

EVANGELISCHER  
KIRCHENKREIS  
GÜTERSLOH

## Schutzkonzept

des Evangelischen Kirchenkreises Gütersloh

und des

Verbandes der Evangelischen Kirchenkreise

Bielefeld, Gütersloh,

Halle und Paderborn



## Inhaltsverzeichnis

Vorwort.....	3
Einleitung.....	4
Risiko- und Potentialanalyse .....	5
Verhaltenskodex.....	7
Fortbildungen .....	10
Personalverantwortung.....	11
Partizipation .....	13
Präventionsangebote .....	13
Beschwerdeverfahren.....	14
Notfallplan/Handlungsleitfaden .....	15
Meldepflicht.....	17
Intervention.....	19
Rehabilitierung.....	22
Maßnahmen bei Fällen nach §8a KJHG (Kindeswohlgefährdung) .....	23
Peergroupgewalt.....	23
Kooperation mit Fachstellen.....	24
Qualitätsmanagement.....	25
Anhang 1 – Prävention von sexualisierter Gewalt nach dem Konzept: hinschauen – helfen – handeln	26
Anhang 2 – Schulungen Kinder- und Jugendarbeit	28
Anhang 3 – Prüfschema zur Notwendigkeit der Einsichtnahme in ein erweitertes Führungszeugnis für neben-/ehrenamtlich tätige Personen	30
Anhang 4 – Formblatt zur Dokumentation und Archivierung eines Erweiterten Führungszeugnisses	32
Anhang 5 – Selbstauskunftserklärung	34
Anhang 6 – Auswertungsbogen zu den Fragebögen zur Risiko- und Potentialanalyse	35
Anhang 7 - Eine Auswahl kirchlicher und außerkirchlicher Fach- und Beratungsstellen	48

## Vorwort

Aus dem christlichen Menschenbild erwachsen die besondere Verantwortung und der Auftrag, Menschen im Wirkungskreis des Evangelischen Kirchenkreises Gütersloh und des Verbandes der Evangelischen Kirchenkreise Bielefeld, Gütersloh, Halle und Paderborn (zukünftig: Verband) vor sexualisierter Gewalt zu schützen und ihre Würde zu bewahren. Dies gilt insbesondere für Kinder, Jugendliche sowie hilfe- und unterstützungsbedürftige Menschen und Menschen in Abhängigkeitsverhältnissen.



Auf Basis der Empfehlungen der Evangelischen Kirche in Deutschland (EKD) und des für alle Menschen, Gemeinden und Einrichtungen in der Evangelischen Kirche von Westfalen (EKvW) geltenden Kirchengesetzes zur Prävention sexualisierter Gewalt wird im Evangelischen Kirchenkreis Gütersloh und im Verband auf wirksamen Schutz vor sexualisierter Gewalt, auf Aufklärung und auf die parteiliche Unterstützung Betroffener von sexualisierter Gewalt hingewirkt. Der Ev. Kirchenkreis Gütersloh/der Verband setzen sich mit der EKvW sowie der EKD für einen wirksamen Schutz vor sexualisierter Gewalt ein. Gemeinsam wirken sie auf Aufklärung und Unterstützung Betroffener hin. Der Ev. Kirchenkreis Gütersloh/der Verband verpflichtet alle Menschen im Wirkungskreis zu einer Haltung der Achtsamkeit, der Aufmerksamkeit, des Respekts und der Wertschätzung sowie der grenzachtenden Kommunikation durch Wahrung persönlicher Grenzen gegenüber jedem Mitmenschen.

Das vorliegende Konzept setzt einen Rahmen für das Miteinander in unserem Kirchenkreis und ist als Grundlage für die Weiterarbeit zu verstehen. Es dient unseren Körperschaften und Einrichtungen sowohl als Rahmen, als auch als Hilfestellung zu einer sachgerechten Übertragung auf die jeweils vor Ort bestehenden Bedingungen. Unsere Präventionsfachkraft berät und unterschützt bei einer sachgerechten Anpassung an die jeweiligen Gegebenheiten.

Mein Dank gilt an dieser Stelle allen Mitarbeitenden und Engagierten, die an so vielen Orten in unserem Kirchenkreis dafür arbeiten, dass menschliche Begegnungen im Kontext unserer Kirche von Achtsamkeit und Wertschätzung geprägt sind, dass unsere Räume für alle Menschen sichere Orte sind. Auf diese Weise soll das Miteinander im Raum der Kirche als Segen erlebt werden können.



Pfarrer Frank Schneider  
Superintendent des Ev. Kirchenkreises Gütersloh

## Einleitung

Der Evangelische Kirchenkreis Gütersloh erstreckt sich vom Bielefelder Süden über Kommunen im Kreis Gütersloh bis in den südöstlichen Teil des Kreises Warendorf und ist der Zusammenschluss von insgesamt 17 Gemeinden in diesem Gebiet. Die Verwaltung des Kirchenkreises arbeitet im Verband mit den Evangelischen Kirchenkreisen Bielefeld, Halle und Paderborn. Dieser unterstützt die Gemeinden bei der Erfüllung ihrer Aufgaben, fördert deren Zusammenarbeit und sorgt für eine gerechte Verteilung von Finanzen und Personal. Darüber hinaus gibt es gemeinsame Dienste und Einrichtungen.

