Schutzkonzept zum Schutz vor sexualisierter Gewalt



für die Ev.-Luth. Kirchengemeinde Werther

Stand: 9.November 2026

Inhalt

Einleitung 2
Risiko- und Potenzialanalyse 4
Personalverantwortung 5
Präventionsschulungen 7
Verhaltenskodex 8
Partizipation 11
Präventionsangebote 12
Meldepflicht gem. § 8 KGSsG 12
Intervention 13
Interventionsteam 18
Kooperationen und Kontaktdaten 18
Anhang 20
Prüfschema zur Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses 20
Selbstauskunft 22
Selbstverpflichtungserklärung 23

Einleitung

Zur Evangelisch-Lutherischen Kirchengemeinde Werther gehören die drei Ortsteile Werther Stadt, Häger und Langenheide mit knapp 5.000 evangelischen Christ*innen. Zahlreiche ehrenamtlich engagierte Menschen bringen sich in dieser Kirchengemeinde mit viel Zeit, Kreativität und Kompetenz ein. Sie feiern gemeinsam Gottesdienst und engagieren sich etwa in regelmäßig stattfindenden Gemeindegruppen und Chören, auf Jugendfreizeiten, in der offenen Jugendarbeit sowie in gemeindlichen Gremien usw. Begleitet werden sie von drei Pfarrpersonen, einer Jugendreferentin und einer Kirchenmusikerin. Die ca. zehn festangestellten Mitarbeiter bewältigen die übrigen anfallenden Arbeiten rund um die zwei Kirchen, drei Gemeindehäuser und den Friedhof.

Ziele dieses Konzepts

Die Ev.-Luth. Kirchengemeinde Werther ist dafür verantwortlich, ein Umfeld zu schaffen, in dem sich alle – egal, ob Kinder, Jugendliche oder Erwachsene – wohl und sicher fühlen und in dem jeder Mensch wertvoll und wichtig ist. Ein vertrauensvolles Miteinander und gegenseitige Unterstützung halten wir für selbstverständlich.

Insbesondere die folgenden Aspekte sollen durch das Konzept im Gemeindeleben fest verankert werden:

- Schutz vor jeder Form von Gewalt, insbesondere sexualisierter Gewalt
- Handlungssicherheit für die Personen, die Verantwortung übernehmen für Kinder, Jugendliche und Erwachsene in den Gruppen und Kreisen
- Fixierung von Maßnahmen der Prävention und Intervention mit eindeutigem Fokus auf die Betroffenen

Zielgruppen dieses Konzepts

Die in diesem Konzept aufgeführten Maßnahmen sollen die Kinder, Jugendlichen, hilfe- und unterstützungsbedürftigen Menschen sowie Menschen in Abhängigkeitsverhältnissen schützen, die innerhalb der Ev.-Luth. Kirchengemeinde Werther tätig sind, sowohl ehrenamtlich als auch hauptamtlich, oder an Veranstaltungen der Ev.-Luth. Kirchengemeinde Werther teilnehmen.
Um dieses Ziel zu erreichen, richten sich die in diesem Konzept genannten Anforderungen und Maßnahmen in erster Linie an alle Personen, die Verantwortung für Kinder, Jugendliche und Erwachsene tragen. Dies umfasst sowohl die Personen(gruppen), die Verantwortung für die Strukturen haben, wie beispielsweise die Mitglieder des Presbyteriums, als auch die Personen, die unmittelbar mit den Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen in Kontakt sind.

Geltungsbereich

Die in diesem Schutzkonzept aufgeführten Anforderungen und Maßnahmen richten sich an Teilnehmende und Mitarbeitende aller Arbeits- Aufgabenbereiche sowie aller Veranstaltungen die sich im Verantwortungsbereich der Ev.-Luth. Kirchengemeinde befinden. Darüber hinaus gilt es für die örtlichen CVJMs, die regelmäßig die Räumlichkeiten der Ev.-Luth. Kirchengemeinde Werther für ihre Angebote nutzen.

Den Vereinen steht es frei, eigene ergänzende, verbindliche Vereinbarungen zu treffen. Im Rahmen einer Risiko- und Potenzialanalyse wurden alle eigenen Risiko- und Schutzfaktoren beleuchtet. Hierzu sind alle strukturellen, kulturellen, theologischen, baulichen usw. Aspekte, die die Gemeinde prägen und charakterisieren, kritisch in den Blick genommen worden.
Die in Trägerschaft des TfK- Verbundes befindlichen Kindertagesstätten haben aufgrund gesetzlicher Grundlagen eigene, individuelle Gewaltschutzkonzepte, die neben den allgemeinen Regelungen auch die kirchenrechtlichen Bestimmungen der EKvW (v. a. das Kirchengesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt[1], im Folgenden: „KGSsG“) erfüllen müssen, was i.d.R. gut und problemlos funktioniert.

