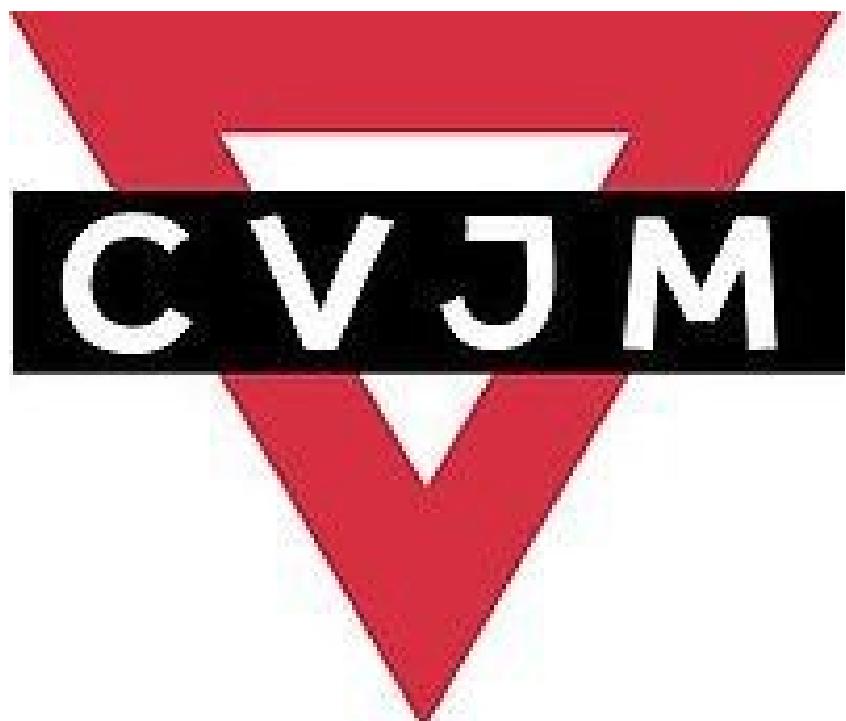


Schutzkonzept des CVJM Quelle

Stand September 2025



Vorwort /Leitbild	2
1.Einleitung	3
2.Schutzauftrag	4
3.Risiko- und Potential-Analyse	4
4.Strukturen.....	8
5.Regeln und Absprachen für den genauen Umgang	9
6.Partizipation und Mitgestaltung	9
7.Beziehungsgestaltung	11
8.Räumlichkeiten und Orte	11
9.Verhaltenskodex.....	13
10.Aus- und Fortbildung Mitarbeiter.....	15
11.Personalverantwortung	16
Einsichtnahme erweiterter Führungszeugnisse.....	16
12.Selbstverpflichtung des CVJM Quelle für die Arbeit mit Kindern und Ju- gendlichen.....	17
Anhang	19
Weitere externe Anhänge	29

Vorwort / Leitbild

Willkommenskultur im CVJM – ein Selbstverständnis

Das Leitbild des CVJM Quelle orientiert sich am Leitbild des CVJM-Gesamtverbandes Deutschland.

CVJM verbindet Menschen Als CVJM sind wir davon überzeugt, dass Jesus Christus Menschen verbindet. Im CVJM fördern wir das Miteinander aller Menschen. Zusammen setzen wir uns vor Ort und in der weltweiten CVJM-Gemeinschaft (YMCA) dafür ein, wertschätzend und vertrauensvoll miteinander zu leben. CVJM tritt Diskriminierung entgegen. Wir wissen uns als CVJM der unantastbaren Würde jedes einzelnen Menschen und dem Recht auf freie Persönlichkeitsentfaltung (Art. 1 und 2, GG) verpflichtet. Theologisch sehen wir diese Würde in der Gottebenbildlichkeit jedes Menschen als Geschöpf Gottes begründet. Dies gilt für alle Menschen unabhängig von körperlicher und psychischer Beeinträchtigung, Alter, ethnischer Herkunft und Nationalität, Geschlecht, sexueller Orientierung, Religion und Weltanschauung und sozio-ökonomischem Status . Deshalb treten wir im CVJM jeglicher Form von Diskriminierung entschlossen entgegen. CVJM fördert ein inklusives Miteinander. Im CVJM leben und fördern wir eine inklusive Haltung, die allen Menschen eine Teilnahme und Teilhabe an den Programmen und am Auftrag des CVJM ermöglicht. Dennoch nehmen wir wahr, dass auch im CVJM Menschen Ausgrenzung erfahren. Daher setzen wir uns mit allen Möglichkeiten dafür ein, Ausgrenzung und Diskriminierung abzubauen und zu beseitigen. Bestehende Wahrnehmungs-, Normierungs- und Deutungsmuster werden gemeinsam reflektiert, damit Zugangs- und Beteiligungshemmenschwellen erkannt, benannt und beseitigt werden können. Bedarfs- und situationsgerechte Maßnahmen zur Information, Beratung und Unterstützung sind auf allen Ebenen im CVJM notwendig und gewollt, um ein inklusives Miteinander zu fördern. CVJM ist eine lernende Gemeinschaft Wir wissen darum, dass die Verwirklichung eines inklusiven Miteinanders ein stetiger und selbstkritischer Prozess ist. Als solche sind wir auf einem gemeinsamen Weg, Hemmenschwellen abzubauen, Diskriminierung zu beseitigen und Brücken zu bauen – denn im CVJM sind alle willkommen. ¹

Präventionsgrundsätze im CVJM Deutschland

Der CVJM tritt entschieden für einen Schutz von Kindern und Jugendlichen ein. Vernachlässigung sowie alle Formen von Gewalt in Wort und Tat (körperliche, seelische, psychische und sexualisierte) werden nicht geduldet. Kinder- und Jugendarbeit im CVJM lebt von Beziehungen Die Grundlage der Kinder- und Jugendarbeit im CVJM ist die Pariser Basis. Diese Arbeit lebt von Beziehungen, die von gegenseitigem Respekt, Wertschätzung und Vertrauen geprägt sind. Dazu gehört, die Persönlichkeit und Würde eines jeden Menschen zu achten und individuelle Grenzen zu respektieren. Der CVJM übernimmt Verantwortung für die ihm anvertrauten jungen Menschen sowie für seine Mitarbeitenden. Dabei berücksichtigt er insbesondere auch institutionelle und strukturelle Risikofaktoren, die zu einer Gefährdung des Kindeswohls führen könnten. Kinder- und Jugendarbeit im CVJM bestärkt, befähigt und begleitet junge Menschen hin zu einem selbstbestimmten und selbstverantworteten Leben. Darüber hinaus versteht sich der CVJM als zivilgesellschaftlicher Akteur, der sich für ein sicheres, gewaltfreies und persönlichkeitsstärkendes Lebensumfeld von jungen Menschen einsetzt.

¹ Beschlossen von der Mitgliederversammlung des CVJM Gesamtverband in Deutschland e. V. am 22.10.2022 in Hofgeismar

1. Einleitung

„Schutzkonzepte sind ein Zusammenspiel aus institutionellen und pädagogischen Maßnahmen und bedürfen einer Kultur der Achtsamkeit, des Respekts und der Wertschätzung [...].“ Sie umfassen Handlungspläne sowie konzeptionelle Elemente und basieren auf einem partizipativen und prozessorientierten Grundverständnis von Prävention und Intervention. „Schutzkonzepte gehen damit über einzelne und isolierte Präventionsmaßnahmen hinaus und nehmen die Einrichtung sowohl als Schutzraum (kein Tatort werden) als auch als Kompetenzort, an dem [Menschen] Hilfe erhalten, [die von einer Verletzung gegen ihre sexuelle Selbstbestimmung betroffen sind] wahr.“

Vor diesem Hintergrund sieht das Kirchengesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt (KGSsG) der Ev. Kirche von Westfalen (EKvW) die Entwicklung von Schutzkonzepten in allen Einrichtungen der EKvW vor.

Ziele dieses Konzepts

Der CVJM Quelle 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 bei allen Aktivitäten und Angeboten des CVJM Quelle
- 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, deren Eltern, hilfe- und unterstützungsbedürftigen Menschen sowie Menschen in Abhängigkeits-Verhältnissen, die an den Angeboten des CVJM Quelle teilnehmen. Des Weiteren richtet sich das Konzept an alle ehren- und hauptamtlichen Mitarbeiter*innen, da auch sie sich innerhalb der Strukturen des CVJM Quelle bzw. der

Evangelischen Kirchengemeinden Quelle und Ummeln in Abhängigkeitsverhältnissen befinden. Prävention ist Leitungsaufgabe, und so tragen die Presbyterien der jeweiligen Kirchengemeinden, der Vorstand des CVJM Quelle, aber auch alle haupt- und ehrenamtlichen Leitungen von Gruppen und Kreisen des Vereines für die Umsetzung des Schutzkonzeptes Verantwortung.

Geltungsbereich

Die in diesem Schutzkonzept aufgeführten Anforderungen und Maßnahmen gelten für den CVJM Quelle, die Evangelische Kirchengemeinden Quelle und Ummeln im Evangelischen Kirchenkreis Gütersloh und für alle im CVJM Quelle tätigen Menschen.

Als räumlicher Geltungsbereich gilt: die Gemeindehäuser, Orte, an denen Schulungen und Freizeiten und Tagungen unseres Vereins stattfinden, kooperative Veranstaltungen mit anderen Trägern auch an anderen Orten.

In den Gemeinden verantworten wir jedoch nur für die Angebote der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen unter der Schirmherrschaft des CVJM Quelle.

2. Schutzauftrag

Liebe Mitglieder, Teilnehmende und Mitarbeitende im CVJM Quelle, der CVJM ist für Kinder und Jugendliche ein geschützter Ort, an dem sie einfach sie selbst sein, sich ausprobieren und entfalten dürfen. Bei unseren Gruppen, Angeboten und Veranstaltungen sollen alle erleben, dass jede*r sicher und vor Gewalt geschützt ist. Um das zu gewährleisten, ist es wichtig, dass alle Beteiligten und insbesondere die Mitarbeitenden gut informiert sind und wissen, wie sie wann zu handeln haben.

Unser Schutzauftrag trägt dem Leitbild des Vereins und der Kirchengemeinden Rechnung. Er beinhaltet die Verpflichtung zu Achtsamkeit, Aufmerksamkeit, Respekt, Wertschätzung und Grenzen achtende Kommunikation. Wir haben den Anspruch die besonderen Abhängigkeitsverhältnisse, die in unserer Arbeit entstehen, sicher zu gestalten.