### Ziele dieses Konzepts

Der Evangelische Kirchenkreis Gütersloh/der Verband 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:

- Der bestmögliche Schutz vor jeder Form sexualisierter Gewalt im Wirkungskreis des Evangelischen Kirchenkreises Gütersloh/des Verbandes
- Die betroffenenorientierte schriftliche Fixierung von Maßnahmen der Prävention und Intervention
- Orientierung und Hilfestellung für die Personen, die Verantwortung übernehmen für Kinder, Jugendliche und Erwachsene

### Zielgruppen dieses Konzepts

Die in diesem Konzept aufgeführten Maßnahmen richten sich an alle Kinder, Jugendlichen, hilfe- und unterstützungsbedürftigen Menschen sowie Menschen in Abhängigkeitsverhältnissen im Evangelischen Kirchenkreis Gütersloh und im Verband. Dies umfasst die Menschen, die an Veranstaltungen teilnehmen, aber auch ehren- und hauptamtliche Mitarbeiter\*innen. Diese befinden sich als Angestellte innerhalb der Strukturen des Kirchenkreises bzw. des Verbandes in einem Abhängigkeitsverhältnis und werden demzufolge ebenfalls durch diese Regelungen ebenfalls geschützt.

Nach Absprache des KSV Gütersloh mit dem Vorstandsvorstand des Kirchenkreisverbandes Bielefeld, Gütersloh, Halle und Paderborn gilt dieses Konzept ebenso für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Evangelischen Kreiskirchenamtes Gütersloh, Halle, Paderborn (EKKA) sowie alle weiteren Angestellten des Verbandes.

Prävention ist Leitungsaufgabe, und so tragen die Verantwortlichen und Leitungen/Leitungsgremien des Kirchenkreises/des Verbandes und der einzelnen Referate, Abteilungen, Einrichtungen und Kirchengemeinden für die Umsetzung des Schutzkonzeptes Verantwortung.

### Geltungsbereich

Die in diesem Schutzkonzept aufgeführten Anforderungen und Maßnahmen gelten für Einrichtungen, Dienste, Abteilungen und Kirchengemeinden im Evangelischen Kirchenkreis-Gütersloh sowie für alle im Verband tätigen Menschen.

Einzelne Arbeitsbereiche müssen jedoch aufgrund gesetzlicher Vorschriften (z.B. §45 (2) SGB VIII) eigene, an ihre Strukturen angepasste Schutzkonzepte erstellen. Dazu gehören unter anderem die

Kindertageseinrichtungen und jede einzelne Kirchengemeinde (nach dem KGSSG). Diese Schutzkonzepte haben als Basis dieses Rahmenkonzept (die hier benannten Regelungen können nicht verworfen oder aufgeweicht werden), beschäftigen sich aber darüber hinaus im Rahmen der Risiko- und Potentialanalyse mit ihren eigenen Strukturen und Räumen, benennen eigene Verantwortlichkeiten und individuelle Maßnahmen zum Beispiel in Bezug auf Beschwerdewege, Raumkonzepte, Maßnahmen zur Prävention und Verhaltensrichtlinien – der Verhaltenskodex kann gegebenenfalls näher ausgeführt und inhaltlich enger gefasst werden.

## Risiko- und Potentialanalyse

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

Der Evangelische Kirchenkreis Gütersloh mit seiner Fachstelle Prävention stellt allen Einrichtungen, Kirchengemeinden und Diensten Fragen zur Risiko- und Potentialanalyse zur Verfügung (s. Anhang 6).

Es wird empfohlen, diese für die Betrachtung der eigenen Strukturen zu nutzen.

Ebenfalls zur Verfügung gestellt werden Fragebögen für die unterschiedlichen zu betrachtenden Zielgruppen.

### Teilnehmende der Risiko- und Potentialanalyse für den Evangelischen Kirchenkreis Gütersloh und des Verbandes

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

- Ehrenamtliche Mitarbeitende im Konfi-Camp
- Teilnehmende an Veranstaltungen und Sitzungen
- Teilnehmende an Veranstaltungen der Erwachsenenbildung
- Mitarbeitende der Kindertageseinrichtungen
- Mitarbeitende der Verwaltung
- Mitarbeitende des Evangelischen Kirchenkreises
- Teilnehmende der Juleica-Ausbildung

Teilnehmende am Konfi-Camp wurden bisher nicht befragt. Eine entsprechende Umfrage ist geplant. (Stand 02/2024)

### Strukturen, Ansprechpersonen, Verantwortlichkeiten und Entscheidungskompetenzen

Alle Teilnehmenden der Risikoanalysen gaben an, dass Ansprechpersonen bekannt sind, eine große Mehrheit hat auch das Vertrauen, dass ihre Anliegen durch die Ansprechpersonen ernstgenommen werden. Ein Ergebnis der Risikoanalyse ist jedoch, dass Unsicherheiten und Unwissen bezüglich der vorhandenen Strukturen sowie der Entscheidungsfindung bestehen. Hier bedarf es einer transparenteren

Kommunikation sowohl über vorhandenen Strukturen als auch über Verantwortlichkeiten und Entscheidungskompetenzen.

Die Erstellung eines Organigramms für den Evangelischen Kirchenkreis Gütersloh muss erfolgen. Ein Organigramm des EKKA kann auf der Homepage ([www.verband-bghp.de](http://www.verband-bghp.de)) aufgerufen werden. Die flächendeckende Kommunikation der Inhalte an Mitarbeitende, Verantwortliche in den Gemeinden und Diensten, sowie Besucher\*innen von Veranstaltungen ist diesbezüglich wichtig.

### Regeln und Absprachen für den gemeinsamen Umgang

Insgesamt gab es eine hohe Zustimmung, dass gemeinsame Regeln und Absprachen bestehen. Die Information über vorhandene Regeln erfolgt unterschiedlich, überwiegend jedoch mündlich.

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

Für neue Mitarbeitende wird eine Mappe erstellt, in der sich diese Informationen befinden.

