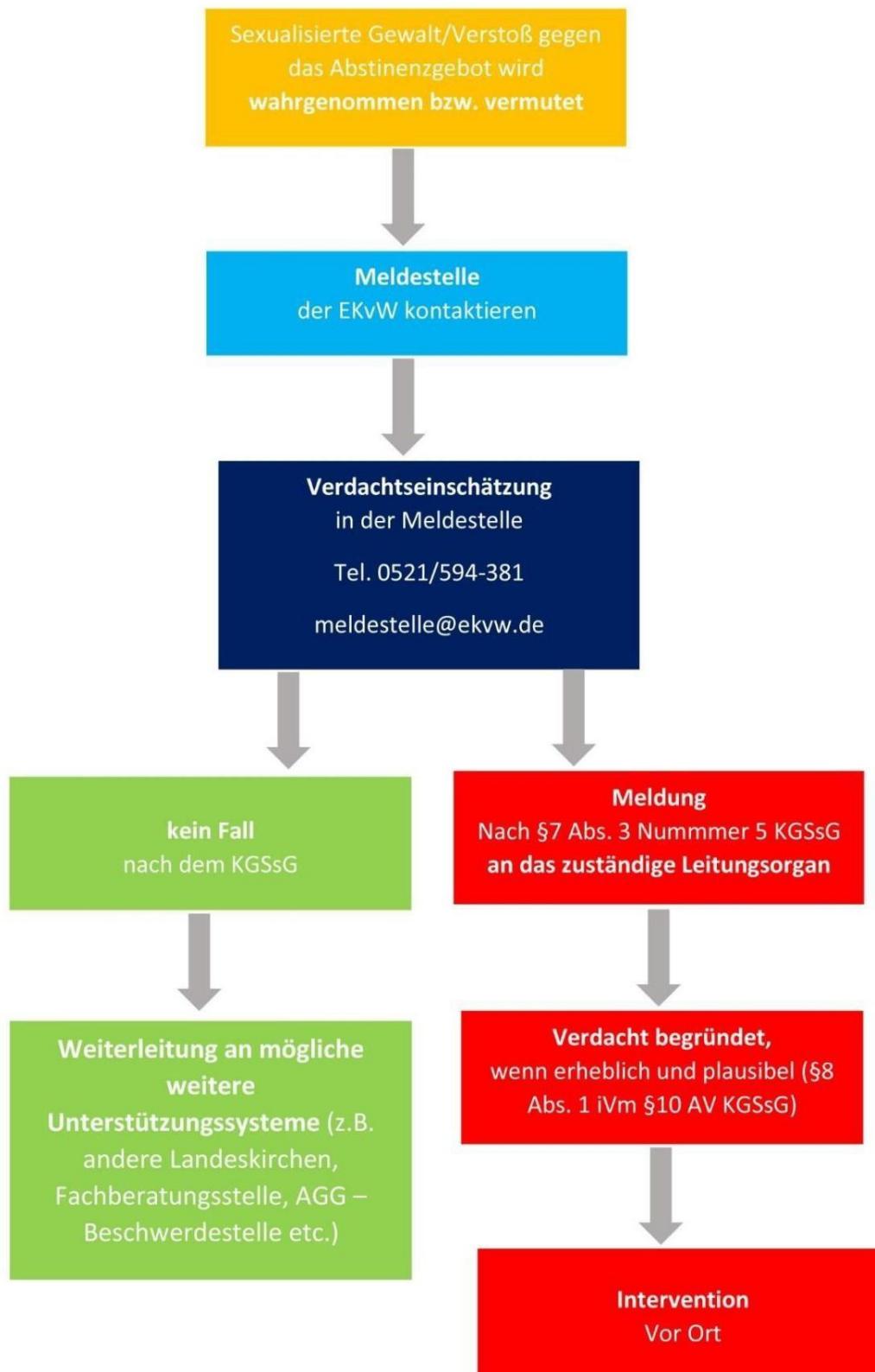
Verdachtsstufe	Beschreibung	weiteres Vorgehen
unbegründeter Verdacht	Die Verdachtsmomente ließen sich durch überprüfbare Erklärungen zweifelsfrei als unbegründet ausschließen	Das Ergebnis ist sorgfältig zu dokumentieren
vager Verdacht	Es gibt Verdachtsmomente, die (auch) an sexualisierte Gewalt	Es sind weitere Maßnahmen zur Abklärung und Einschätzung

	denken lassen	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:



Folgender Ablauf ist diesbezüglich geregelt:



## Meldepflicht

Der begründete Verdacht der Verletzung der sexuellen Selbstbestimmung durch eine haupt- oder ehrenamtlich in der Ev. Emmaus-Kirchengemeinde Senne 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.

## Intervention

### *Interventionsteam*

Wird eine Intervention vor Ort notwendig, so wird auf Gemeinde-/Kirchenkreisebene/Verbandsebene 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

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 abgesprochen. Verantwortlich hierfür ist die Stabstelle Kommunikation in Absprache mit der jeweiligen Leitung.

### *Aufarbeitung von Fällen sexualisierter Gewalt*

Wenn in der Ev. Emmaus-Kirchengemeinde 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 Jugendarbeit) 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.