Zum Gewaltverständnis dieses Konzepts

Die Ev.-Luth. Kirchengemeinde Werther steckt sich das Ziel, eine Kultur zu schaffen, die geprägt ist von Achtung und gegenseitiger Wertschätzung. Eine solche Kultur kann keinen Raum bieten für Grenzüberschreitungen oder übergriffiges Verhalten: *„Der kirchliche Auftrag verpflichtet alle in der Kirche Mitwirkenden zu einer Haltung der Achtsamkeit, der Aufmerksamkeit, des Respekts und der Wertschätzung sowie der grenzachtenden Kommunikation durch Wahrung persönlicher Grenzen gegenüber jedem Mitmenschen.“* (Aus der Präambel des KGSsG.)

Dieses Schutzkonzept folgt der Definition von sexualisierter Gewalt entsprechend § 2,1 KGSsG:

„1 Nach diesem Gesetz ist eine Verhaltensweise sexualisierte Gewalt, wenn ein unerwünschtes sexuell bestimmtes Verhalten bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betroffenen Person verletzt wird. 2 Sexualisierte Gewalt kann verbal, nonverbal, durch Aufforderung oder durch Tätlichkeiten geschehen. 3 Sie kann auch in Form des Unterlassens geschehen, wenn der Täter oder die Täterin für deren Abwendung einzustehen hat. 4 Sexualisierte Gewalt ist immer bei Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung nach dem 13. Abschnitt des Strafgesetzbuches (StGB) und § 201a Absatz 3 oder §§ 232 bis 233a StGB in der jeweils geltenden Fassung gegeben.“

Dem Gesetz entsprechend setzt dieses Schutzkonzept nicht ausschließlich bei strafrechtlich relevanten Handlungen oder Übergriffen an. Vielmehr setzt es bereits bei Grenzverletzungen[2] an, insbesondere, wenn Kinder, Jugendliche oder erwachsene Schutzbefohlene davon betroffen sind. Auch Grenzverletzungen – gleich, ob sie verbal, nonverbal oder physisch, im unmittelbaren Umgang oder im digitalen Raum stattfinden – gilt es ernst zu nehmen. Ziel ist daher, bereits für Grenzverletzungen achtsam zu sein, diese anzusprechen und sie im besten Fall zu vermeiden.

[1]Das Kirchengesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt lässt sich im Wortlaut nachlesen: https://www,kirchenrecht-westfalen.de/document/4766#s47000011

[2]Eine Grenzverletzung ist ein einmalig oder gelegentlich unangemessenes Verhalten, das nicht bewusst geschieht. Bei einem sexualisierten Übergriff handelt es sich um beabsichtigte, häufige oder massive Grenzverletzungen, die unterhalb der Schwelle der Strafbarkeit liegen. Strafrechtlich relevante Formen meint alle Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung gem. § 174 ff. StGB.

Auch legt dieses Schutzkonzept den Fokus nicht lediglich auf Formen sexualisierter Gewalt. Vielmehr wird jede Form von Gewalt, insbesondere Formen von Kindeswohlgefährdung, in den Fokus gerückt.

Risiko- und Potenzialanalyse

In der Ev.-Luth. Kirchengemeinde und den örtlichen CVJMs sind Kinder und Jugendliche in vielfältigen Gruppen und Kreisen zuhause, in Jungscharen und Kinder- und Familiengottesdiensten, in der Konfirmandenarbeit und bei offenen Angeboten wie dem Fritten-Freitag. Einen Schwerpunkt der Gemeindearbeit bilden seit vielen Jahren drei jährlich stattfinde Freizeiten. Im Rahmen der Freizeit-Mitarbeitenden und ihrer Schulungen wird seit Jahren auch das Thema Prävention von sexualisierter Gewalt thematisiert. Viele Mitarbeitende, die die Freizeiten ehrenamtlich begleiten und auch an anderer Stelle in der Kirchengemeinde aktiv sind, sind deshalb für das Thema bereits sensibilisiert. Der CVJM Langenheide hat bereits ein eigenes Schutzkonzept erstellt.

Neben der Kinder- und Jugendarbeit begegnen schutzbedürftige Menschen in der Seniorenarbeit der Kirchengemeinde und in der Arbeit mit Geflüchteten. In diesem Rahmen findet ein monatliches internationales Frühstück statt, an dem besonders Geflüchtete teilnehmen, unter ihnen auch viele Familien mit ihren Kindern.