### Partizipation und Mitgestaltung

Grundsätzlich gibt es in allen Bereichen des Evangelischen Kirchenkreises und des Verbandes Möglichkeiten zur Partizipation. Gleichzeitig wünscht sich jedoch etwa die Hälfte der Teilnehmenden an der Risikoanalyse mehr Möglichkeiten zur Mitbestimmung und -gestaltung. Die Teilnehmenden der Risikoanalyse nehmen wahr, dass Partizipation zwar möglich, jedoch nicht strukturell implementiert ist, sondern abhängt von den jeweils verantwortlichen Personen. Diese strukturelle Implementation ist Leitungsaufgabe und soll je nach Arbeitsbereich ermöglicht werden (s.u.).

Alle Akteur\*innen geben an, dass es Möglichkeiten für Rückmeldungen gibt und diese wohlwollend zur Kenntnis genommen werden. Auch für diesen Bereich sollen strukturierte Prozesse implementiert werden (s. Beschwerdewege).

### Beziehungsgestaltung

Bei Veranstaltungen mit Übernachtungen kommt es zu besonderen Vertrauensverhältnissen zwischen den Beteiligten. Der sensible und verantwortungsbewusste Umgang hiermit ist ein wichtiges Thema im Verhaltenskodex. Ein weiterer wichtiger Aspekt ist der Umgang mit vorhandenen Macht- und Abhängigkeitsverhältnissen. Diese bestehen in jedem Arbeits- und Aufgabenbereich sowie bei den Veranstaltungen des Evangelischen Kirchenkreises und des Verbandes. Diese Macht-, besonderen Vertrauens- und Abhängigkeitsverhältnisse sollen auch als solche gekennzeichnet und im Umgang miteinander transparent gemacht werden. Irritationen diesbezüglich können und sollen thematisiert werden.

Grundsätzlich besteht in einer Seelsorgesituation ein Abhängigkeitsverhältnis, das auf Seiten des/der Seelsorgenden bewusst sein/gemacht werden muss. Die Verbindung mit der Zuständigkeit für die Personalverantwortung stellt einen Sonderfall dar, der ein klares Reglement erfordert.

### Schutz der Privatsphäre und Wahren der persönlichen Grenzen

Alle Teilnehmenden geben an, dass ihre Privatsphäre gewahrt, auf ihre Bedürfnisse eingegangen und die persönlichen Grenzen eingehalten werden. Einzig bei der Frage der Gemeinschaftsduschen während des

Konfi-Camps gab es von Teilnehmenden die Rückmeldung, dass sie sich hier einen verbesserten Schutz der Privatsphäre wünschen. Hierfür ist bereits eine Lösung gefunden worden: Künftig werden für Teilnehmende und Mitarbeitende separate Duschzeiten eingerichtet, sofern die vorhandenen Sanitäreinrichtungen keinen ausreichenden getrennten Betrieb gewährleisten können. In diesem Kontext ist es Aufgabe der Leitung sich bereits im Vorfeld einer Fahrt/Übernachtungsaktion mit der Schlaf- und Sanitärsituation vor Ort zu beschäftigen sowie Teilnehmende und Eltern hierüber in Kenntnis zu setzen. Es wird sehr sensibel auf die Bedürfnisse der Teilnehmenden reagiert und gegebenenfalls nach Lösungen im Einzelfall gesucht.

### Weitere Gefährdungsmomente

Als Reaktion auf die Benennung weiterer Gefahrenmomente im Rahmen der Risiko- und Potentialanalyse bezüglich des Konficamps 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 das 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.
- Die Mitarbeitenden verpflichten sich aufeinander achtzugeben und schwierige Situationen anzusprechen.
- In einer täglichen, verpflichtenden Besprechung aller Mitarbeitenden wird die Fragestellung erörtert, wie es den zugewiesenen Teilnehmenden, aber auch den Mitarbeitenden geht.
- Im weiteren Verlauf zu klären ist die mögliche Gefährdungssituationen durch Dritte im Rahmen des Konfi-Camps.

### Bedeutung für das Schutzkonzept

Grundsätzlich sind die Ergebnisse der Risikoanalyse positiv. Es sind bereits viele Schutzmaßnahmen vorhanden. Die schriftliche Bündelung aller Maßnahmen in diesem Schutzkonzept sind das Ergebnis der Risikoanalyse und der intensiven Auseinandersetzung mit den Themen Verhaltenskodex, Beschwerdewege und Partizipation.

## Verhaltenskodex

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

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

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

Der Verhaltenskodex ist ein zentraler Bestandteil des Schutzkonzeptes und muss darum auch allen Personen mit und für die wir arbeiten zugänglich gemacht werden. Daher gibt es auch einen Verhaltenskodex in vereinfachter Sprache.

### Nähe-Distanz-Verhältnis

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

### Kommunikation

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

### Umgang mit Körperkontakt

- Der Wunsch nach Nähe und Distanz geht immer vom Kind oder von der\*dem Jugendlichen aus. Wie viel Körperkontakt ich zulasse, entscheide ich verantwortlich nach Rolle und Kontext, in denen ich mich gerade befinde.
- Auch ich habe Grenzen und entscheide selbst, wie viel Körperkontakt ich zulasse. Meine eigenen Grenzen äußere ich klar und angemessen.
- Ich nehme die Bedürfnisse der anderen Person wahr, wahre ihre Grenzen und schließe nicht von mir auf andere.

- Wenn bestimmte Situationen Körperkontakt erfordern, weise ich im Vorfeld darauf hin und erkläre die Gründe dafür. Ich gebe so viel Hilfestellung wie nötig und so wenig wie möglich.
- Wenn ich unangemessenes Verhalten beobachte, weise ich darauf hin. Wenn es die Situation erfordert, interveniere ich.
- Spiele, die Körperkontakt erfordern, wähle ich bewusst aus und überlege kritisch, ob sie für die Gruppe geeignet sind. Ich erkläre das Spiel im Vorfeld und lasse alle Personen selbst entscheiden, ob sie sich am Spiel beteiligen.