Die Ev. Emmaus-Kirchengemeinde arbeitet 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 Ev. Emmaus-Kirchengemeinde ist sich ihrer großen Verantwortung bewusst, unmittelbar und mittelbar Betroffene, Mitarbeitende und Leitungskräfte 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 die Ev. Emmaus-Kirchengemeinde 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. Emmaus-Kirchengemeinde auf Grund eines Falles sexualisierter Gewalt, so besteht dafür Verständnis. Gleichzeitig wird den Betroffenen durch die zuständigen Stellen (Gemeinde, Jugendarbeit...) deutlich signalisiert, dass eine Rückkehr immer möglich ist.

### *Rehabilitierung fälschlich 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 verdächtigte 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. Emmaus-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 Lösung 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 Gemeinde 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 Hilfeteam

Die Kita-Fachberatungen können hier hilfreiche Hinweise geben.

## **Peergroupgewalt (Gewalt unter Kinder und Jugendlichen)**

Auch zum Thema Umgang mit Peergroupgewalt<sup>1</sup> gibt es arbeitsbereichsspezifische Handlungsrichtlinien.

Bei (sexualisierter) Gewalt unter Kindern unter 12 Jahren ist es dabei fachlicher Standard, die grenzver-letzenden 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 gruppenintern 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. Die Ev. Emmaus-Kirchengemeinde 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

- Dr. Charlotte Nieße  
Z.Zt. Jelena Kracht und Marion Neuper  
Telefon: 0521 594-381  
Mail: [Meldestelle@ekvw.de](mailto:Meldestelle@ekvw.de)
- Ansprechpartnerin für Betroffene von sexualisierter Gewalt ist Pfr.in Dr. Britta Jüngst  
Ansprechstelle für Betroffene sexualisierter Gewalt  
Mobil: 0151 57659323  
Tel.: 0521 594-208 (Sekretariat)  
E-Mail: [britta.juengst@ekvw.de](mailto:britta.juengst@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](mailto: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.

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/Zusammenarbeit mit der Fachkraft für Prävention im Evangelischen Kirchenkreis Gütersloh.

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, Kin-der- 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, Haus-meister\*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:

- 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 „Helper\*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](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?

<b>Ja</b>	<b>Nein</b>
-----------	-------------

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?

<b>Ja</b>	<b>Nein</b>
-----------	-------------

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.

<b>Die Tätigkeit...</b>	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>
... 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 Paragrafen rechtskräftig verurteilt ist.

Das erweiterte Führungszeugnis soll nicht älter als 3 Monate sein.

Eine erneute Einsichtnahme ist nach 5 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 Paragrafen 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 \_\_\_\_

## Anhang 5

### Selbstauskunftserklärung

---

Name, Vorname

---

Tätigkeit

---

Geburtsdatum

---

Rechtsträger

Ich versichere, dass ich nicht wegen einer Straftat im Zusammenhang mit sexualisierter Gewalt<sup>1</sup> 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

---

<sup>1</sup> Es handelt sich um die im § 72a SGB VIII genannten Straftaten

## Anhang 6

### **Eine Auswahl kirchlicher und außerkirchlicher Fach- und Beratungsstellen**

Fachstelle „Prävention und Intervention“ beim Landeskirchenamt der EKvW Altstädter Kirchplatz 5, 33602 Bielefeld

- Meldestelle der EKvW Telefon: 0521 594-381 Mail: Meldestelle@ekvw.de
- Ansprechpartnerin für Betroffene von sexualisierter Gewalt ist Pfr.in Dr. Britta Jüngst  
Ansprechstelle für Betroffene sexualisierter Gewalt  
Mobil: 0151 57659323  
Tel.: 0521 594-208 (Sekretariat)  
E-Mail: britta.juengst@ekvw.de
- Für allgemeine Fragen, Präventionsberatung, Fortbildung Herr Christian Weber  
Telefon: 0521 594-380  
Mail: christian.weber@ekvw.de

Der Evangelische Kirchenkreis Gütersloh 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
- Beratungsangebot für die CVJMs im Kirchenkreis Gütersloh: Fachteam Schutzauftrag des CVJM Westbundes  
(ansprechbar bei allen Fragen rund um Kindeswohlgefährdungen)  
Kerstin Möller Tel. 0277-2646 1169 Katrin Lindner Tel. 0176-764 961 39 Denis Werth Tel. 0152 -338 873 68
- 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](http://www.anlaufstelle.help)

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

- Beratungsstelle Wendepunkt: [wendepunkt@kreis-guetersloh.de](mailto: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](http://www.hilfe-portal-missbrauch.de)
- Trotz allem e.V. [www.trotzallem.de](http://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](http://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
- Mädchenhaus e.V. – [www.maedchenhaus-bielefeld.de](http://www.maedchenhaus-bielefeld.de)  
Für Säuglinge, Kinder, Jugendliche bis 18 Jahre.

## **Abkürzungsverzeichnis:**

- AfJ Amt für Jugendarbeit der Ev. Kirche von Westfalen
- AGG Beschwerdestelle durch Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz vorgeschriebene Beschwerdestelle
- BZRG Bundeszentralregister Gesetz
- EKvW Evangelische Kirche von Westfalen
- HOT Haus der offenen Tür (Jugendzentrum)
- Juleica Jugendleiter-Card
- KGSSG Kirchengesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt
- KJHG Kinder- und Jugendhilfe Gesetz
- KK Kirchenkreis
- MAV Mitarbeitendenvertretung
- SGB Strafgesetzbuch