Wir setzen uns ein für einen wirksamen Schutz vor sexualisierter Gewalt in Übereinstimmung mit dem CVJM Westbund, den Kirchengemeinden, dem Kirchenkreis Gütersloh, der Evangelischen Landeskirche von Westfalen und der Evangelischen Kirche in Deutschland – Aufklärung und parteiliche Unterstützung Betroffener

Im CVJM erleben Kinder und Jugendliche persönliche Nähe und tiefe Gemeinschaft, die von Vertrauen geprägt ist. Um sicher aufzuwachsen und sich frei entfalten zu können, benötigen Kinder und Jugendliche Personen, denen sie vertrauen können und bei denen sie Unterstützung, Hilfe, Schutz und Sicherheit finden. Erfahren Kinder oder Jugendliche Vernachlässigung oder Gewalt, insbesondere sexualisierte Gewalt, werden ihre Entwicklungsgrundlagen massiv gefährdet und ihre seelische Entwicklung geschädigt. Sexualisierte Gewalt, andere Gewalterfahrungen und Vernachlässigung verletzen die Würde des Menschen. Mitarbeitende im CVJM übernehmen Verantwortung für die ihnen anvertrauten Menschen: Vernachlässigung und Gewalt, insbesondere sexualisierte Gewalt werden nicht toleriert. Der Schutz von Kindern und Jugendlichen hat oberste Priorität. Neben unserer Verantwortung für Kinder und Jugendliche tragen wir auch Verantwortung für Schutzbefohlene, also Menschen, die besondere Bedürfnisse haben und damit auch einem besonderen Risiko ausgesetzt sind. Dazu gehören zum Beispiel Erwachsene, die physische und/ oder psychische Beeinträchtigungen haben. Schutzkonzepte sollen dazu beitragen, dass Kinder und Jugendliche in Projekten, Veranstaltungen, Bildungsmaßnahmen, Freizeiten, Urlaubsangeboten, Bildungsstätten und Freizeiten vor Grenzverletzungen und Gewalt geschützt werden. Auf diesen Schutz haben auch Mitarbeitende Anspruch. Ziel ist es, eine Kultur der Achtsamkeit zu etablieren und wirksame Schutzmaßnahmen zu schaffen, mit denen das Risiko, Opfer von (sexualisierter) Gewalt zu werden, so gut wie möglich gesenkt wird.

3. Risiko- und Potential-Analyse

Befragte Gruppen: Teilnehmende der Konfi-Events, TEN SING, Mädchen-Jungschar, Jungen-Jungschar, Ehrenamtlich Mitarbeitende, CVJM-Vorstand, Hautamtlich Mitarbeitende

Teilnehmende

Strukturen und Verantwortlichkeiten scheinen für Teilnehmende weitestgehend transparent zu sein

Für Regeln betreffend des gegenseitigen Umgangs herrscht überwiegend ein Bewusstsein, bei Teenagern werden diese von einigen jedoch als nicht vorhanden oder nicht notwendig erachtet. Teilnehmende geben ohne Ausnahme an, dass sie Probleme ansprechen können und sich jemand darum kümmert. Nur 2 von 26 Befragten war das Beschwerderecht nicht bekannt. Ebenso wussten etwa 10 % nicht, an wen sie sich wenden können. Beschwerderecht und Ansprechpersonen

Schutzkonzept des CVJM Quelle

sollten noch niedrigschwelliger kommuniziert werden, z. B. Durch ein Plakat, auf das hingewiesen wird.

Ehrenamtliche sind häufige Ansprechpartner*innen und müssen darum gut begleitet werden. Es braucht ein Forum für Rücksprache und Beratung.

Etwa die Hälfte hatte schon einmal das Gefühl, dass etwas nicht richtig läuft. Die Frage ist aber so undifferenziert, dass wir nachgehakt haben und herausfanden, dass es sich um organisatorische Schwächen handelte. Diese sind aufgrund unvorhersehbarer Resonanzen bei den Angeboten nicht immer zu vermeiden.

Insgesamt wurden die Fragen nach Orten an denen man sich nicht wohl fühlt, sehr unlogisch beantwortet, z.B. wurde angekreuzt man fühle ich nicht überall gleich wohl, auf die Frage, wo man sich unwohl fühle wurde aber „nirgends“ geantwortet. Es wurde auch offenkundig bei den Antworten herumgealbert, speziell bei den Konfis. Kinder fühlten sich überall gleich wohl, Ten Singer*innen überwiegend auch.

Bei Konfis und Jungschar gab es insgesamt 5 Rückmeldungen über zu viel Nähe – hier müssen Regeln für den Umgang untereinander deutlicher kommuniziert werden, z.B., indem es dazu in regelmäßigen Abständen eine kurze Gesprächsrunde gibt.

Partizipation

Bezüglich Wünschen und Beschwerden wird Beteiligung erlebt, aber nur knapp die Hälfte empfindet das so. Wir sind auf dem richtigen Weg, müssen aber besser werden.

Die Abschlussfrage ergab in Teilen positive Resonanz für die Arbeit, sowie inhaltliche Kritik am Fragebogen.

Mitarbeitende

Bei den Strukturen ergab sich ein sehr buntes Bild. Positiv: keine klare Hierarchie, negativ, keine echte Transparenz. Muss hergestellt werden.

Strukturen werden eher als Organisationshilfe, denn als Machtinstrument angesehen.

Das pädagogische Konzept ist nicht allen bekannt. Hier braucht es Rituale, um die wesentlichen Richtlinien der Arbeit regelmäßig so zu kommunizieren, dass sie auch ankommen.

Handlungsanweisungen für Mitarbeitende sind weitestgehend bekannt, zumindest bei denen, die bereits eine JuLeiCa absolviert haben. Es fehlt ein schriftlich fixiertes Papier für alle.

Auf die Frage, wie Regeln kommuniziert werden, erfolgt ein uneinheitliches Bild. Erwähnt werden Verantwortungsträger*innen, mündliche und schriftliche Regeln, Vorabbesprechungen von Regeln, Schulungen und Korrekturen bei nicht regelkonformem Verhalten.

Wir kommunizieren Regeln bei der Planung von Veranstaltungen und in Schulungen mündlich und schriftlich, trotzdem herrscht hier eine gewisse Diffusität, die aber ihren Ausgleich findet in offener Haltung, sowie grundsätzlicher Gesprächs- und Auskunftsbereitschaft. Offene Streit- und Fehlerkultur werden ausnahmslos bejaht.

Auf die Frage nach Beteiligungsmöglichkeiten geben alle an, dass Teilnehmende jederzeit Vorschläge machen dürfen und auch mitentscheiden dürfen.

Mehr als die Hälfte gibt an, dass Sanktionen vorher klar sind, aber nicht jede*r. Es wird auf differenziertes Reagieren auf individuelle Ereignisse hingewiesen.

Streit- und Fehlerkultur wird ausnahmslos bejaht.

Keine Verbesserungsvorschläge.

Dass es im Hinblick auf ein mögliches Machtgefälle einen besonderen Umgang mit Grenzen zwischen Teilnehmenden und Mitarbeitenden gibt, ist hinlänglich bekannt. Die diffusen Antworten im Fragebogen stehen im Gegensatz zur erlebten Praxis. Geschulte Ehrenamtliche erkundigen sich falls sie unsicher sind im Einzelfall immer, wo sie eine persönliche Grenze ziehen müssen.

Schutzkonzept des CVJM Quelle

Ob Regeln nur für bestimmte Personen gelten wurde zum Teil mit Ja, zum Teil mit Nein beantwortet. Die Frage kann aber auch in zweierlei Hinsicht verstanden werden. Natürlich gelten für Leitende andere Regeln als für Teilnehmende.

Allen ist das persönliche Beschwerderecht bekannt. Die meisten gehen auch davon aus, dass Teilnehmende Bescheid wissen, auch, an wen sie sich wenden können. Es gibt aber Lücken. Die Anregung zur anonymen Kritikaufnahme, weil manche Kinder nicht den Mut aufbringen, sich zu beschweren, findet sich in einem Fragebogen.

Nicht einmal die Hälfte meint, dass Melde- und Interventionsverfahren nach dem Kirchengesetz allen Teilnehmenden bekannt ist. Hier braucht es einen thematischen Input in allen Gruppen, der sich regelmäßig wiederholt, z.B. ein halbjährliches Ritual nach den Herbst- und Osterferien.

Ob jede*r mitarbeiten darf, der/die Lust dazu hat wird sowohl mit Ja als auch mit Nein beantwortet. Hier wird in Anmerkungen darauf hingewiesen, dass grundsätzlich jede*r willkommen ist, jedoch Schulungen und Prüfverfahren (Führungszeugnis) durchlaufen muss. Kinderschutzschulungen haben alle durchlaufen, bis auf zwei, die sich noch in Ausbildung befinden und dies zeitnah nachholen werden.

Bei beobachteten Grenzüberschreitungen wurden engere persönliche Kontakte zwischen Ehrenamtlichen und Teilnehmenden erwähnt, aber nicht näher erläutert. Als schwierige mögliche Situationen werden viele Beispiele genannt, die auf ein ausgeprägtes Bewusstsein der Mitarbeitenden hindeuten. (Räume, Freundschaften, Spiele mit Körperkontakt, Kommunikationsfehler)

Als uneinsehbare Orte werden die Toiletten angegeben, einzelne geben auch mögliche Rückzugsorte an, die im Bedarfsfall genutzt werden dürfen bei Einhaltung von Aufsichtspflicht.

Unbekannte, die man nicht zuordnen kann werden angesprochen. Es gibt schwer einsehbare Bereiche auf dem Grundstück und sowohl Teile des Geländes als auch das Gebäude kann unberichtet betreten werden. Da Mitarbeitende hier jedoch aufmerksam beobachten, ist das Risiko eines Übergriffs durch Außenstehende besonders gering.

Leitungsverantwortliche

Hier erfolgte leider nur von 3 Ehrenamtlichen und der Fachkraft eine Rückmeldung. Übrige Mitglieder des CVJM-Vorstandes bringen Ihre Sicht jedoch bei der Arbeit an dem Schutzkonzept ein. Bei den Strukturen der Einrichtung ergibt die Befragung, dass nicht alle Leitungsverantwortlichen über alle Angebote umfassend informiert sind. Alles wird aufgezählt, aber nicht von jedem. Alle sehen, dass Entscheidungen sowohl auf Gruppenebene als auch in Gremien fallen. Die Kinder- und Jugend-VV wird bisher nur durch die Fachkraft erwähnt, weil sich das Konzept noch nicht etabliert hat.

Besondere Machtverhältnisse werden als erkennbar benannt.

Das existierende pädagogische Konzept war den Befragten nicht bekannt, obwohl im CVJM-Vorstand mehrfach darüber gesprochen wurde, dass dieses der Überarbeitung bedarf.

Die Befragten wissen auch nichts von konkreten Handlungsanweisungen im pädagogischen Umgang, obwohl den Mitarbeitenden ohne Leitungsverantwortung dies bekannt ist.

Ein Verhaltenskodex für Mitarbeitende und Teilnehmende muss in die neue Konzeption aufgenommen werden.

Die größte Herausforderung besteht in der regelmäßigen und verständlichen sowie kurzen und prägnanten Kommunikation bestehender Konzepte und Kodizes.

Es wurden schriftliche Regeln wie die Vereinssatzung, sowie allgemeine Gesetze genannt. Kommuniziert werden diese in entsprechenden Situationen, in der Regel mündlich.

Gremien wie CVJM-Vorstand oder Presbyterium stellen Regeln auf, zusätzlich werden Regeln von außen herangetragen. Gruppenleitungen kommunizieren diese in die Gruppen.