### Umgang mit Regeln

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

### Umgang mit Übernachtungen

- Ich achte auf die Wahrung der Privatsphäre und schaffe Rahmenbedingungen, die dies gewährleisten. Dies schließt ein, zu prüfen, ob eine geschlechtergetrennte Unterbringung sowie Einzelsanitäranlagen sinnvoll und notwendig sind.
- Ich ziehe mich nicht vor den Teilnehmenden um.
- Die Entscheidung darüber, ob ich als Betreuer\*in mit den Teilnehmenden in einem Zimmer übernachte, treffe ich nach fachlichen Standards und gesetzlichen Erfordernissen.
- Ich informiere vor Anmeldung der Veranstaltung über Bedingungen vor Ort und mache diese transparent.
- Ich bin sensibel dafür, dass Kinder, Jugendliche und Erwachsene individuelle Bedürfnisse haben können, die individuelle Absprachen und Lösungen erfordern können.

### Film, Foto und soziale Netzwerke

- Ich beachte die Regeln zum Datenschutz.
- Ich mache keine Aufnahmen, die Personen in unangenehmen, intimen oder diskriminierenden Situationen darstellen. Vor jeder Veröffentlichung prüfe ich jede Aufnahme, ob einzelne Personen in einer solchen Situation dargestellt werden. In diesem Fall lösche ich die Aufnahme.
- Ich achte die Privatsphäre anderer auch bei der Nutzung sozialer Medien.

- Mir ist bewusst, dass ich auch über soziale Medien Nähe aufbauen kann. Dementsprechend handle ich auch im virtuellen Raum professionell und bin mir hier meiner Vorbildfunktion bewusst.

### Umgang mit dem Verhaltenskodex

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

## Fortbildungen

Umfassendes Wissen über sexualisierte Gewalt, die Auseinandersetzung mit den Themen Nähe und Distanz und weiteren Bestandteilen dieses Schutzkonzeptes ist aktive Präventionsarbeit! Erst ausreichendes Wissen zum Thema in allen Bereichen unseres Kirchenkreises/Verbandes ermöglicht das Thema zu durchdringen, Sensibilität zu entwickeln und bei Vermutung und Verdacht angemessen handeln zu können. Wir als Evangelischer Kirchenkreis Gütersloh/als Verband sind der Überzeugung, dass Wissen (erlangt durch Fortbildung Aller) und Haltung im alltäglichen Miteinander (erarbeitet durch die Auseinandersetzung mit dem Thema sexualisierte Gewalt und Machtgefüge und durch eine wertschätzende Unternehmenskultur) die Basis sind für die Schaffung sicherer Orte, Veranstaltungen, Beziehungen.

Im Evangelischen Kirchenkreis Gütersloh/im Verband wird das Schulungskonzeptes der EKD nach Hinschauen-Helfen-Handeln umgesetzt. Eine Besonderheit dieses Konzeptes ist, dass sowohl haupt- als auch ehrenamtlich Mitarbeitende in den Blick genommen werden, und zwar unabhängig davon, ob mit Kindern und Jugendlichen gearbeitet wird oder nicht. Dies 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 abgeleiteten Schulungsmodule ist das jeweilige Leitungsorgan (vgl. §6 (1) KGSsG), also Presbyterien, KSV, Superintendent\*in, Verwaltungsleitung, Geschäftsführungen etc. Diese 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](#).

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](#).

## 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 öffentlich-rechtlich Beschäftigten ein eintragsfreies erweitertes Führungszeugnis nach §30a BZRG vorlegen. Die Regelungen aus §72a SGB VIII werden hier verschärft: Alle Mitarbeitenden müssen ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen, nicht nur die, die mit Kindern und Jugendlichen arbeiten. Eine Wiedervorlage wird mindestens alle fünf Jahre durch die Personalabteilung angestoßen.

Kommt es während des Beschäftigungsverhältnisses zu einer rechtskräftigen Verurteilung wegen einer solchen Straftat oder wird eine solche Verurteilung bekannt, ist die Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses anzustreben oder, sofern sie kraft Gesetzes eintritt, ist dieses festzustellen. Kann das öffentlich-rechtliche oder privatrechtliche Beschäftigungsverhältnis nicht beendet werden, darf die betreffende Person Aufgaben aus den Bereichen Schule, Bildungs- und Erziehungsarbeit, Kinder- und Jugendhilfe, Pflege durch Versorgung und Betreuung von Menschen aller Altersgruppen, Verkündigung und Liturgie, einschließlich Kirchenmusik, Seelsorge und Leitungsaufgaben nicht mehr wahrnehmen (vgl. hierzu §5 (1) und (2) KGSsG).

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

Die Entscheidung über die verpflichtende Einsichtnahme trifft die Leitung des entsprechenden Arbeitsbereiches, also auf Kirchenkreisebene der Kreissynodalvorstand und auf Gemeindeebene das Presbyterium der jeweiligen Gemeinde. Die Entscheidung über die Notwendigkeit der Einsichtnahme kann mit Hilfe des Prüfschemas zur Einsichtnahme ([s. Anhang 3](#)) getroffen werden. Die Dokumentation erfolgt vor Ort. Hierzu kann die Vorlage der EKvW genutzt werden ([s. Anhang 4](#)).

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

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

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

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

## Partizipation

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

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

Das Schaffen von Partizipationsmöglichkeiten ist Leitungsaufgabe. Konkrete Umsetzungsmöglichkeiten liegen in der Verantwortung der jeweiligen Aufgaben- und Arbeitsbereiche. Hier werden alle Verantwortlichen aufgefordert, geeignete Partizipationsmöglichkeiten einzuräumen und diese strukturell zu implementieren. Dazu gehört auch, alle über ihre Möglichkeiten der Mitbestimmung und Teilhabe zu informieren. Alle Verantwortlichen sind aufgefordert, diese Partizipationsmöglichkeiten in geeigneter Weise zu verschriftlichen.