Das Presbyterium als Leitung der Kirchengemeinde steht in guten Kontakt mit den Gruppen und Kreisen und mit den Aktiven in der Jugendarbeit. Die Jugendlichen und die aktiven Mitarbeitenden des CVJM werden in wichtige Entscheidungen zur Jugendarbeit eingebunden. Definierte Beschwerdewege gibt es bisher nicht, sie verlaufen eher informell über Presbyteriumsmitglieder und die Pfarrer*innen der Kirchengemeinde. Es wird eine wichtige Aufgabe sein, das Schutzkonzept und insbesondere den Verhaltenskodex in der Gemeinde bekannt zu machen. Hierzu soll der Verhaltenskodex insbesondere in der Jugendarbeit regelmäßig thematisiert werden. Es ist auch geplant, eine Kurzfassung in einfacher, für Kinder und Jugendliche gut verständlicher Sprache zu erstellen, damit auch den Teilnehmenden ihre Rechte bezüglich der eigenen Grenzen bekannt sind.

Im Rahmen der Erstellung des Schutzkonzeptes wurde eine Umfrage mit fünf verschiedenen Fragebögen durchgeführt. Jeweils ein Fragebogen richtete sich an Leitungsverantwortliche, Teilnehmende der Kinder- und Jugendarbeit, ihre Eltern, haupt- und ehrenamtliche Mitarbeitende sowie Teilnehmende an Veranstaltungen der Gemeinde.

Die Umfragen zur Risikoanalyse haben vor allem in folgenden Bereichen Handlungsbedarf ergeben:

- Die Kompetenzen und Aufgaben zwischen haupt- und ehrenamtlichen in der Jugendarbeit sind nicht immer klar geregelt und kommuniziert.
- Regeln ergeben sich oft aus Gewohnheit und durch einen nicht-sprachlich formulierten Konsens. Das ist für neu dazukommende Teilnehmer/innen oder Mitarbeiter/innen nicht immer verständlich.
- Grenzen werden in der Regel gewahrt, vereinzelt kam es zu Grenzüberschreitungen vor allem bei sportlichen Aktivitäten. Hier sollte deutlicher kommuniziert werden, dass die Teilnahme an Spielen mit Körperkontakt immer freiwillig erfolgt.
- Interventionswege und Ansprechpersonen nicht nur teilweise benannt und bekannt. Ein Beschwerdemanagement ist zur Zeit in der Entwicklung.

- Es gibt schwer einsehbare Bereiche, z.B. im Keller des Gemeindehauses.

Personalverantwortung

Personalverantwortung beginnt mit einer sensiblen Personalauswahl. Hierzu gehört neben einer Regelung zur Einsichtnahme erweiterter Führungszeugnisse, das Thema bereits in Vorstellungs- und Erstgesprächen zu verankern.

Für Mitarbeitende werden daher folgende Regelungen getroffen:

- Die verpflichtenden Anforderungen (Unterschrift Verhaltenskodex, Einsichtnahme erweiterter Führungszeugnisse) werden bereits in Stellenausschreibungen aufgenommen.
- In Vorstellungsgesprächen wird das Thema Prävention aufgenommen, insbesondere kommen Personalverantwortliche mit den Bewerber*innen über den Verhaltenskodex ins Gespräch.
- Im Rahmen der Einarbeitung werden die Mitarbeitenden über das Schutzkonzept und die Regelungen aus dem KGSsG informiert.
- Personalgespräche bieten die Möglichkeit für Reflexion und Feedback. Das Thema „Umgang mit Verletzungen der sexuellen Selbstbestimmung“ wird regelhafter Bestandteil dieser Gespräche.
- Verantwortlich für diese Maßnahmen ist die oder der jeweilige Dienstvorgesetzte, die bzw. der für Stellenausschreibung, Vorstellungsgespräch, Einarbeitung und Personalgespräch zuständig ist.

Für Ehrenamtliche und Honorarkräfte werden folgende Regelungen getroffen:

- Auch Ehrenamtliche in der Kinder- und Jugendarbeit unterschreiben die verbindliche Anerkennung des Verhaltenskodex (hier gelten die Regelungen analog zur Vorlagepflicht des Erweiterten Führungszeugnisses).
- Ehrenamtliche und Honorarkräfte werden vor einer verantwortlichen Mitarbeit bei Freizeitmaßnahmen und anderen Veranstaltungen gemäß den Vorgaben des KGSsG geschult.
- In Ausnahmesituationen kann die letztgenannte Regelung in Absprache mit dem jeweiligen Träger, bzw. dessen Rechtsvertretung (z.B. bei kirchengemeindlichen Freizeitmaßnahmen in Absprache mit dem Presbyterium, bzw. seinem/seiner Vorsitzenden) modifiziert werden, wenn dies der für die Freizeitmaßnahme oder Veranstaltung hauptverantwortlichen Person angezeigt erscheint. In diesem Fall muss zumindest der Verhaltenskodex durchgesprochen und von den Ehrenamtlichen oder Honorarkräften unterzeichnet werden. Bei Maßnahmen der Kinder- und Jugendarbeit ist zusätzlich die Selbstverpflichtungserklärung der Ev. Jugend im Kirchenkreis Halle durchzusprechen und zu unterzeichnen.
- Während der Veranstaltungen werden den Mitarbeitenden Möglichkeiten für regelmäßigen Austausch, Feedback sowie Reflexion gegeben. Verantwortlich hierfür ist die für die Leitung der Veranstaltung hauptverantwortliche Person.