Anregungen und Kritik können jederzeit geäußert werden. Seit neuestem bestimmen Kinder und Jugendliche in der VV wer ihre Interessen bzgl. Gestaltung und Mittelvergabe vertritt.

Schutzkonzept des CVJM Quelle

Sanktionen erfolgen – wenn überhaupt erforderlich – auf dem Hintergrund der Geschehnisse. Klare Regeln gelten hier nur bei schwerem, grenzverletzendem Verhalten, das einen Ausschluss zur Folge hat.

Es existieren keine Handlungsleitfäden für jedes erdenkliche Fehlverhalten, weil es höchst selten zu Verhaltensweisen kommt, die einer Sanktion bedürfen.

Die Frage nach einer offenen Kommunikations- und Streitkultur, sowie der Fehlerkultur als Lernmöglichkeit wurde sowohl mit Ja, Nein und abhängig von Streitparteien beantwortet. Hier vermissen Leitende den Umgang, den sie sich wünschen: Ein konstruktiver Umgang mit Problemen unter Mitwirkung Unbeteiligter. Einzelne beklagten, dass auf Fehlern herumgeritten wurde, man nicht zugehört habe und nicht offen kommuniziert habe. Durch schnelle und viel Fluktuation werden Normen und Werte der gemeinsamen Arbeit häufig nicht weitergegeben. So entwickelt jede neue Gruppenkonstellation ihre eigene Vorstellung, wie eine Gruppe geführt werden sollte. Dies kann mal gut laufen oder nach hinten losgehen.

Daraus ergibt sich eine notwendige Einführungsveranstaltung für neue Gruppenleitende durch Fachkraft und Mitglieder des Vorstandes.

Die Wahrnehmung reicht hier von klarer Trennung über differenzierte Beurteilung von Freundschaften zwischen ehrenamtlich Leitenden und Teilnehmenden (besteht ein Machtgefälle?) bis hin zum Beklagen eines nicht vorhandenen Konzeptes. Auch hier wird ein für alle gültige Verhaltenskodex mehr Orientierung bieten.

Alle Mitarbeitenden haben den Verhaltenskodex zum Schutz vor sexualisierter Gewalt unterschrieben. Trotzdem geben zwei Leitungsverantwortliche Nein an. Darum scheint es auch auf Leitungsebene unumgänglich, dieses Thema in regelmäßigen Abständen zu erörtern.

Das Vorlegen des Führungszeugnisses aller ist allen bekannt

Die Befragten gehen davon aus, dass nicht allen in der Einrichtung die Beschwerdewege bekannt sind. Sie wissen auch nicht, ob Kinder und Jugendliche das Recht haben, sich zu beschweren, denken aber, dass sie eine Ansprechperson haben, die ihnen bekannt ist, halten diese aber für möglicherweise nicht niederschwellig genug.

Für die Mehrheit sind die Verantwortlichkeiten und Interventionswege geklärt, aber nicht für alle. Außerkirchliche Fachberatungsstellen und Ansprechpersonen sind jedoch allen bekannt.

Diese Unsicherheit wird durch Erarbeitung des Schutzkonzeptes ausgeräumt werden.

Über dienstrechtliche Belange sind Vorstandmitglieder nicht umfassend informiert, das fällt jedoch auch nicht in ihren Verantwortungsbereich.

Ehrenamtliche können ohne Referenzen in die Arbeit einsteigen, jedoch in sehr überschaubaren Bereichen wie Assistenz bei Gruppenarbeit oder Events. Qualifizierungsangebote sind bekannt. Unter der Rubrik Rückblick wurde von Ereignissen außerhalb der Arbeit berichtet, sowie von selbst erlebten Grenzüberschreitungen. Es wurden Gefühle heruntergespielt und ein Hilferuf nicht ernst genommen. Es wurde eine Person aus einer Gruppe ausgeschlossen

In der weiter zurück liegenden Vergangenheit gab es unangemessene Nähe zwischen Teilnehmenden und Mitarbeitenden z.B. auf Freizeiten, Peergewalt, private Freundschaften zwischen Mitarbeitenden und Teilnehmenden.

Hier wurden aufgezählt: Kommunikationsschwierigkeiten, Fehlverhalten, unzureichende Aufklärung, Übernachtungsaktionen, Situationen wo zwei Personen oder auch mehrere allein sind, unzureichend geschultes Personal, Konflikte ohne offene und respektvolle Kommunikation, private Situationen in professionellem Kontext, große Sympathien zwischen etwa gleich alten Teilnehmenden und Leitenden.

Es ist bekannt, dass es schwer einsehbare Orte gibt, die zum Teil auch für Einzelgespräche genutzt werden.

4. Strukturen

Die Arbeit des CVJM Quelle steht unter der Leitung des Vorstandes, Ansprechpartner ist der / die 1. Vorsitzende – zur Zeit Jonas Bott - , aber auch grundsätzlich jedes Vorstandmitglied.

Der CVJM Quelle ist eingebunden in die Strukturen des CVJM-Kreisverbandes Bielefeld, wohin er Vertreter*innen entsendet und Mitglied des CVJM-Westbundes.

Dem CVJM wurde von beiden Gemeinden die verantwortliche Leitung und Koordination der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen übertragen, die Gemeindeleitungen behalten sich jedoch auch Arbeitsfelder der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen vor, die außerhalb des Verantwortungsreichs des CVJM Quelle liegen (z.B. Kinderkirche, Jugendgottesdienste, Krippenspiel, Jugendfreizeit für den Bielefelder Süden)

Die Kirchengemeinden haben jeweils ein eigenes Schutzkonzept verabschiedet.

Die Anstellungsträgerschaft der hauptamtlichen Fachkraft liegt beim Verband der Evangelischen Kirchengemeinden in Brackwede, Dienst- und Fachaufsicht liegen beim/bei der Vorsitzenden des Verbands-Vorstandes. Aktuell Pfarrer Volker Gravemeier. Die Fachkräfte der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen im Bielefelder Süden treffen sich monatliche mit dem Dienstvorgesetzten zu einer Dienstbesprechung.

Die Fachkraft arbeitet an beiden Standorten, der Schwerpunkt liegt dabei in Quelle.

Haupt- und Ehrenamtliche sowie Pfarrpersonen arbeiten mit im Konfi-Camp des Kirchenkreises Gütersloh, die Fachkraft wirkt mit bei der Jugendleiterschulung des Kirchenkreises Gütersloh und besucht den monatlich stattfindenden Konvent der entsprechenden Hauptamtlichen Fachkräfte des Kirchenkreises.

Der Vorstand des CVJM Quelle setzt sich zusammen aus: Vereinsgeschäftsleitung, Vertreter*innen der verschiedenen Gruppen (z.Zt. Ten SING, Jungschar, Posaunenchor – je nach aktiven Arbeitsbereichen), der hauptamtlichen Fachkraft, einem Mitglied des Presbyteriums (in der Regel der/die Jugendpresbyter*in in Quelle).

Weitere Ansprechpartner*innen sind:

- für Teilnehmende zunächst die jeweiligen Gruppenleitungen
- die hauptamtliche Fachkraft (zur Zeit Christina Weber)
- der / die Jugendpresbyter*in (zur Zeit vakant)
- die Pfarrpersonen beider Gemeinden (zur Zeit für Quelle Pfarrer Matthias Dreier, für Ummeln Pfarrer Stefan Prill) sowie Mitglieder der Presbyterien

Jungen-Jungschar, Mädchen-Jungschar, TEN SING, Konfi-Gruppen, Jugendgruppe (in Planung), Trainee-Kurs, Mitarbeitendenkreis, Posaunenchor, Mitarbeitendensport

Inner- und außergemeindliche Ansprechpersonen im Falle einer Beschwerde bzw. Grenzüberschreitungen finden sich im Anhang dieses Schutzkonzeptes.

Ansprechpersonen sind laut Risikoanalyse nur insofern bekannt, als dass Teilnehmende wissen, dass sie sich an Gruppenleitungen oder die Fachkraft wenden können. Weitere Ansprechpersonen sind weitestgehend unbekannt, trotz öffentlicher Aushänge.

Wir werden Aushänge und eine Beschwerdebox noch ansprechender gestalten und die Möglichkeit der verschiedenen Beschwerdestellen regelmäßig in den Gruppen kommunizieren. Insbesondere bei Orientierungsspielen sollen die Kontaktdaten der Ansprechpersonen mit einbezogen werden.

5. Regeln und Absprachen für den genauen Umgang

Regeln oder Absprachen werden in den Gruppen angesprochen.

Die Information über Regeln erfolgt im Gruppengespräch. Neue Mitarbeitende werden in der Schulungsarbeit mit dem Verhaltenskodex konfrontiert. Er wird besprochen und sie müssen ihn unterschreiben

Die Kommunikation des Verhaltenskodex ist Voraussetzung, dass Regeln und deren Verletzung angesprochen werden können.

Nur wenn alle wissen was zu tun und zu lassen ist, können Verantwortliche wirksam handeln und Hilfe holen.

„Alle Mitarbeitenden (Haupt- und Ehrenamtliche) sollen dem Verhaltenskodex schriftlich zustimmen. Die jeweiligen Gruppenleitenden (bei Ehrenamtlichen) tragen dafür Sorge, dass der Verhaltenskodex bekannt ist und unterschrieben wird. Im Jugendbüro wird eine zentrale Liste geführt. Der CVJM-Vorstand benennt 1-2 Personen, die in regelmäßigen Abständen kontrollieren ob die Liste aktuell ist“

6. Partizipation und Mitgestaltung

Eine Beteiligung aller Teilnehmenden an der Ausgestaltung unserer Programme und Entscheidungen über den Einsatz der zur Verfügung stehenden öffentlichen Mittel ist grundsätzlich erwünscht.

Die laut Kinder- und Jugendvertretungsgesetz – beschlossen auf der Landessynode im Herbst 2024 – auch formal vorgeschriebene Mitwirkung von Teilnehmenden hat uns veranlasst, in einer jährlichen Kinder- und Jugend-Vollversammlung eine Vertretung zu wählen. Der erste Versuch 2024 ist wegen zu geringer Beteiligung (trotz persönlicher, schriftlicher Einladungen) ungültig. In 2025 sollte die Versammlung im Kontext eines Spielefestes stattfinden, sodass wir darauf hofften, unseren eigenen Ansprüchen gerecht zu werden. Wegen der kürzlich beschlossenen Fusion aller evangelischen Kirchengemeinden im Bielfelder Süden zum 01.01.2026 verschieben wir diese Vorhaben jedoch als gemeinsame Veranstaltung der neuen Großgemeinde in das Jahr 2026.

Die gewählte Kinder- und Jugendvertretung sowie alle weiteren ehrenamtlich Mitarbeitenden unseres Vereines sind regelmäßig eingeladen, zum monatlichen Kreis der Mitarbeitenden, im folgenden „Thing“ genannt. Hier wird aus den Arbeitsbereichen berichtet, Probleme werden beraten, gemeinsame Veranstaltungen und Aktionen geplant, kleine Schulungsmodule absolviert, Anschaffungen angeregt und Gemeinschaft gepflegt. Das Thing beginnt oder endet jeweils mit einem geistlichen Impuls.