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

## Präventionsangebote

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

Neben den in diesem Konzept genannten strukturell angesiedelten Maßnahmen zur Prävention werden im Evangelischen Kirchenkreis Gütersloh und Verband, in den einzelnen Abteilungen, Referaten und Kirchengemeinden besucherspezifische Maßnahmen zur Prävention entwickelt und benannt.

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

Durch die Fachstelle Prävention werden regelmäßig unterschiedliche Präventionsangebote für verschiedene Zielgruppen vorgehalten. Dies können Fachvorträge, die Vorbereitung von Projekten für unterschiedliche Zielgruppen auf Kirchenkreisebene, in den Gemeinden, der Verwaltung, den Kitas usw. oder auch die Vermittlung von Kooperationen mit außerkirchlichen Fachstellen sein. Dies geschieht in enger Kooperation mit der Evangelischen Erwachsenenbildung. Diese bietet verschiedene Angebote zur Persönlichkeitsentwicklung von Individuen und zur Weiterentwicklung von Organisationen an. Veranstaltungen der Evangelischen Erwachsenenbildung können von den Mitarbeitenden des Evangelischen Kirchenkreises Gütersloh und des Verbandes im Rahmen ihrer Arbeitszeit besucht werden.

## Beschwerdeverfahren

Der Evangelische Kirchenkreis Gütersloh und der Verband sollen in allen ihren Bereichen offen sein für Feedback, Verbesserungsvorschläge und Kritik. Sie verfügen über funktionierende und transparente Beschwerdeverfahren, die offen kommuniziert werden. Hierfür wird (gegebenenfalls gemeinsam mit dem Evangelischen Kirchenkreis Bielefeld) ein Beschwerdemanagement erarbeitet. Das Beschwerdemanagement ist in einem separaten Konzept schriftlich fixiert, wird regelmäßig überprüft und durch die Leitung (zum Beispiel in Rahmen regelmäßig durchzuführender Einführungsveranstaltungen für neue Mitarbeiter\*innen) bekannt gemacht. Ehrenamtliche Mitarbeiter\*innen werden vor Ort auf die Beschwerdewege im Evangelischen Kirchenkreis Gütersloh / im Verband aufmerksam gemacht.

**Haben haupt- oder ehrenamtlich Mitarbeitende des Kirchenkreises/des Verbandes den Verdacht oder erlangen davon Kenntnis, dass andere Mitarbeitende sich der Verletzung der sexuellen Selbstbestimmung schuldig gemacht haben oder gegen das Abstinenzgebot verstoßen, so sind sie meldepflichtig und müssen sich direkt an die Meldestelle der EKvW wenden!** (s. hierzu ausführlich den Notfallplan/Handlungsleitfaden unten)

### Allgemein gilt:

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

### **Darüber hinaus gilt für folgende Zielgruppen:**

#### Für hauptberuflich Mitarbeitende:

- Die\*der jeweilige Vorgesetzte ist die erste Ansprechperson für alle Mitarbeitenden
- Darüber hinaus sind die Leitung des jeweiligen Arbeitsbereichs 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

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

### Für Teilnehmende von Veranstaltungen

- Die jeweils für die Durchführung einer Veranstaltung verantwortliche Person ist Ansprechpartner\*in für die Teilnehmenden. Die Ansprechperson muss explizit erkennbar sein und zu Beginn der Veranstaltung bekannt gemacht werden.
- Gegebenenfalls werden die Teilnehmenden über die Ansprechpersonen vor der Veranstaltung schriftlich informiert.
- Darüber hinaus ist die Leitung der für die jeweilige Veranstaltung verantwortlichen Abteilung/des Referates ansprechbar.

Weitere (externe) Ansprechpersonen sind nach dem Notfallplan aufgeführt.

## Notfallplan/Handlungsleitfaden

Das Schutzkonzept des Evangelischen Kirchenkreises Gütersloh/des Verbandes 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 Evangelischen Kirchenkreises. Er soll genauso Hilfestellung geben bei einem Verdacht auf (sexualisierte) Gewalt außerhalb, bei dem die/der (ehrenamtliche) Mitarbeiter\*in als Vertrauensperson für die Kinder, Jugendlichen und Erwachsenen wirkt. *(siehe auch Interventionsleitfaden der EKVW)*