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. Hierin finden sich Verurteilungen wegen einer Straftat nach §72 a SGB VIII. Eine Wiedervorlage wird mindestens alle fünf Jahre durch die Personalabteilung angestoßen.

Auch Ehrenamtliche in der Kinder- und Jugendarbeit ab 14 Jahren müssen ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen, sofern ihre ehrenamtliche Tätigkeit einen dauerhaften, regelmäßigen oder intensiven Kontakt zu Minderjährigen beinhaltet. Verantwortlich für die Umsetzung dieser Maßnahmen ist das jeweilige Leitungsorgan (z.B. Presbyterium).

Folgende konkrete Absprachen hierüber wurden unter Berücksichtigung der Bestimmungen des KGSsG und der Vereinbarung mit dem Kreis Gütersloh zur Umsetzung des § 72 a SGB VIII getroffen:

Bei privatrechtlich Beschäftigten ist das jeweils vorgesetzte Gremium oder der / die Dienstvorgesetztes, d.h. in der Regel das Presbyterium oder das Gremium oder die Person, an die das Presbyterium die Dienstaufsicht delegiert hat, verantwortlich. Die Organisation der Einsichtnahme erfolgt durch das EKKA.

Bei Ehrenamtlichen, die zur Vorlage eines Führungszeugnisses verpflichtet sind, erfolgt die Einsicht durch eine vom Presbyterium dazu beauftrage i.d.R. hauptamtlich beschäftige Person (z.B. Pfarrer*in, Jugendreferent*in)

Das erweiterte Führungszeugnis darf zum Zeitpunkt der Einsichtnahme nicht älter als drei Monate sein. Die Einsichtnahme erfolgt vor Beginn der Tätigkeit.

Kommt es bei Veranstaltungen, die eine Einsichtnahme erforderlich machen, zu spontanen Einsätzen (z. B. aufgrund von Krankheit), kann im Ausnahmefall von der Einsichtnahme abgesehen werden. In diesem Fall ist das Unterzeichnen einer Selbstauskunftserklärung (ist diesem Konzept angehängt als gleichnamige Anlage) obligatorisch. Über Ausnahmen entscheidet die für die Veranstaltung hauptverantwortliche Person in Absprache mit dem Vorsitzenden des Presbyteriums.

Alternativ zur Einsichtnahme wird die Bescheinigung eines anderen Trägers oder Arbeitgebers akzeptiert. In dem Fall muss die Bescheinigung folgende Informationen enthalten:

- Name, Anschrift und Geburtsdatum der Person,
- Ausstellungsdatum des erweiterten Führungszeugnisses,
- Datum der Einsichtnahme.

Beschwerdewege und Ansprechpersonen

Die Ev.-Luth. Kirchengemeinde Werther soll in allen ihren Bereichen offen sein für Feedback, Verbesserungsvorschläge und Kritik. Sie verfügt über funktionierende und transparente Beschwerdeverfahren, die offen kommuniziert werden. Die Kirchengemeinde benennt Ansprechpersonen, an die sich Kinder, Jugendliche, Eltern, Besucher*innen und Mitarbeitende (auch) im Falle eines Verdachts auf sexualisierte Gewalt innerhalb und außerhalb der Gemeinde wenden können.

Liegt ein begründeter Verdacht auf sexualisierte Gewalt oder Verstoß gegen das Abstinenzgebot vor, sind beruflich und ehrenamtliche Mitarbeitende gemäß §8 KGSsG zur Meldung bei der Meldestelle der EKvW verpflichtet.[3]

In der Kirchengemeinde gibt es ein Beschwerdemanagement. Ehrenamtliche Mitarbeiter*innen werden vor Ort auf die Beschwerdewege in der Kirchengemeinde aufmerksam gemacht. 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 im Evangelischen Kirchenkreis Halle zuständig und ansprechbar.

Kurz gefasst gelten zurzeit folgende Regelungen für Beschwerden jedweder Art (außer s.o.) für die unterschiedlichen Zielgruppen:

- Für hauptamtliches Person ist der/die direkte Vorgesetzte ansprechbar, darüber hinaus, wenn vorhanden, die Leitung des Arbeitsbereiches, sowie das Presbyterium durch den/ die Vorsitzende/n. Auch die Mitarbeitervertretung (MAV) ist für die Mitarbeitenden ansprechbar und bei Bedarf hinzuziehen.
- Für Ehrenamtliche ist die jeweils für die Durchführung einer Veranstaltung verantwortliche Person ansprechbar, darüber hinaus die Leitung des jeweiligen Arbeitsbereiches (z.B. Jugendreferent`*in für die Jugendarbeit) und der/die Vorsitzende des Presbyteriums.
- Für Besucher*innen von Veranstaltungen oder Teilnehmer*innen an Angeboten der Kirchengemeinde ist die für die Veranstaltung oder das Angebot verantwortliche Person der/die erste Ansprechpartner*in. Darüber hinaus ist die Leitung des Arbeitsbereiches und der/die Vorsitzende des Presbyteriums ansprechbar.