Der CVJM-Vorstand agiert geschäftsführend für den Verein und beauftragt die hauptamtliche Fachkraft mit entsprechenden Aufgaben. Vertretungen aus allen Gruppen unserer Arbeit entsenden Delegierte in dieses Gremium. Damit ist sichergestellt, dass jederzeit junge Menschen an den Entscheidungen des Vorstandes beteiligt sind.

Darüber hinaus entscheidet dieses Gremium verantwortlich über Inhalte der Arbeit und die Verteilung der zur Verfügung stehenden Mittel. Dabei sind die Wünsche und Beschlüsse der Jugendvertretung bindend, vorausgesetzt sie sind mit den gesetzlichen Vorgaben, der Satzung und Konzeption des Vereins, den Vorgaben der örtlichen Presbyterien und den finanziellen, personellen und räumlichen Rahmenbedingungen vereinbar.

(Beispiel: Die Anschaffung eines Billardtisches im Jugendcafé würde die Arbeit nachhaltig behindern und wäre außerdem mit der Statik des Gebäudes nicht vereinbar.)

Schutzkonzept des CVJM Quelle

Jungschar-Kinder werden proaktiv an der Planung des Programms beteiligt. Wünsche werden abgefragt, es werden aber auch neue Vorschläge eingebracht, um den Kindern Anregungen zu bieten und dann mehrheitlich abgestimmt, welche Programmpunkte angeboten werden. Auch Anregungen von Eltern werden aufgenommen. Die genaue Terminplanung übernehmen die Mitarbeitenden nach ihren Möglichkeiten.

Findet ein Programmangebot spontan bei der Mehrheit der Gruppe keinen Anklang, wird gemeinsam nach Alternativen gesucht, damit alle zufrieden nach Hause gehen.

Äußern Jungscharkinder den Wunsch, den Termin des regelmäßigen Treffens zu verlegen, wird nach Möglichkeiten gesucht, diesem Wunsch zu entsprechen.

Konfirmand*innenarbeit fällt überwiegend in den Verantwortungsbereich der Gemeindepfarrer*innen (siehe Schutzkonzepte der Kirchengemeinden Quelle-Brock, Ummeln und Brackwede) es kommt aber zu Überschneidungen der Arbeitsbereiche.

- Monatlich stattfindende Jugendandachten („Chill-out-Church“) mit anschließendem Konfi-Event werden von Ehrenamtlichen und Hauptamtlicher gemeinsam geplant und umgesetzt. Feedback wird eingeholt und Anregungen, die aus der Gruppe kommen, werden aufgenommen. Grundsätzlich sollen die Events auch etwas bieten, was die Jugendlichen noch nicht kennen. Da sie nur etwa neun Mal im Jahr stattfinden und einer langfristigen Planung bedürfen, werden hier keine allgemeinen Wunschabfragen veranstaltet, weil erfahrungsgemäß nur Bekanntes reproduziert wird. Kommen aber Ideen und Wünsche in der Gruppe auf und werden geäußert, wird alles versucht, um diese Anregung rechtzeitig aufzunehmen.

Die Teilnehmenden des Konfi-Camps entscheiden selbst.

- Mit wem sie während der Freizeit das Zimmer teilen
- ob sie als Teil einer Mannschaft im MacAttack-Turnier antreten
- welche Angebote die Gruppe beim Spielefest während des Camps macht und wer hier welche Aufgabe übernimmt
- welche Workshops sie während des Camps belegen

Kritik an Abläufen und Verfahrensweisen während des Camps wird ernst genommen und im großen Planungsteam diskutiert, beispielsweise der Wunsch nach ausgedehnterer Nachtruhe hat zu einem veränderten Zeitplan geführt.

Trainees nehmen teil an einem Bildungsangebot, das weitestgehend vorgegeben ist. Bietet der Turnus aber freie Termine, werden Vorschläge aus der Gruppe nach Möglichkeit umgesetzt (z.B. ein Ausflug). Da, wo Spielraum für Mitbestimmung ist (zum Beispiel beim Programmpunkt „Kochduell“) handeln die Teilnehmenden nach ihren Wünschen und Vorstellungen.

TEN SING ist eine selbst organisierte Jugendgruppe, innerhalb der ältere Teilnehmende Leitungsverantwortung übernehmen und die inhaltliche, religionspädagogische, administrative und organisatorische Arbeit sicherstellen. Sie beteiligen die Jugendlichen auf Wunsch auch an diesen Arbeitsbereichen und regen sie dazu an.

Konzertinhalte (Thema, Liedauswahl, Theaterszenen, Plakatgestaltung usw.) werden mit der Gesamtgruppe abgestimmt. Auch bei der Auswahl des Speiseangebotes während der eigenen Schulungswochenenden werden die Wünsche der Teilnehmenden zum Maßstab genommen.

Gruppenleitungen sollen sensibilisiert werden. So wird in Planungs- und Reflexionsgesprächen auf die Notwendigkeit von Beteiligung der Teilnehmenden hingewiesen und in Situationen, in denen dies noch nicht hinreichend umgesetzt ist, entsprechend nachgebessert. Alle Leitenden sind Menschen, die ihre persönlichen Erfahrungen einbringen und an vielen Stellen dazu lernen müssen.

Ein für den Aushang gestaltetes Organigramm unserer Strukturen und Entscheidungsprozesse sorgt für Transparenz. Ein Feedback-Kasten sowie diverse Mailadressen und Telefonnummern für Beschwerden, Anregungen und Wünsche soll für niederschwellige Beteiligungsmöglichkeiten sorgen.

Unser Verhaltenskodex wird besonders betont und wichtig genommen bei Veranstaltungen mit Übernachtung, weil hier ein besonders Vertrauensverhältnis besteht.

7. Beziehungsgestaltung

In der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen entstehen jederzeit Beziehungen mit einem mehr oder weniger ausgeprägten Machtgefälle, Vertrauens- und Abhängigkeitsverhältnissen. Der Charakter dieser Beziehungen muss für alle Beteiligten erkennbar sein und im Umgang miteinander transparent gemacht werden. Kommt es zu Irritationen, müssen diese besprochen werden.

Besonderes seelsorgerliches Macht- und Abhängigkeitsverhältnis besteht in der Beziehung zu hauptamtlich Mitarbeitenden. Dies müssen diese sich wiederholt bewusst machen. Darum ist es wichtig, dass diese als Person hinterfragt werden können und es niederschwellige Möglichkeiten zu Kritik und Beschwerde gibt. Der Vorsitz des Vorstandes des CVJM Quelle liegt grundsätzlich in ehrenamtlicher Hand.

8. Räumlichkeiten und Orte

Die Betrachtung von Räumlichkeiten und Orten ist ein wichtiger Bestandteil der Risikoanalyse.

In Quelle:

Jugendcafé und Jungscharraum sind von außen einsehbar und überraschend betretbar.

Jugendbüro und Clubraum sind nicht einsehbar.

Die Toiletten im Erdgeschoss sind ebenfalls nicht einsehbar, werden aber von mehreren Gruppen frequentiert, sodass die Räume jederzeit von dritten betreten werden können.

Die Küche im Erdgeschoss ist gut einsehbar, wenn keine Vorhänge vor den Fenstern hängen, sie ist außerdem jederzeit überraschend betretbar.

Musikraum und Gruppenraum unten haben nur Fenster in den Garten. Sie sind daher nicht einsehbar, werden aber nur in Gruppensituationen genutzt.

Wenn man in solchen Räumen vertrauliche Gespräche führt, sollten Dritte dabei sein oder der Raum gewechselt werden.

Die Kirche wird für Jugendandachten und gelegentliche Spielaktionen – auch Versteckspiele – genutzt. Es gibt ein abgeschlossenes Taufzimmer mit Doppeltür, dort einen abgelegenen Toilettenraum. Neben dem Altarraum führen zwei Türen zur Sakristei, einer weiteren Toilette und zum Zählraum. Von dort kann man auf einen Dachboden und in den Keller gelangen. Neben der Kirche befindet sich der Turm, in dem man über eine Stahltrappe auf einen Dachboden gelangt, auf dem Material lagert. Dieser wird nur von Mitarbeitenden betreten, die aus Sicherheitsgründen mindestens zu zweit sein sollen.

Rückzugsmöglichkeiten und attraktive Verstecke im Spiel mit der Gruppe zur Risikominimierung komplett zu schließen, halten wir für keinen guten Weg. Wir können mit den Kindern gemeinsam besprechen, dass Sie sich zu ihrer eigenen Sicherheit möglichst nie allein an solchen Orten aufzuhalten und als Mitarbeitende vermeiden, dort mit einem Kind allein zu sein und auch diese Regel den Kindern vorab erklären.

Schutzkonzept des CVJM Quelle

Das Außengelände um Kirche und Gemeindehaus ist nahezu öffentlich und sehr gut einsehbar. Der Garten hinter dem Gemeindehaus bietet jedoch viel Sichtschutz durch das Haus auf der einen und Büsche auf der anderen Seite. Er ist nur vom Gehweg zwischen Carl-Severing-Straße und Kirche einsehbar, lädt aber nicht zum Hinschauen ein. Bei Ferienspielen wird der Garten auch von Kleingruppen zum Schaukeln oder sonstigem Spiel genutzt. Einzelne Mitarbeitende könnten die Situation ausnutzen, wenn ein Kind sich vorübergehend allein dort aufhält.

In Ummeln:

Großer und kleiner Saal im Gemeindehaus – wo ein Großteil der Veranstaltungen stattfindet, sind durch großzügige Fensterfronten jederzeit einsehbar; eine Ausnahme stellt das Herunterlassen der Verdunkelung, beispielsweise für Filmpräsentationen oder Dunkel-Spiele (Escape-Room, „Goofy“, etc. dar).

Küche, Toiletten und der Besprechungsraum liegen am hinteren Gemeindehausflügel. Der Besprechungsraum ist in der Regel abgeschlossen, verfügt neben der Fensterfront über eine transparente Glasscheibe zum Flur hin und wird gelegentlich für Teambesprechungen genutzt. Es wird darauf geachtet, den Raum nur innerhalb des vorher besprochenen Zeitrahmens und nach Möglichkeit mit mehreren Personen zu nutzen.

Die Kirche wird selten für Jugendandachten und in Ausnahmen für Spielaktionen mit Gruppen genutzt. Nicht einsehbare Bereiche sind die Sakristei und die Taufkammer. Diese werden in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen höchstens als Eingangsbereich oder bei Versteckspielen genutzt. In jedem Fall sollten bei der Nutzung der Kirche mindestens zwei Teamer*innen anwesend sein.

Das Außengelände ist von mehreren Seiten zugänglich und einsehbar. Lediglich eine Sitzecke vor dem Materialschuppen, die aber vorzugsweise vom HoT Ummeln genutzt wird, könnte als halbwegs unbeobachteter Ort dienen. Wir bewegen uns in der Regel im offenen Gelände zwischen Kirche, Gemeindehaus und HoT, in Ausnahmen auf der Wiese hinter dem HoT, die weitläufig einsehbar ist, jedoch wenig in unmittelbarer Nähe frequentiert wird. Eine unbeobachtete Handlung ist hier nicht auszuschließen für Tatpersonen aber äußerst riskant.