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

### Grundsätze für das Gespräch mit Betroffenen von (sexualisierter) Gewalt

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

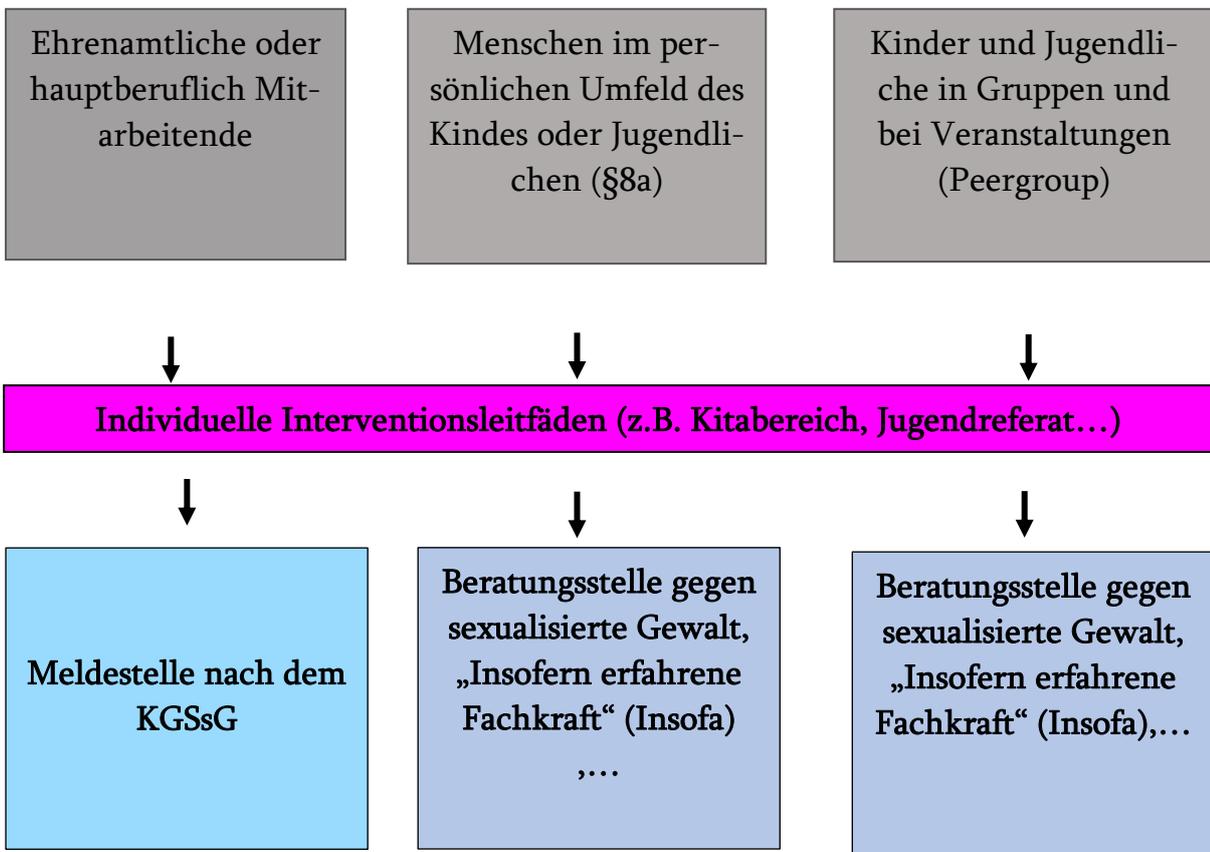
- Weitere Maßnahmen absprechen
- 

Maßnahmen bei Fällen sexualisierter Gewalt

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

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

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



## Meldepflicht

Der begründete Verdacht der Verletzung der sexuellen Selbstbestimmung durch eine haupt- oder ehrenamtlich 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

Wird eine Intervention vor Ort notwendig, so wird auf Kirchenkreisebene/Verbandsebene ein Interventionsteam gebildet. Intervention ist Leitungsaufgabe! Darum besteht das Interventionsteam aus

- Leitung (Superintendent\*in oder beauftragte Person mit Entscheidungsverantwortung)

- Öffentlichkeitsreferent\*in
- Rechtsberatung (z.B. Personalabteilung)
- Fachberatung
- ggf. verantwortliche Leitungsperson
- ggf. externe Fachberatungsstelle
- ggf. Referent\*in für Intervention der EKvW

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

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

Das Interventionsteam beschließt alle weiteren Schritte. Somit sind die Aufgaben des Interventions-  
teams:

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

Aufgabe des Interventionsteams ist ausdrücklich nicht, kriminologische Recherchen (z.B. Verhöre und Befragungen) z.B. von Kolleg\*innen oder mutmaßlich Betroffenen durchzuführen. Hier muss im Einzelfall gut überlegt werden, welche Maßnahmen sinnvoll und zielführend zur Klärung des Sachverhalts sind. Der Kirchenkreis/der Verband/eine Kirchengemeinde ist keine Ermittlungsbehörde, sondern unterstützt diese, wenn vor Ort ermittelt wird.

### Öffentlichkeitsarbeit

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

### Aufarbeitung von Fällen sexualisierter Gewalt

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

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

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

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

#### Institutionelle Aufarbeitung:

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

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

Der Unterstützung von außen kommt diesbezüglich maßgebliche Bedeutung zu.

Der Evangelische Kirchenkreis Gütersloh/der Verband arbeiten darum bei der Aufarbeitung von Fällen sexualisierter Gewalt mit externen Fachkräften zusammen. Eine Auswahl an Ansprechpartner\*innen findet sich im Abschnitt „Kooperation mit Fachkräften“ in diesem Schutzkonzept.

#### Individuelle Aufarbeitung

Der Vorfall sexualisierter Gewalt in einer Institution traumatisiert eine große Anzahl von Menschen.

Das Ziel individueller Aufarbeitung ist die Verarbeitung des Geschehenen. Bei Bedarf wird hier die Hilfe externer Beratungsstellen eingeholt.

Der Evangelische Kirchenkreis Gütersloh/der Verband ist sich seiner großen Verantwortung bewusst, Betroffene, Kolleg\*innen und Führungskräfte bei der Aufarbeitung des Geschehenen zu begleiten und zu unterstützen. Dies kann in Form von Supervision, Vermittlung an externe Beratungsstellen und Therapieangebote, Gesprächsangeboten etc. geschehen.

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

## Rehabilitierung

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

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

### Rehabilitierung Betroffener

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

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

Dieses Vorgehen wird auch gegenüber Dritten kommuniziert!

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

### Rehabilitierung falsch Beschuldigter

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

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

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

Der Evangelische Kirchenkreis Gütersloh/der Verband 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
- 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)
- 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 Hilftteam

Die Kita-Fachberatungen können hier hilfreiche Hinweise geben.

## Peergroupgewalt (Gewalt unter Kinder und Jugendlichen)

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

---

<sup>1</sup> Gruppe von etwa gleichaltrigen Kindern oder Jugendlichen, die als wichtigste soziale Bezugsgruppe neben das Elternhaus tritt.