Präventionsschulungen

Die haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiter*innen der Ev.-Luth. Kirchengemeinde Werther sind zur Teilnahme an Präventionsschulungen verpflichtet. Diese erfolgen nach dem von der EKD und der Diakonie Deutschland entwickelten Schulungskonzept „hinschauen-helfen-handeln“, das je nach der Art der Tätigkeit unterschiedliche Module mit unterschiedlichem Umfang vorsieht. Die Schulungen werden regelmäßig durch den Evangelischen Kirchenkreis Halle angeboten.

Auch Mitarbeitende, die keinen Kontakt zu Minderjährigen oder anderen Schutzbefohlenen haben, unterliegen der Verpflichtung, sich schulen zu lassen.

Für Ehrenamtliche, die vor allem im Bereich der Kinder- und Jugendarbeit tätig sind, gilt das dreistufe juenger-Schulungskonzept. der Evangelischen Jugend in Westfalen. .

Auch ehrenamtlich Jugendmitarbeitende die nicht in der Evangelischen Jugend organisiert sind (sondern z.B. im CVJM, der gemeindlichen Konfiarbeit o.ä,) nehmen verpflichtend an diesen speziell für junge Menschen ausgerichteten Fortbildungen teil.

[3] Näheres dazu im Abschnitt Meldepflicht und in den Erläuterungen zu §8 KGSsG, abrufbar unter: https://kirchenrecht-westfalen.de/document/47875

Die Entscheidung ob und unter welchen Bedingungen Schulungen, die bei anderen Trägern besucht wurden, nach gründlicher Prüfung in Einzelfällen anerkannt werden können, liegt bei den Multiplikator*innen und/oder der Fachkraft für Prävention.

Verhaltenskodex

Die Arbeit unserer Gemeinde lebt davon, dass Menschen miteinander und gemeinsam mit Gott in Beziehung treten. Wir wollen dabei Beziehungen gestalten, die von Respekt, Wertschätzung und Vertrauen geprägt sind. Gerade deshalb ist uns ein Umgang miteinander wichtig, der die Grenzen und die Selbstbestimmung der anderen respektiert und achtet. Uns ist die Verantwortung bewusst, die wir als Gemeinde dafür tragen, dass Menschen bei uns vor sexualisierter Gewalt geschützt sind. Die Vielfalt der Menschen in unserer Gemeinde nehmen wir als Bereicherung wahr.
Dieser Verhaltenskodex soll allen, die in unserer Gemeinde mitarbeiten, einen Orientierungsrahmen für einen Umgang miteinander bieten, der die Grenzen der anderen respektiert. Er bietet für Situationen, die leicht für sexualisierte Gewalt ausgenutzt werden können, klare, transparente und nachvollziehbare Leitlinien. Damit diese auch gelebt werden, ist der Verhaltenskodex durch alle beruflich und ehrenamtlich Mitarbeitenden zur Kenntnis zu nehmen und zu unterschreiben. Er soll zudem regelmäßig in der Gemeinde thematisiert werden, insbesondere in der Jugendarbeit im Vorfeld der Freizeiten. So stellen wir sicher, dass die Regelungen bekannt sind und eingehalten werden. Der Verhaltenskodex ist ein zentraler Bestandteil des Schutzkonzeptes und muss darum auch den Personen, mit denen und für die wir arbeiten, zugänglich gemacht werden.

Nähe und Distanz

- Ich gestalte die Beziehungen im Rahmen meiner Tätigkeit bei der Evangelisch-Lutherischen Kirchengemeinde Werther transparent. Ich gehe verantwortungsvoll mit Nähe und Distanz um.
- Ich respektiere die individuellen Bedürfnisse nach Nähe und Distanz und beachte persönliche Grenzen.
- Ich bin mir meiner Rolle bewusst und reflektiere die Machtgefüge innerhalb meiner Tätigkeit. Ich pflege einen verantwortungsvollen Umgang zu den Personen, für die ich Verantwortung trage.
- Kontakte im Rahmen meines dienstlichen Auftrages bzw. im Rahmen meiner ehrenamtlichen Tätigkeit, unterscheide ich von privaten Kontakten. Über die Unterschiede zwischen beiden bin ich mir bewusst und handle professionell.
- Ich bin mir meiner Vorbildfunktion als Mitarbeiter*in der Gemeinde bewusst und handle entsprechend.
- Ich handhabe den Umgang mit Geschenken öffentlich und transparent. Ich beachte die offiziellen Regelungen zu Geschenken.
- Kinder und Jugendliche werden nur nach Absprache mit den Personensorgeberechtigten im Pkw mitgenommen. Dies gilt sowohl für Fahrten mit Dienst- als auch mit Privatfahrzeugen. Diese Fahrten werden transparent gehandhabt (durch einen Vermerk im Fahrtenbuch, Kommunikation mit anderen Mitarbeitenden).