Konsequenzen

Wir besprechen mit dem jeweiligen Team regelmäßig, dass wir uns nicht längere Zeit allein mit einem Kind an einem nicht einsehbaren Ort aufhalten. Wir erklären den Kindern zu Beginn einer Veranstaltung, dass wir solche Situationen vermeiden wollen und dass dies zu ihrem Schutz geschieht. Wir machen uns gegenseitig darauf aufmerksam, wenn uns auffällt, dass Mitarbeitende diese Regel aus dem Blick verloren haben.

Weitere Gefährdungsmomente – Als Reaktion auf Benennung weiterer Gefahrenmomente im Rahmen der Risiko- und Potentialanalyse bezüglich des Konfi-Camps wurden folgende Maßnahmen ergriffen und sollen in der Zukunft weiter umgesetzt werden:

- Im Konfi-Camp-Heft (Wird an alle Teilnehmenden verteilt) werden Ansprechpersonen für Teilnehmende am Konfi-Camp und für die Ehrenamtlichen benannt: „Wenn etwas nicht in Ordnung ist, kannst du dich an die Leitung und die Mitarbeitenden deiner Gruppe wenden. Gern kannst du dein Anliegen auch den Mitarbeitenden am Infopoint mitteilen. Wenn es dir erforderlich erscheint, wende dich auch gern direkt an die Camp-Leitung, Wolfgang Laubinger. Wir wollen, dass sich alle wohl fühlen und nehmen dein Anliegen ernst.“
- Alle Teilnehmenden haben konkrete Gruppenmitarbeitende als Ansprechpersonen bzw. die Gruppenmitarbeitenden haben die Verantwortung auf eine konkrete Gruppe von Teilnehmenden zu achten.

Schutzkonzept des CVJM Quelle

- Die Mitarbeitenden verpflichten sich, aufeinander achtzugeben und schwierige Situationen anzusprechen.
- In einer täglichen verpflichtenden Besprechung aller Mitarbeitenden wird die Fragestellung erörtert, wie es den zugeteilten Teilnehmenden, aber auch den Mitarbeitenden geht.
- Im weiteren Verlauf zu klären ist die möglich Gefährdungssituation durch Dritte im Rahmen des Konfi-Camps

9. Verhaltenskodex

Grundlage unseres Verhaltenskodexes ist das christliche Menschenbild. Jeder Mensch ist ein Geschöpf Gottes – einzigartig, wertvoll und schützenswert. Diese Haltung bestimmt unser Handeln. Wir begegnen einander mit Respekt und achten die Vielfalt von Meinungen, sexueller Orientierung, Lebensweisen und Erfahrungen. Der Verhaltenskodex gilt für alle ehren- und hauptamtlich Mitarbeitenden und wird regelmäßig im Rahmen von Schulungen und Teamsitzungen reflektiert. Verantwortung zu übernehmen verstehen wir nicht als Last, sondern als Ausdruck unserer Berufung und unserer Wertschätzung gegenüber den uns anvertrauten Menschen.

Nähe und Distanz

Eine besondere Rolle spielt der professionelle Umgang mit Nähe und Distanz. Beziehungen in der Kinder- und Jugendarbeit gestalten wir bewusst, achtsam und auf Augenhöhe. Mitarbeitende achten sowohl auf die persönlichen Grenzen der Teilnehmenden als auch auf ihre eigenen. Private und dienstliche Kontakte bleiben klar voneinander getrennt. In Situationen, die körperliche Nähe erforderlich machen – etwa bei medizinischer Hilfe oder tröstenden Gesten – legen wir Wert auf Einvernehmlichkeit, Transparenz und Sensibilität. Nähe darf niemals übergriffig oder unreflektiert sein, sondern ist stets Ausdruck von Zuwendung im geschützten Rahmen.

Wir...

- achten auf unsere eigene Rolle und wahren professionelle Distanz.
- respektieren persönliche Grenzen – unsere eigenen und die der Teilnehmenden.
- reflektieren Nähe bewusst und sprechen Unsicherheiten offen an.
- vermeiden exklusive Beziehungen oder Bevorzugungen innerhalb der Gruppe.

Kommunikation und Sprache

Unsere Kommunikation ist geprägt von Wertschätzung, Klarheit und Offenheit. Wir achten darauf, wie wir sprechen – im direkten Kontakt ebenso wie in digitalen Medien. Vertrauliche Gespräche finden geschützt statt, Beschwerden werden ernst genommen, und Rückmeldungen dürfen offen geäußert werden. Kritik erfolgt stets konstruktiv. Auch im schriftlichen Austausch achten wir auf respektvolle Ausdrucksweise und auf den Schutz persönlicher Daten und Rechte. In sozialen Medien gilt für Mitarbeitende dieselbe professionelle Haltung wie im direkten Kontakt. In besonders emotional aufgeladenen Kontexten geben wir dem persönlichen Gespräch gegenüber der schriftlichen Kommunikation den Vorzug.

Wir...

- sprechen wertschätzend, respektvoll und geschlechtergerecht.
- vermeiden verletzende, doppeldeutige oder sexualisierte Sprache.
- hören aktiv zu und nehmen Rückmeldungen ernst.

Schutzkonzept des CVJM Quelle

- führen persönliche Gespräche im geschützten Rahmen.
- kommunizieren in digitalen Medien mit professioneller Zurückhaltung.

Körperkontakt

Körperkontakt geschieht niemals ungefragt. Ob bei der Begrüßung, beim Spielen oder in emotionalen Momenten: Die persönlichen Grenzen der Teilnehmenden stehen immer an erster Stelle. Auch Mitarbeitende sind eingeladen, ihre eigenen Grenzen deutlich zu machen. Spiele mit Körperkontakt werden sensibel ausgewählt, erklärt und bleiben freiwillig. Wo Berührung notwendig ist, etwa zur Unterstützung bei Sport oder kreativen Angeboten, geschieht dies offen, begründet und achtsam.

Wir...

- fragen nach, bevor wir Körperkontakt herstellen.
- respektieren das „Nein“ jeder Person – unabhängig vom Alter.
- erklären den Sinn von Berührungen, z. B. bei Hilfestellungen.
- vermeiden Körperkontakt in unklaren oder unangemessenen Situationen.
- gestalten Spiele mit Körperkontakt freiwillig und reflektiert.

Regeln und Konsequenzen

Regeln dienen bei uns nicht zur Kontrolle, sondern zur Orientierung. Sie helfen, den gemeinsamen Rahmen zu definieren, innerhalb dessen sich alle sicher und respektiert fühlen können. Wo möglich, werden Regeln gemeinsam mit den Teilnehmenden erarbeitet. Nicht verhandelbare Regeln – etwa beim Schutz vor (sexualisierter) Gewalt oder Diskriminierung – werden von Beginn an klar kommuniziert. Bei Regelverstößen reagieren wir pädagogisch sinnvoll, konsequent und gewaltfrei. Unser Ziel ist es nicht, zu bestrafen, sondern zu schützen, zu verstehen und zu stärken.

Wir...

- machen Regeln transparent und verständlich.
- beteiligen Kinder und Jugendliche an der Entwicklung von Regeln.
- benennen Grenzen klar und begründen sie nachvollziehbar.
- reagieren konsequent, gewaltfrei und lösungsorientiert bei Regelverstößen.
- achten bei Konsequenzen auf Fairness und Verhältnismäßigkeit.

Übernachtungen und Privatsphäre

Bei Maßnahmen mit Übernachtung – zum Beispiel Freizeiten oder dem Konfi-Camp – achten wir besonders auf die Wahrung der Privatsphäre. Schlafräume und Sanitärbereiche werden in der Regel nach Geschlechtern getrennt. Mitarbeitende schlafen nicht mit Teilnehmenden in einem Raum – es sei denn, es handelt sich um begründete Ausnahmefälle mit vorheriger Absprache. Informationen zu Unterbringung und Abläufen werden frühzeitig an Sorgeberechtigte und Teilnehmende weitergegeben. Auf besondere Schutzbedarfe, körperliche Beeinträchtigungen oder Fragen der geschlechtlichen Identität nehmen wir Rücksicht – in enger Abstimmung mit den Betroffenen.

Wir...

- achten auf Rückzugsmöglichkeiten und die Intimsphäre aller.

Schutzkonzept des CVJM Quelle

- schlafen nicht mit Teilnehmenden im selben Raum (außer begründete Ausnahmen).
- betreten Räume nur nach Anklopfen und mit Erlaubnis.
- informieren Teilnehmende und Sorgeberechtigte offen über Schlaf- und Hygieneregeln.
- gehen respektvoll mit individuellen Bedürfnissen (z. B. Inklusion, Identität) um.

Umgang mit Medien

Auch der Umgang mit Medien ist Teil unseres Schutzkonzeptes. Fotos und Videos werden nur mit ausdrücklicher Zustimmung erstellt und verwendet. Entwürdigende oder sensible Darstellungen werden grundsätzlich vermieden. Bei der Veröffentlichung in sozialen Netzwerken oder anderen Kanälen wahren wir die Persönlichkeitsrechte der Beteiligten. Digitale Kommunikation zwischen Mitarbeitenden und Teilnehmenden wird reflektiert und verantwortungsvoll gestaltet.

Wir...

- holen für jede Veröffentlichung die nötigen Einverständniserklärungen ein.
- fotografieren und filmen sensibel und respektvoll.
- verzichten auf Veröffentlichung von Bildern, die jemanden bloßstellen könnten.
- achten auf Datenschutz, Urheberrechte und Persönlichkeitsrechte.

10. Aus- und Fortbildung Mitarbeitender

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 Vereinsangebote ermöglicht das Thema zu durchdringen, Sensibilität zu entwickeln und bei Vermutung und Verdacht angemessen handeln zu können. Wir als „Christlicher Verein Junger Menschen Quelle“ 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 Vereinskultur) die Basis sind für die Schaffung sicherer Orte, Veranstaltungen, Beziehungen. Im Evangelischen Kirchenkreis Gütersloh und im Verband der evangelischen Kirchengemeinden in Brackwede, zu denen die Evangelisch Lutherische Johanneskirchengemeinde Quelle-Brock und die Evangelische Kirchengemeinde Ummeln gehören (und damit auch der CVJM Quelle), wird das Schulungskonzept 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 erreichen wir durch die flächendeckende Fortbildung nach dem Schulungskonzept Hinschauen-Helfen-Handeln. Regelmäßige verpflichtende Schulungen werden nach den Maßgaben der EKvW von Multiplikator*innen im Evangelischen Kirchenkreis Gütersloh/Verband angeboten.

Verantwortlich für die Umsetzung der Schulungsverpflichtungen sowie die Dokumentation der abgeleisteten Schulungsmodule ist im CVJM Quelle der Vereinsvorstand, der diese Aufgabe an die hauptamtliche Fachkraft in der Kinder- und Jugendarbeit delegiert. Vorstand und Fachkraft prüfen 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 der externen Anhänge.

Schutzkonzept des CVJM Quelle

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 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.

11. 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, bei Einstellungen auf Leitungsebene wird die Fachkraft für Prävention am Einstellungsverfahren durch Berücksichtigung im Auswahlgremium beteiligt.