Bei (sexualisierter) Gewalt unter Kindern unter 12 Jahren ist es dabei fachlicher Standard die grenzverletzenden Kinder unter 12 Jahren nicht als Täter, sondern als „übergriffige Kinder“ zu bezeichnen. Der Umgang mit beiden Kindern muss unter pädagogischen Grundsätzen angegangen werden und in Bezug auf das übergriffige Kind weniger auf Strafe und mehr auf Erziehung ausgerichtet sein.

Auch hier gelten Verhaltensregeln, die einrichtungsintern gegebenenfalls noch näher ausgeführt werden können:

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

## Kooperation mit Fachstellen

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

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

### **Fachstelle „Prävention und Intervention“ beim Landeskirchenamt der EKvW**

Altstädter Kirchplatz 5, 33602 Bielefeld

**Meldestelle**, Referent\*in für Intervention

Telefon: 0521 594-381

Mail: [Meldestelle@ekvw.de](mailto:Meldestelle@ekvw.de)

Ansprechpartnerin für **Betroffene von sexualisierter Gewalt** ist

Frau Daniela Fricke

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

Telefon: 0521 594-308

Mail: [Daniela.fricke@ekvw.de](mailto:Daniela.fricke@ekvw.de)

Der Evangelische Kirchenkreis Gütersloh bietet fachliche Beratung in der

**Fachstelle Prävention in den Evangelischen Kirchenkreisen Bielefeld und Gütersloh**

Markgrafenstr. 7, 33602 Bielefeld  
Manuela Kleingünther  
Diakonin, Sozialarbeiterin  
Tel. 0521/5837 – 136  
Mail: [praevention@kirche-bielefeld.de](mailto:praevention@kirche-bielefeld.de)

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

## Qualitätsmanagement

Die Verankerung von Maßnahmen zum Schutz aller ist ein fortwährender Prozess und nicht abgeschlossen mit der Publikation dieses Schutzkonzeptes. 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 Kreissynodalvorstand 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 des Evangelischen Kirchenkreises zugänglich gemacht.

# Anhang 1

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

### Übersicht über den Schulungsumfang und -inhalt für unterschiedliche Zielgruppen

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

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

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

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

2. Personen mit Leitungsfunktion/-aufgabe

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

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

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

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

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

### Wichtig:

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

- Die Schulungen werden immer so angeboten, dass ein vollständiges Modul/Thema abgeschlossen und zertifiziert werden kann.

## Anhang 2

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

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

#### juenger-BASISSCHULUNG I

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

#### Wer führt die Schulungen durch? – das Schulungsteam

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

#### juenger-BASISSCHULUNG II

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

#### Wer führt die Schulungen durch? – das Schulungsteam

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

## juenger-QUALIFIZIERUNGSSCHULUNG

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

### Wer führt die Schulungen durch?

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

## Anhang 3

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

Quelle: Landratsamt Biberach, Koordinierungsstelle für Kinderschutz und Frühe Hilfen, Kreisjugendreferat: Handlungsempfehlung zur Umsetzung des Bundeskinderschutzgesetzes § 72a SGB

VIII im Landkreis Biberach. Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses für ehrenamtlich in der Kinder- und Jugendarbeit tätige Personen ([http://www.bvbw-biberach.de/no\\_cache/service/downloads/?tx\\_abdownloads\\_pi1%5Baction%5D=getviewclickedownload&tx\\_abdownloads\\_pi1%5Buid%5D=116](http://www.bvbw-biberach.de/no_cache/service/downloads/?tx_abdownloads_pi1%5Baction%5D=getviewclickedownload&tx_abdownloads_pi1%5Buid%5D=116)), zuletzt aufgerufen am 14.12.2017.

#### Beschreibung der Tätigkeit

##### *Prüffragen*

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

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

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

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

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

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

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

### Auswertung

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

**Einsichtnahme in ein erweitertes Führungszeugnis ist notwendig:**

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

## Anhang 4

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

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

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

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

---

Vor- und Nachname des Mitarbeiters/der Mitarbeiterin

Anschrift

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

Datum

---

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

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

Ort, Datum

Unterschrift der für die Einsichtnahme

Unterschrift des Mitarbeiters/der Mitarbeiterin  
zuständigen Person in der Gemeinde

## Anhang 5

### Selbstauskunftserklärung

---

Name, Vorname

Geburtsdatum

---

Tätigkeit

Rechtsträger

Ich versichere, dass ich nicht wegen einer Straftat im Zusammenhang mit sexualisierter Gewalt<sup>1</sup> rechtskräftig verurteilt worden bin und auch insoweit kein Ermittlungsverfahren gegen mich eingeleitet worden ist.

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

---

Ort, Datum

Unterschrift

---

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

## Anhang 6

### 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 Gemeinde?

	JA	NEIN	Anmerkungen
Krabbelgruppen			
Kinderkirche			
Kinderbibelwoche			
Kinder-/Jugendchor			
Kinder-/Jugendorchester			
Jugendkirche			
Konfirmand*innen			
Kindergruppen			
Jugendgruppen			
Kinderfreizeiten			
Jugendfreizeiten			
Offene Angebote für Kinder			
Offene Angebote für Jugendliche			
Chorarbeit			
Angestellte			
Geschlechtsspezifische Gruppen			
Finden Übernachtungen statt?			
Gibt es Transportsituationen?			