Umgang mit Körperkontakt / Intimsphäre

- Ich nehme die Bedürfnisse der anderen Person wahr, wahre ihre Grenzen und schließe nicht von meinen Bedürfnissen auf die Bedürfnisse anderer Personen.

- Der Wunsch nach Körperkontakt geht immer von meinem Gegenüber aus. Gerade im Umgang mit Kindern und Jugendlichen gilt es, dies besonders zu beachten.
- Wie viel Körperkontakt ich zulasse, entscheide ich verantwortlich nach Rolle und Kontext, in dem ich mich gerade befinde.
- Meine eigenen Grenzen äußere ich klar und angemessen und werte es nicht als persönlichen Angriff, wenn mir jemand seine / ihre Grenzen aufzeigt.
- Im Rahmen der Arbeit ist stets angemessene Kleidung zu tragen. Gemeinsames Duschen, Saunieren oder Umziehen von Mitarbeitenden mit Teilnehmenden (z. B. auf Konfirmandenfreizeiten) ist nicht gestattet.
- Wenn bestimmte Situationen Körperkontakt erfordern, weise ich im Vorfeld darauf hin, erkläre die Gründe und hole das Einverständnis ein. 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.
- Aktionen, Spiele und Übungen, 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.

Kommunikation

- Wir arbeiten gemeinsam daran, einen gewalt- und diskriminierungsfreien Raum über alle hierarchischen Grenzen hinweg zu schaffen. Dies gilt für unser Handeln und die Verwendung von Sprache und Gestik.
- Ich spreche respektvoll und wertschätzend mit den Menschen, die mich umgeben, ebenso wie über Dritte. Ich achte auf eine Sprache, die alle einschließt.
- Ich äußere Kritik angemessen und fair den jeweiligen Personen gegenüber. Dabei bleibe ich sachlich und wertschätzend.
- Ich bin offen für Kritik und nehme Rückmeldungen ernst. Ich bin mir bewusst, dass auch ich Fehler machen kann, und bin bereit, das eigene Verhalten zu reflektieren und anzupassen.
- Auf von dieser Praxis abweichendes Verhalten reagiere ich und thematisiere es im Umgang mit den betroffenen Menschen.
- Mir ist bewusst, dass auch Sprache grenzverletzend sein. Deshalb verzichte ich auf sexualisierte Sprache und sexuell konnotierte Witze.

Umgang mit Vereinbarungen

- Ich nehme ernst, welche Anliegen und Bedürfnisse Mitarbeitende, Teilnehmende, Besucher*innen und Klient*innen bezüglich des Miteinanders haben.
- Notwendige Regeln im Miteinander werden nach Möglichkeit gemeinsam festgelegt. Einschränkende Rahmenbedingungen erkläre ich und mache sie transparent.
- 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.

Umgang mit Übernachtungen

- Ich informiere mich vor der Veranstaltung über die Bedingungen vor Ort und gebe die Informationen an Teilnehmenden und Personensorgeberechtigte weiter.

- Ich achte auf die Wahrung der Privatsphäre und schaffe Rahmenbedingungen, die dies gewährleisten. Dies schließt ein, zu prüfen, ob eine geschlechtersensible Unterbringung sowie Einzelsanitäranlagen sinnvoll und notwendig sind.
- Mitarbeitende übernachten nicht mit Teilnehmenden in einem Zimmer. Sollte es in Ausnahmesituationen nicht anders zu organisieren sein, wird die Entscheidung darüber mit mindestens einer weiteren Fachkraft getroffen. Darüber hinaus muss jede Übernachtung pädagogisch geboten sein.
- Ich bin sensibel dafür, dass Kinder, Jugendliche und Erwachsene individuelle Bedürfnisse haben, die andere Absprachen und Lösungen erfordern können.

Film, Foto und soziale Netzwerke

- Ich beachte die Regeln zum Persönlichkeits- und Datenschutz. Die Veröffentlichung von Fotos und Videos bedarf der schriftlichen Zustimmung der abgebildeten Personen bzw. ihrer Personensorgeberechtigten. Bei Jugendlichen ab 14 Jahren bedarf es auch der schriftlichen Zustimmung der Jugendlichen.
- Für Aufnahmen (Foto / Film), die erkennbar für die Presse- und Öffentlichkeitsarbeit gemacht werden, braucht es keine schriftliche Zustimmung. Hier gelten die üblichen Regelungen zum „Recht am eigenen Bild".
- Erkennbar heißt, dass die aufnehmende Person im Vorfeld oder während der Aufnahme ihre Funktion allen anwesenden Personen transparent macht bzw. gemacht hat (z. B. mit dem grundsätzlichen Hinweis bei Veranstaltungen, dass für die Presse- und Öffentlichkeitsarbeit Aufnahmen gemacht werden).
- 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.
- 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 Rolle und Vorbildfunktion bewusst.
- Ich kennzeichne dienstliche Accounts in sozialen Netzwerken als solche klar und stelle transparent dar, wer diese Accounts bedient.