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 des Evangelischen Kirchenkreises Gütersloh/der Gemeinde/des Verbandes 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 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 öffentlichrechtlich 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

Schutzkonzept des CVJM Quelle

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 der Vorstand des CVJM Quelle. Die Entscheidung über die Notwendigkeit der Einsichtnahme kann mit Hilfe des Prüfschemas zur Einsichtnahme (s. Anhang 3) getroffen werden. Die Dokumentation erfolgt vor Ort. Es existiert eine digitale Liste auf dem Rechner der Fachkraft, die in regelmäßigen Abständen ausgedruckt und analog im Jugendbüro abgelegt wird. Der CVJM-Vorstand benennt 1-2 Personen, die in regelmäßigen Abständen kontrollieren, ob die Liste noch aktuell ist. 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 ehrenamtlich Mitarbeitenden des Konfi-Camps verpflichtend. Verantwortlich für die Umsetzung sind die für das Konfi-Camp verantwortlichen Mitarbeitenden in Kooperation mit den Kirchengemeinden.

12. Selbstverpflichtung des CVJM Quelle für die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen

Die Arbeit im CVJM Quelle wird im Miteinander von Menschen und ihrer Beziehung zu Gott gestaltet. Der CVJM Quelle übernimmt Verantwortung für die ihm anvertrauten Menschen. Unsere Arbeit ist getragen von Respekt, Wertschätzung und Vertrauen. Dazu gehört, die Persönlichkeit und Würde eines jeden Menschen zu achten und individuelle Grenzen zu respektieren. Vernachlässigung, Gewalt und sexualisierte Gewalt werden nicht toleriert. Der Schutz von Kindern und Jugendlichen hat oberste Priorität. Als Mitarbeiter*in des CVJM Quelle

1. achte ich die Persönlichkeit und Würde aller.
2. stärke und fördere ich die Persönlichkeit, die Entwicklung der persönlichen Identität und die Fähigkeit zur Selbstbestimmung.
3. verpflichte ich mich deshalb dazu beizutragen, ein sicheres, förderliches und ermutigendes Umfeld für Kinder und Jugendliche zu gestalten. Ich pflege einen wertschätzenden und respektvollen Umgang mit anderen.
4. nehme ich Kinder und Jugendliche bewusst wahr und achte dabei auch auf mögliche Anzeichen von Vernachlässigung und Gewalt.
5. respektiere ich die individuellen Grenzen der Kinder und Jugendlichen und achte die Intimsphäre und persönliche Schamgrenze. Ich gehe verantwortlich mit Nähe und Distanz um.
6. bin ich mir meiner Verantwortung und Rolle als Mitarbeiter*in bewusst und suche mir kompetente Hilfe, wenn ich gewaltsame Übergriffe, sexualisierte Gewalt sowie Formen der Vernachlässigung vermute.

Schutzkonzept des CVJM Quelle

7. greife ich bei Grenzüberschreitungen durch Mitarbeitende oder Teilnehmende ein.
8. tabuisiere und toleriere ich Gewalt nicht, sondern beziehe aktiv Stellung und greife ein gegen diskriminierendes, gewalttätiges, rassistisches, sexistisches Verhalten und alle Arten von Gewalt. Das gilt sowohl für körperliche Gewalt (z. B. Körperverletzung, sexuelle Übergriffe) als auch für verbale Gewalt (z. B. abfällige Bemerkungen, Erpressung) und für seelische Gewalt (z. B. Mobbing, Ausgrenzung).
9. versichere ich, nicht wegen einer in § 72a SGB VIII bezeichneten Straftat rechtskräftig verurteilt worden zu sein und derzeit weder ein gerichtliches Verfahren noch ein staatsanwaltschaftliches Ermittlungsverfahren wegen einer solchen Straftat gegen mich anhängig ist.

Anhang

Partizipations- und Beschwerdemöglichkeiten

CHOICE-VOICE-EXIT

Choice-Voice-Exit beschreibt einen Grundsatz, der dazu beiträgt, dass alle Personen der Reisegruppe sich wohl und sicher fühlen.

Es geht um die Haltung, mit der allen begegnet wird und die Art des Umgangs miteinander in der Gruppe.

Konkret geht es darum, dass in allen Situationen Möglichkeiten für „Choice, Voice und Exit“ vorhanden sind.

Choice:

Ich habe die Wahl und kann mir aussuchen, was ich machen möchte und mit wem, z.B. neben wem ich im Bus sitze, wer mit mir in die Stadt geht, ob ich Fußball spiele oder an den Strand gehe, was ich mir von meinem Taschengeld kaufe ...

(Hinweis: Natürlich hängt die Zahl und Art der Auswahlmöglichkeiten vom Programm ab, wenn z.B. alle gemeinsam als Gruppe einen Tagesausflug machen, bleibt niemand allein zurück.

Aber auch innerhalb dieses Szenarios gilt es, so viele Wahlmöglichkeiten wie möglich zu bieten, damit sich niemand gedrängt oder gezwungen fühlt.)

Voice:

Ich darf jederzeit sagen, wie es mir geht und was mich stört. Meine Gefühle sind richtig und werden wertgeschätzt.

Es gibt darüber hinaus festgelegte Strukturen, die sicherstellen, dass ich mich (auch anonym) äußern kann (Briefkasten, Kummerasten, Freizeitrat, s.u.).

Exit:

Ich darf „aussteigen“, wenn ich mich unwohl fühle.

Zum Beispiel muss ich ein Spiel, bei dem ich mich nicht wohlfühle, nicht mitspielen. Gegen meinen Willen muss ich nicht schwimmen gehen usw.

Hinweis: Hier ist in der Programmgestaltung die Kreativität der Mitarbeiter*innen gefragt:

Wie gelingt es, dass ein*e Teilnehmer*in nicht mitmachen kann und trotzdem „Teil des Geschehens“bleibt? Welche Rolle kann er*/sie* eventuell übernehmen?

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.

- Offener Umgang mit dem Thema
- Bekanntmachung von Ansprechpersonen und Beschwerdewegen
- Schulung hauptamtlich und ehrenamtlich Mitarbeitender
- Einsicht in das erweiterte polizeiliche Führungszeugnis und Dokumentation der Einsichtnahme
- Besprechen und unterschreiben der Selbstverpflichtungserklärung
- regelmäßige Risikobewertungen von Veranstaltungen und Veranstaltungsorten

Schutzkonzept des CVJM Quelle

- eigene niedrigschwellige Präventionsmaßnahmen zum Bewusstwerden und zur Artikulation innerer und äußerer Grenzen im Rahmen geeigneter Programmfpunkte, z. B. Spielpädagogische Einheiten zu Nähe und Distanz
- im Rahmen der Konfirmand*innenarbeit
 - Präventionsangebote für Konfis (Verhaltenskodex Konfi-Camp, Connecting Games...)
- der Trainee- und Juleica-Ausbildung (Schulung Basis I, Suchtprävention, Sexualpädagogische Einheit, kooperative Spiele z.B. NGS)
- Präventionsangebote für Ehrenamtlich Mitarbeitende (Themenabende zu Kindeswohl, Partizipation, Fortbildung in JuLeica, Basis II nach Hinschauen Helfen Handeln der EKD in Zusammenarbeit mit Multiplikator:innen)
Informationsveranstaltungen (Vortreffen, Elternabende, JHV)
sind Beispiele hierfür.

Beschwerdeverfahren

Der CVJM Quelle soll in allen ihren Bereichen offen sein für Feedback, Verbesserungsvorschläge und Kritik. Er verfügt über funktionierende und transparente Beschwerdeverfahren, die offen kommuniziert werden.

Ein niederschwelliges Organigramm mit den zuständigen Ansprechpersonen sowie den notwendigen Kontaktdataen wird im Jugendbereich ausgehängt und ist auf der Website der Kirchengemeinde sowie dem Instagram-Kanal des CVJM Quelle zu finden.

Es erfolgt die Einrichtung eines analogen Feed-back-Kastens, dessen Existenz regelmäßig an Teilnehmende kommuniziert wird und der regelmäßig geleert wird, sowie die Telefonnummern und E-Mail-Adressen des CVJM Quelle und weiterer Personen, bei der eine Beschwerde mündlich oder schriftlich erfolgen kann.

Ehrenamtlich Mitarbeitende werden vor Ort auf die Beschwerdewege im CVJM Quelle, in den Evangelischen Kirchengemeinden Quelle-Brock und Ummeln sowie im Evangelischen Kirchenkreis Gütersloh / und im Verband Brackwede aufmerksam gemacht. Haben haupt- oder ehrenamtlich Mitarbeitende des CVJM Quelle den Verdacht oder erlangen davon Kenntnis, dass andere Mitarbeitende sich der Verletzung der sexuellen Selbstbestimmung schuldig gemacht haben oder gegen das Abstinenzgebot 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 der Vorstand des CVJM Quelle sowie die Fachkraft für die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen ansprechbar. Darüber hinaus ist die Fachkraft Prävention in den Evangelischen Kirchenkreisen Bielefeld und Gütersloh zuständig und ansprechbar. (siehe Anhang)
- 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: (fällt in Verantwortungsbereich der Gemeindeleitungen oder der Leitung des Verbandes der Evangelischen Kirchengemeinden in Brackwede)

- Die*der jeweilige Vorgesetzte ist die erste Ansprechperson für alle Mitarbeitenden
- Darüber hinaus sind die Leitung des jeweiligen Arbeitsbereichs (Presbyterien) sowie die Leitung des Evangelischen Kirchenkreises/des Verbandes 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.

Schutzkonzept des CVJM Quelle

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 ehrenamtlich Mitarbeitende:

- Die jeweilige Gruppenleitung ist die erste Ansprechperson für ehrenamtlich Mitarbeitende. Alle Ehrenamtlichen und Gruppenleitenden können sich jederzeit an die Mitglieder des CVJM-Vorstandes, die/den Jugendreferent:in, eine Pfarrperson oder Diakon:in wenden.
- Darüber hinaus sind die Presbyterien der jeweiligen Kirchengemeinden für alle Mitarbeitenden ansprechbar.

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.
- Darüber hinaus sind der/die Vorsitzende des CVJM Quelle sowie die Fachkraft für Kinder- und Jugendarbeit ansprechbar. Weitere (externe) Ansprechpersonen sind nach dem Notfallplan aufgeführt

Notfallplan/Handlungsleitfaden

Das Schutzkonzept des CVJM Quelle 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 des CVJM Quelle. 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!