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	<b>Nein</b>
Diese Strukturen sind allen Mitarbeiter*innen, Kindern, Eltern, Besucher*innen klar.	Ja	<b>Nein</b>
Es sind besondere Machtverhältnisse erkennbar.	<b>Ja</b>	Nein
Die Aufgaben, Kompetenzen, Rollen von Führungskräften und Mitarbeitenden sind klar definiert und verbindlich delegiert?	Ja	<b>Nein</b>
Alle Beteiligten (einschließlich Küster*innen, Verwaltungskräfte und technisches Personal) wissen wofür sie zuständig sind und wie die Abläufe sind, wenn Schwierigkeiten auftreten.	Ja	<b>Nein</b>

### b. Leitung/Verantwortlichkeiten/Konzepte

Gibt es einen Umgang mit den Mitarbeitenden, der Fürsorge und Kontrolle gleichermaßen gewährleistet?	Ja	<b>Nein</b>
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	<b>Nein</b>
Wie ist der Führungsstil?		
<ul style="list-style-type: none"> <li>Gibt es eine demokratische Führungsstruktur und einen verantwortlichen Umgang mit Macht und Einfluss?</li> </ul>	Ja	<b>Nein</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Sind die Entscheidungsstrukturen und Hierarchien für alle transparent?</li> </ul>	Ja	<b>Nein</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Gibt es offene Kommunikationsstrukturen</li> </ul>	Ja	<b>Nein</b>
Es gibt ein verbindliches und verlässliches Beschwerdemanagement!	Ja	<b>Nein</b>
Es gibt ein verbindliches Interventionskonzept, wenn etwas passiert ist!	Ja	<b>Nein</b>
Es gibt ein Schutzkonzept zur Prävention sexualisierter Gewalt!	Ja	<b>Nein</b>
Das Schutzkonzept ist öffentlich/an prominenter Stelle einsehbar.	Ja	<b>Nein</b>
Es gibt ggf. Übersetzungen des Schutzkonzeptes (andere Sprachen, leichte Sprache).	Ja	<b>Nein</b>

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? <u>Beispiele:</u> 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
Haben Kinder und Jugendliche eine Ansprechperson für Kritik, Beschwerden oder einen	Ja	Nein

Verdacht auf grenzverletzendes Verhalten?		
Gibt es Social-Media-Guidelines?	Ja	<b>Nein</b>

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?

Gemeindehaus	
Jugendhaus	
Kirche	
Pfarrhaus	
Kita	

Garten	
Kitagelände	

h. Innenräume

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

i. Außenbereich

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

j. Allgemein

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)?	<b>Ja</b>	Nein
Sind diese Personen in der Einrichtung persönlich bekannt?	Ja	<b>Nein</b>

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	<b>Nein</b>	
Sind die Melde- und Interventionswege nach dem Kirchengesetz bekannt?	Ja	<b>Nein</b>	
Ist die Fachstelle Prävention und Intervention der EKvW ist bekannt und sind die Kontaktdaten zugänglich?	Ja	<b>Nein</b>	
Sind außerkirchliche Fachberatungsstellen und Ansprechpersonen bekannt?	Ja	<b>Nein</b>	

c. Auswertung Abschnitt 6

➤ 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 Fach- und Beratungsstellen

### ***Fachstelle „Prävention und Intervention“ beim Landeskirchenamt der EKvW***

Altstädter Kirchplatz 5, 33602 Bielefeld

***Meldestelle der EKvW*** Telefon: 0521 594-381

Mail: Meldestelle@ekvw.de

### ***Ansprechpartnerin für Betroffene von sexualisierter Gewalt*** ist

Frau Daniela Fricke

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

Telefon: 0521 594-308

Mail: Daniela.fricke@ekvw.de

### ***Für allgemeine Fragen, Präventionsberatung, Fortbildung***

Herr Christian Weber

Telefon: 0521 594-380

Mail: christian.weber@ekvw.de

Der Evangelische Kirchenkreis Gütersloh bietet fachliche Beratung in der

### ***Fachstelle Prävention der Evangelischen Kirchenkreise Bielefeld und Gütersloh***

Markgrafenstr. 7, 33602 Bielefeld

Manuela Kleingünther

Diakonin, Sozialarbeiterin

Tel. 0521/5837 – 136

Mail: gt-kk.praevention@ekvw.de

Beratungsangebot für die CVJMs im Kirchenkreis Gütersloh:

### ***Fachteam Schutzauftrag des CVJM Westbundes***

***(ansprechbar bei allen Fragen rund um Kindeswohlgefährdungen)***

Kerstin Möller Tel. 0277-2646 1169

Katrin Lindner Tel. 0176-764 961 39

Denis Werth Tel. 0152 -338 873 68

## **Zentrale Anlaufstelle help**

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

Tel. 0800 5040 112, [zentral@anlaufstelle.help](mailto:zentral@anlaufstelle.help), [www.anlaufstelle.help](http://www.anlaufstelle.help)

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

### ***Beratungsstelle Wendepunkt.***

[wendepunkt@kreis-guetersloh.de](mailto:wendepunkt@kreis-guetersloh.de)

Münsterstraße 17, 33330 Gütersloh Tel.: 05241-852495

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

### ***Hilfetelefon sexueller Missbrauch***

0800 22 55 530

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

Auch online: [www.hilfe-portal-missbrauch.de](http://www.hilfe-portal-missbrauch.de)

### ***Trotz allem e. V.***

[www.trotzallem.de](http://www.trotzallem.de)

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

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

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

[www.aerztliche-beratungsstelle-bielefeld.de/beratungsstelle/willkommen.html](http://www.aerztliche-beratungsstelle-bielefeld.de/beratungsstelle/willkommen.html)

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

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

### ***Kinderzentrum der Krankenanstalten Gilead***

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

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

Für Säuglinge, Kinder, Jugendliche bis 18 Jahre.

***Mädchenhaus e. V. – [www.maedchenhaus-bielefeld.de](http://www.maedchenhaus-bielefeld.de)***

Detmolder Str. 87a, 33604 Bielefeld

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

Psychosoziale Beratung und allgemeine Hilfen in Krisensituationen rund um die Uhr

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

***Nummer gegen Kummer***

Kinder- und Jugendtelefon: 116 111

Elterntelefon: 0800 1110 550

***Hilfetelefon Gewalt gegen Frauen***

Telefon 08000 116 016

***Antidiskriminierungsstelle des Bundes***

[www.antidiskriminierungsstelle.de](http://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.