Umgang mit dem Verhaltenskodex

- Alle ehrenamtlich wie beruflich Mitarbeitenden tragen für die Einhaltung des Verhaltenskodexes Verantwortung. Dementsprechend ist sicherzustellen, 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.
- Bei Fehlverhalten und Verstößen gegen diesen Verhaltenskodex wird seitens der Vorgesetzten eingeschritten. Voraussetzung dafür ist, dass die Vorgesetzten vom Fehlverhalten erfahren. Gleiches gilt für ehrenamtlich Mitarbeitende.
- Für die beruflich Mitarbeitenden ist der Verhaltenskodex Teil der durch die Personalabteilung des EKKA bereitgestellten und verwalteten Unterlagen, für die ehrenamtlich Mitarbeitenden ist er gut kommunizierte Grundlage der Zusammenarbeit und ebenfalls zu unterzeichnen.
- Er ist in seiner aktuellen Form vor allem vor Freizeitmaßnahmen und Veranstaltungen allen Teilnehmenden und deren Personensorgeberechtigten in geeigneter Form zu Kenntnis zu bringen.

Partizipation

Die Beteiligung von Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen an Entscheidungen, die sie betreffen, stärkt ihre Position und trägt dazu bei, Machtgefälle zu verringern, die Grenzverletzungen begünstigen können. Auch in den vielfältigen Bereichen unserer Gemeindearbeit sorgt Partizipation für ein lebendiges Miteinander und ist eine besonders wirksame Methode zum Schutz von Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen gegen jede Form von Gewalt.

Die Verbesserung der Partizipation ist daher ein wichtiger Baustein des Schutzkonzeptes. Konkrete Umsetzungsmöglichkeiten liegen in der Verantwortung der jeweiligen Aufgaben- und Arbeitsbereiche. Hier werden alle Verantwortlichen aufgefordert, geeignete Partizipationsmöglichkeiten zu entwickeln und diese in ihrer jeweiligen Umgebung anzuwenden. Dazu gehört auch, alle über ihre Möglichkeiten der Mitbestimmung und Teilhabe zu informieren. Alle Verantwortlichen sind aufgefordert, zu prüfen, ob diese Partizipationsmöglichkeiten in geeigneter Weise verschriftlicht werden können.

Vor Beginn von Veranstaltungen soll konkret geprüft werden, welche Möglichkeiten zur Partizipation eingeräumt werden können. Besonders bei Veranstaltungen mit Kindern und Jugendlichen soll Partizipation eingeplant und ermöglicht, Gelegenheiten zur Mitgestaltung zu Beginn der Veranstaltung transparent gemacht werden.

In den verschiedensten Gruppen und Kreisen sowie in offenen Angeboten für Kinder und Jugendliche (z.B. Treffpunkt 5, Jacobi-Live-Team, Frittenfreitag) können ehrenamtlich Mitarbeitende und Teilnehmende bereits unter verschiedenen Programmpunkten auswählen, Themen bestimmen, Wünsche und Anregungen äußern und Feedback geben. Sie können auf Wunsch Aufgaben übernehmen und sollen dabei unterstützt und begleitet werden. Dasselbe gilt für Erwachsenengruppen.

Für die Verbesserung der Partizipation sollte zukünftig bekannt gemacht werden, in welchem Rahmen man Anregungen und Wünsche einbringen kann und in welchen Bereichen auch eine aktive Mitarbeit möglich ist. Dazu sollte eingeladen werden. Dafür bietet sich der Gemeindebrief an, aber auch soziale Netzwerke oder eine Abkündigung im Gottesdienst.

Dazu sollte die Gemeinde Strukturen entwickeln, in denen Teilnehmende sich einbringen können, z.B. verschiedene Teams mit festen Ansprechpartnern, die sowohl Hauptamtliche als auch Ehrenamtliche sein können. Für viele Gruppen trifft dies bereits zu (z.B. Posaunenchor, Kirchenkaffeeteam).

Unter Einbeziehung von Gemeindemitgliedern könnte überlegt werden, welche Teams es sich lohnen könnte zu entwickeln, zum Beispiel im Rahmen eines Workshoptages. Bereits bestehende Teams, die offen für Engagierte sind, können sich vorstellen und zur Mitarbeit einladen. Dies hätte auch den Effekt einer Bestandsaufnahme. Ein solcher Workshoptag wäre auch für Teilnehmende und Mitarbeitende der Jugendarbeit denkbar.