Schutzkonzept des CVJM Quelle

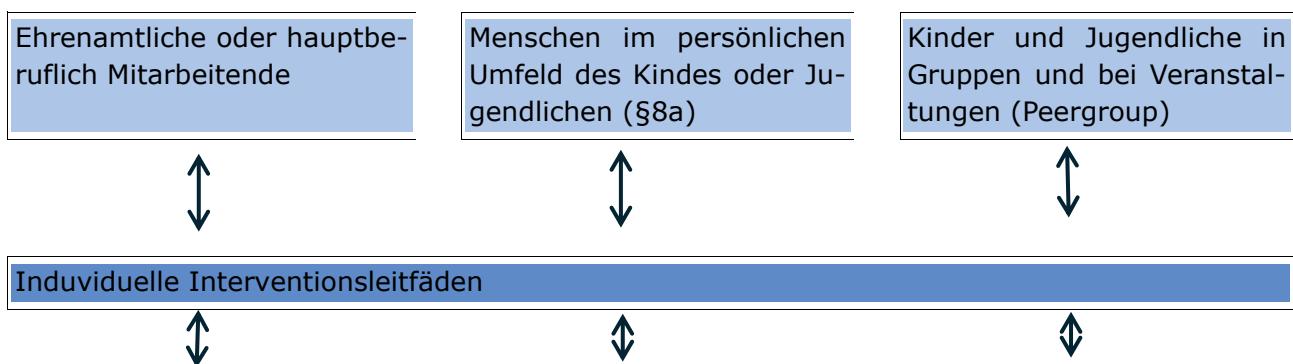
- Weitere Maßnahmen absprechen

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!
Erklärter und erwiesender 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:

Schaubild KKGT Seite 17



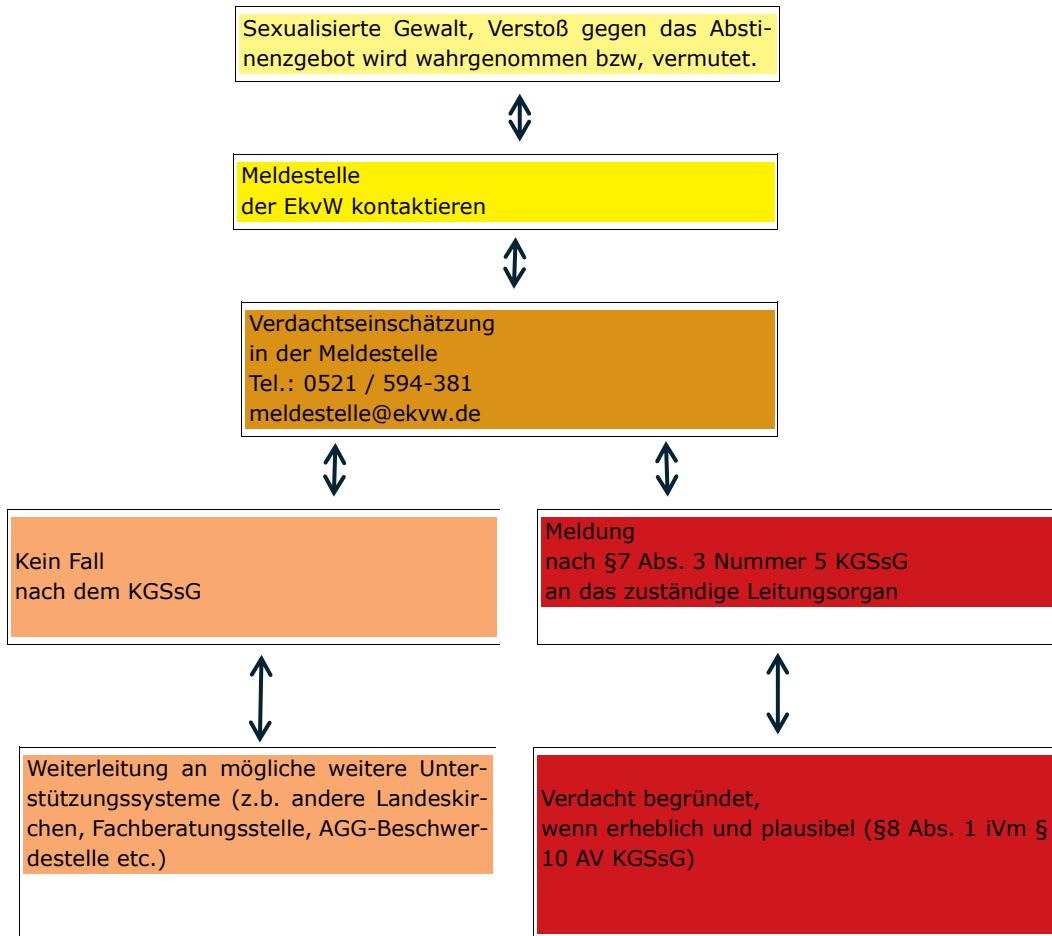
Schutzkonzept des CVJM Quelle

Meldestelle nach dem KGSSG	Beratungsstelle gegen sexualisierte Gewalt, „Infofern erfahrene Fachkraft“ (Indofa)	Beratungsstelle gegen sexualisierte Gewalt, „Infofern erfahrene Fachkraft“ (Infofa),...
----------------------------	---	---

Der begründete Verdacht der Verletzung der sexuellen Selbstbestimmung durch eine haupt- oder ehrenamtlich im Evangelischen Kirchenkreis Gütersloh/im Verband 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
Vor Ort

Intervention

Wird eine Intervention vor Ort notwendig, so wird auf Kirchenkreisebene/Verbandsebene ein Interventionsteam gebildet. Intervention ist Leitungsaufgabe! Der CVJM gibt hier die Leitung an die Verantwortlichen der Kirchengemeinden und des Kirchenkreises ab.

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

Schutzkonzept des CVJM Quelle

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 (den Verein, die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen, ...) 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 CVJM Quelle 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. Der CVJM Quelle ist sich seiner großen Verantwortung bewusst, Betroffene, Mitarbeitende und Leitungskräfte bei der Aufarbeitung des Geschehenen zu begleiten und zu unterstützen. Dies kann in Form von Vermittlung an externe Beratungsstellen und Therapieangebote, Gesprächsangebote etc. geschehen. Neben den genannten Hilfen bei der Aufarbeitung von Fällen sexualisierter Gewalt verweist der CVJM Quelle 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

Schutzkonzept des CVJM Quelle

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 den CVJM Quelle aufgrund eines Falles sexualisierter Gewalt, so besteht dafür Verständnis. Gleichzeitig wird den Betroffenen durch die zuständigen Stellen (Verein, 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 Problembeusstsein 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. Der CVJM Quelle und die Kirchengemeinden unternehmen 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
- Dringende Bitte an den Anstellungsträger, 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 im Kirchenkreis oder im Verband 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)

Schutzkonzept des CVJM Quelle

- 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

Auch zum Thema Umgang mit Peergroupgewalt¹ 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 Trostschenken
- 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 (1 Gruppe von etwa gleichaltrigen Kindern oder Jugendlichen, die als wichtigste soziale Bezugsgruppe neben das Elternhaus tritt.)

Kooperation mit Fachstellen

Wenn sexualisierte Gewalt auftritt oder auch nur vermutet wird, ist es dringend angeraten fachliche Hilfe in Anspruch zu nehmen. Der CVJM Quelle ist eng vernetzt mit dem Jugendreferat des Evangelischen Kirchenkreises Gütersloh, der dabei mit verschiedenen Fachstellen zusammenarbeitet und dringend anrät, 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

Ansprechpartnerin für Betroffene von sexualisierter Gewalt ist

Frau Dr. Charlotte Nieße, Landeskirchliche Beauftragte und Leitung der Stabsstelle „Umgang mit Verletzungen der sexuellen Selbstbestimmung“,

Ansprechstelle für Betroffene sexualisierter Gewalt

Telefon: 0521 594-308

Mail: charlotte.niesse@ekvw.de

Schutzkonzept des CVJM Quelle

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. Drei Jahre nach Inkrafttreten (und nach jedem Vorfall) wird das Schutzkonzept darüber hinaus evaluiert, überprüft und ggf. angepasst. Verantwortlich für die Überprüfung ist der CVJM Vorstand 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 Evangelischen Kirchengemeinden Quelle-Brock und Ummeln zugänglich gemacht.

Weitere externe Anhänge

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 „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)

Schutzkonzept des CVJM Quelle

- 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
----	------

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)	Nein			Ja

Schutzkonzept des CVJM Quelle

zum Beispiel Behinderung, psychische Auffälligkeiten, Kleinkinder, nicht deutschsprachig ...).				
...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 drei 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 _____ 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

Unterschrift der für die Einsichtnahme Unterschrift des Mitarbeiters/der Mitarbeiterin zuständigen Person in der Gemeinde

Anhang 5

Selbstauskunftserklärung

Name, Vorname

Geburtsdatum

Tätigkeit

Rechtsträger

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 im § 72a SGB VIII genannten Straftaten

Anhang 6

Auswertungsbogen zu den Fragebögen zur Risiko- und Potentialanalyse

Die nachfolgenden Leitfragen zur Risiko- und Potentialanalyse dienen zu Ihrer Orientierung. Abhängig von den Gegebenheiten vor Ort müssen Inhalte gegebenenfalls angepasst, gestrichen oder ergänzt werden. Rot markierte Antworten bedeuten Handlungsbedarf!

1. Personengruppen/Zielgruppen

a. Mit welchen Personengruppen arbeiten wir? Welche Angebote gibt es in unserer Vereinsarbeit?

	Ja	Nein	Anmerkungen
Krabbelgruppen			
Kinderkirche			
Kinderbibelwoche			
Kinder-/Jugendchor	x		
Kinder-/Jugendorchester			
Jugendkirche Konfirmand*innen	x		
Kindergruppen	x		
Jugendgruppen	x		
Kinderfreizeiten			
Jugendfreizeiten	x		
Offene Angebote für Kinder			
Offene Angebote für Jugendliche			
Chorarbeit			
Angestellte			
Geschlechtsspezifische Gruppen	x		
Kinderferienspiele	x		
Finden Übernachtungen statt?	x		
Gibt es Transportsituationen?			
Konfi-Camp	x		
Ggf. Freizeiten	x		
Schulungen und Ten Sing-Seminare	x		
Gelegentlich Ausflüge	x		
Übergemeindliche Veranstaltungen	x		
Heimfahrten	x		

Schutzkonzept des CVJM Quelle

b. Gibt es Zielgruppen/Personen mit besonderem Schutzbedarf?

	Ja	Nein	Anmerkungen
Kinder unter drei Jahren			
Kinder mit erhöhtem Pflegebedarf			
Kinder/Jugendliche mit Behinderungen			
Kinder/Jugendliche mit Fluchterfahrungen			
Erwachsene mit Fluchterfahrungen			
Seelsorge			
Beratung			
Hilfedürftige Menschen			

c. Auswertung Abschnitt 1

➤ Hier sind wir bereits gut aufgestellt, dieses Potential können wir nutzen!

➤ Welche Risiken können identifiziert werden?

➤ Zur Minimierung der Risiken geplante Maßnahmen

➤ Wer ist verantwortlich? _____

➤ Bis wann?/Wiedervorlage? _____

2. Strukturen / Machtverhältnisse

a Strukturen / Organisation

Es gibt geregelte Organisations-, Ablauf- und Entscheidungsstrukturen. Zuständigkeiten und auch informelle Strukturen sind klar geregelt.	Ja	Nein
Diese Strukturen sind allen Mitarbeiter*innen, Kindern, Eltern, Besucher*innen klar.	Ja	Nein
Es sind besondere Machtverhältnisse erkennbar.	Ja	Nein
Die Aufgaben, Kompetenzen, Rollen von Führungskräften und Mitarbeitenden sind klar definiert und verbindlich delegiert?	Ja	Nein
Alle Beteiligten (einschließlich Küster*innen, Verwaltungskräfte und technisches Personal) wissen wofür sie zuständig sind und wie die Abläufe sind, wenn Schwierigkeiten auftreten.	Ja	Nein

b. Leitung / Verantwortlichkeiten / Konzepte

Gibt es einen Umgang mit den Mitarbeitenden, der Fürsorge und Kontrolle gleichermaßen gewährleistet?	Ja	Nein
Übernimmt die Leitung ihre Verantwortung? Interveniert sie, wenn sie über Fehlverhalten informiert wird? (Schutz von Kindern und Jugendlichen hat Priorität vor der persönlichen Beziehung zu Mitarbeitenden)	Ja	Nein
Wie ist der Führungsstil?		
• Gibt es eine demokratische Führungsstruktur und einen verantwortlichen Umgang mit Macht und Einfluss?	Ja	Nein
• Sind die Entscheidungsstrukturen und Hierarchien für alle transparent?	Ja	Nein
• Gibt es offene Kommunikationsstrukturen	Ja	Nein
Es gibt ein verbindliches und verlässliches Beschwerdemanagement!	Ja	Nein
Es gibt ein verbindliches Interventionskonzept, wenn etwas passiert ist!	Ja	Nein
Es gibt ein Schutzkonzept zur Prävention sexualisierter Gewalt!	Ja	Nein
Das Schutzkonzept ist öffentlich/an prominenter Stelle einsehbar.	Ja	Nein
Es gibt ggf. Übersetzungen des Schutzkonzeptes (andere Sprachen, leichte Sprache).	Ja	Nein

c. Auswertung Abschnitt 2

➤ Hier sind wir bereits gut aufgestellt, dieses Potential können wir nutzen!

➤ Welche Risiken können identifiziert werden?

➤ Zur Minimierung der Risiken geplante Maßnahmen

➤ Wer ist verantwortlich? _____

➤ Bis wann?/Wiedervorlage? _____

3. Personalverantwortung (angestellte Mitarbeiter*innen und Ehrenamtliche) d. Allgemeines

Gibt es einen Umgang mit den Mitarbeitenden, der Fürsorge und Kontrolle gleichermaßen gewährleistet?	Ja	Nein
Übernimmt die Leitung ihre Verantwortung? Interveniert sie, wenn sie über Fehlverhalten informiert wird?	Ja	Nein
Gibt es ein geregeltes Einstellungsverfahren?	Ja	Nein
Gibt es eine Zusatzvereinbarung zum Arbeitsvertrag, die das Thema sexualisierte Gewalt aufgreift (Selbstverpflichtungserklärung, Verhaltenskodex)?	Ja	Nein
Wird das Thema Prävention im Bewerbungsverfahren aufgegriffen?	Ja	Nein
Können interessierte Personen (Ehrenamtliche) ohne Einarbeitung oder Referenzen in die Arbeit einsteigen?	Ja	Nein
Gibt es eine Selbstverpflichtungserklärung, einen Verhaltenskodex für ehrenamtlich Mitarbeitende?	Ja	Nein
Haben alle Angestellten und Ehrenamtlichen Fortbildungen nach dem Konzept Hinschauen-Helfen-Handeln besucht?	Ja	Nein
Die Inhalte der Schulungen werden regelmäßig thematisiert (intern und extern)	Ja	Nein

e. Führungszeugnisse, Dokumentation

Liegt von allen Haupt- und ggf. Ehrenamtlichen Mitarbeitenden das Erweiterte Führungszeugnis vor und wird dieser Nachweis regelmäßig eingeholt?	Ja	Nein
Sind die Regelungen zur Dokumentation des Nachweises des eintragsfreien erweiterten Führungszeugnisses bei den Leitungspersonen bekannt?	Ja	Nein
Sind die Regelungen zur Dokumentation der Unterzeichnung der Selbstverpflichtung/des Verhaltenskodex bei den Leitungspersonen bekannt?	Ja	Nein
Sind die Regelungen zur Dokumentation der Teilnahme an Schulungen zur Prävention sexualisierter Gewalt nach Hinschauen-Helfen-Handeln den Leitungspersonen bekannt?	Ja	Nein

f. Auswertung Abschnitt 3

➤ Hier sind wir bereits gut aufgestellt, dieses Potential können wir nutzen!

➤ Welche Risiken können identifiziert werden?

➤ Zur Minimierung der Risiken geplante Maßnahmen

➤ Wer ist verantwortlich? _____

➤ Bis wann?/Wiedervorlage? _____

4. Das Miteinander gestalten (Pädagogik, Regeln und Haltung, Kommunikation)

a. Pädagogisches Konzept

Gibt es ein klares pädagogisches Konzept für die Arbeit mit den Kindern und Jugendlichen?	Ja	Nein
Gibt es darin konkrete Handlungsanweisungen für Mitarbeitende (auch Ehrenamtliche) darüber, was im pädagogischen Umgang erlaubt ist und was nicht? Beispiele: Dürfen Kinder mit nach Hause genommen werden? Wie wird mit Körperkontakt und Berührung umgegangen? Welche Sanktionen und Strafen sind legitim, welche unangemessen? Werden Räume abgeschlossen, wenn Mitarbeitende mit einem Kind oder Jugendlichen allein sind? Wird sexualisierte Sprache toleriert? Wird jede Art von Bekleidung toleriert? Regelungen zu Übernachtungen	Ja	Nein
Gibt es ein sexualpädagogisches Konzept?	Ja	Nein

b. Regeln und Haltung

Wie werden Regeln aufgestellt und entwickelt?		
Welche Beteiligungsmöglichkeiten haben Kinder und Jugendliche bei der Entwicklung von Regeln?		
Sind Sanktionen vorher klar, oder werden sie spontan personenabhängig entschieden		
Gibt es Regeln zum Umgang mit Dienstzeit, Privatheit und den Übergängen dazwischen?	Ja	Nein
Gibt es einen verständlichen Verhaltenskodex?	Ja	Nein

c. Kommunikation

Gibt es eine offene Kommunikations- und Streitkultur?	Ja	Nein
Gibt es eine Fehlerkultur, bei der Fehler als Lernmöglichkeit und Verbesserungsanlass wahrgenommen werden?	Ja	Nein
Gibt es definierte Beschwerdewege?	Ja	Nein
Wissen die Kinder und Jugendlichen, dass sie ein Recht haben sich zu beschweren?	Ja	Nein
Sind allen Beteiligten (Kindern und Erwachsenen) die Beschwerdewege bekannt?	Ja	Nein

Schutzkonzept des CVJM Quelle

Haben Kinder und Jugendliche eine Ansprechperson für Kritik, Be- schwerden oder einen	Ja	Nein
Verdacht auf grenzverletzendes Verhalten?	Ja	Nein
Gibt es Social-Media-Guidelines?	Ja	Nein

Auswertung Abschnitt 4 > Hier sind wir bereits gut aufgestellt, dieses Potential können wir nutzen!

> Welche Risiken können identifiziert werden?

> Zur Minimierung der Risiken geplante Maßnahmen

> Wer ist verantwortlich? _____

> Bis wann?/Wiedervorlage? _____

5. Räumlichkeiten und Orte g. Welche Räumlichkeiten und Orte werden genutzt?

A in Quelle

Musikraum			Kirchwiese	
Gemeinderaum			Garten	
Küche EG				
Toiletten				
Forum				
Jugendbüro				
Jugendcafé				
Marterialraum				
Jugendraum				
Clubraum				
Galerie				
Kirche				
Taufzimmer				
Sakristei				
Zählraum				
Kirchenkeller				
Kirchendachboden				
Turm unten				

In Ummeln

Großer Saal			Kirchwiese vorn	
Kleiner Saal			Wiese hinterm Haus	
Flur			Großer Parkplatz	
Küche			Kleiner Parkplatz	
Toiletten			Sitzgruppe vor der Materialhütte	
Sitzungsraum				
Kirche				
Sakristei				
HoT				

h. Innenräume ? Ja Nein

Gibt es abgelegene, nicht einsehbare Bereiche (auch Keller und Dachböden)	Ja	Nein
Gibt es Räumlichkeiten, in die sich die Nutzer bewusst zurückziehen können, z.B. für Einzelgespräche?	Ja	Nein
Wer darf diese Räumlichkeiten nutzen?		
Werden die oben genannten Räume zwischendurch „kontrolliert“?	Ja	Nein

i. Außenbereich

Gibt es abgelegene, nicht einsehbare Bereiche auf dem Grundstück?	Ja	Nein
Ist das Grundstück von außen einsehbar?	Ja	Nein
Ist das Grundstück unproblematisch betretbar?	Ja	Nein

j. Allgemein Ja Nein

Gibt es Personen und Gruppen die regelmäßig Zutritt zu Räumen und Außengelände der Gemeinde haben und sich dort unbeaufsichtigt aufhalten können (z.B. externe Vermietungen, andere interne Fachkräfte/ Ehrenamtliche)?	Ja	Nein
Sind diese Personen in der Einrichtung persönlich bekannt?	Ja	Nein

Schutzkonzept des CVJM Quelle

k. Auswertung Abschnitt 5 > Hier sind wir bereits gut aufgestellt, dieses Potential können wir nutzen!

> Welche Risiken können identifiziert werden?

> Zur Minimierung der Risiken geplante Maßnahmen

> Wer ist verantwortlich? _____

> Bis wann?/Wiedervorlage? _____

6. Rückblick und Intervention

a. Rückblick

Welche Grenzüberschreitungen sind schon einmal im Alltag passiert?			
Wo sind schwierige Situationen, die zu Grenzüberschreitungen führen können?			

b. Intervention

			Anmerkungen
Ist die Verantwortung bei einem Interventionsfall klar geregelt und sind die Zuständigkeiten geklärt?	Ja	Nein	
Sind die Melde- und Interventionswege nach dem Kirchengesetz bekannt?	Ja	Nein	
Ist die Fachstelle Prävention und Intervention der EKvW ist bekannt und sind die Kontaktdaten zugänglich?	Ja	Nein	
Sind außerkirchliche Fachberatungsstellen und Ansprechpersonen bekannt?	Ja	Nein	

k. Auswertung Abschnitt 5 > Hier sind wir bereits gut aufgestellt, dieses Potential können wir nutzen!

> Welche Risiken können identifiziert werden?

> Zur Minimierung der Risiken geplante Maßnahmen

> Wer ist verantwortlich? _____

> Bis wann?/Wiedervorlage? _____

Anhang 7

Eine Auswahl kirchlicher und außerkirchlicher 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 Frau Dr. Charlotte Nieße Landeskirchliche Beauftragte und Leitung der Stabsstelle „Umgang mit Verletzungen der sexuellen Selbstbestimmung“, Ansprechstelle für Betroffene sexualisierter Gewalt

Telefon: 0521 594-308
Mail: charlotte.niesse@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
Katrín 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

Schutzkonzept des CVJM Quelle

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.hilfeportal-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

Schutzkonzept des CVJM Quelle

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.