Um die Inhalte des Schutzkonzeptes und des Verhaltenskodex im jeweiligen konkreten Zusammenhang zu durchdenken, könnten die einzelnen Gruppen und Teams dazu aufgerufen werden, einen „Gruppenkodex“ für sich zu erstellen.

Präventionsangebote

Alle Kinder, Jugendlichen und Erwachsenen haben das Recht auf Achtung der persönlichen Grenzen und auf Hilfe in Notlagen. Dazu sind in diesem Konzept strukturelle Maßnahmen aufgeführt. Die verschiedenen Bereiche der Gemeinde (Verwaltung und Organisation, Kinder- und Jugendarbeit, Erwachsenengruppen und Kreise) entwickeln und benennen die für ihre jeweilige Arbeit passenden Maßnahmen zur Prävention.

Bei allen Veranstaltungen mit Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen werden Präventionsmethoden zur Sensibilisierung der Wahrnehmung von Überschreitungen der eigenen Grenzen und der anderer mitgedacht. Für die Bekanntmachung der Regeln für den Umgang aller Teilnehmenden miteinander sind die leitenden Personen des Angebots verantwortlich. In den Kindertageseinrichtungen, bei Konfirmandenveranstaltungen, Juleica-Schulungen usw. sind Präventionsangebote Teil der jeweiligen pädagogischen Konzeptionen; dabei sollten auch die Eltern mit einbezogen werden.

Als konkrete Maßnahme nehmen nach und nach alle haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden unserer Gemeinde je nach Art ihrer Tätigkeit in unterschiedlichem Umfang an den Präventionsschulungen „hinschauen-helfen-handeln“ teil. Diese sind auch Bestandteil der Juleica-Schulungen für Jugendliche. Themen rundum Partizipation und Prävention sind ebenfalls Bestandteil der Konfizeit.

Um die Gemeinde in dem begonnenen Prozess mitzunehmen, sollen die bisher gegangenen Schritte kommuniziert werden, besonders sollte über den Verhaltenskodex aufgeklärt werden, der z.B. vereinfacht und in Plakatform in den Räumen der Gemeinde sichtbar sein könnte.

Wünschenswert wären weitere Schulungen der Mitarbeitenden zu Methoden zur Stärkung von Kindern und Jugendlichen (von Externen oder durch die Gemeindepädagogin), eine Vortragsreihe zu Themen der Prävention (z.B. mit Kooperationspartnern wie Kirchenkreis, CVJM, etc.), Angebote wie z.B. Selbstbehauptungskurse und die Kommunikation des Verhaltenskodex in verständlicher Form besonders für Kinder und Jugendliche.

Meldepflicht gem. § 8 KGSsG

Liegt ein begründeter Verdacht auf sexualisierte Gewalt oder einen Verstoß gegen das Abstinenzgebot vor, haben alle beruflichen sowie ehrenamtlich Mitarbeitenden diesen unverzüglich der Meldestelle der Evangelischen Kirche von Westfalen zu melden (Telefon: 0521 594-381, E-Mail: meldestelle@ekvw.de). Die Meldestelle schätzt den Verdacht ein und prüft, welche weiteren Schritte gegangen werden müssen und welche Personen hinzugezogen werden und sie informiert ggf. auch die zuständigen Leitungspersonen. Darüber hinaus können alle Personen jederzeit die Ansprech- und Meldestelle hinzuziehen, um sich zur Einschätzung eines Vorfalls oder Verdachts beraten zu lassen, bei Bedarf anonym.
Die Meldepflicht soll die mit dem Verdacht oder Vorfall betrauten Personen entlasten und unterstützen. Gleichzeitig wird so gewährleistet, dass jeder Verdacht oder Vorfall zur Sprache gebracht wird und adäquat behandelt wird. Die Fachpersonen in der Ansprech- und Meldestelle stehen unterstützend und beratend zur Seite. Wenn die Meldestelle den Verdacht als erheblich und plausibel einschätzt, meldet sie ihn an das zuständige Leitungsorgan und es wird ein Interventionsteam gebildet, das die weitere Verdachtsklärung übernimmt. Die Bildung eines Interventionsteams erfolgt im Verdachtsfall für die Kirchengemeinde Werther durch den Evangelischen Kirchenkreis Halle.

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 nach Mitteilung durch die zuständige Ansprechperson im Gemeindebüro sorgfältig, standardisiert 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 **(Meldepflicht!)**	Die vorliegenden Verdachtsmomente sind erheblich und plausibel.	Bewertung der vorliegenden Informationen und Entwicklung geeigneter Maßnahmen im Zusammenwirken der Fachkräfte des KK Halle und ggf. der EKvW (s.u.) – Meldepflicht beachten!
Erhärteter und erwiesener Verdacht **(Meldepflicht!)**	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 Halle und ggf. der EKvW (s.u.) – Meldepflicht beachten!

Intervention

Auch wenn das vorliegende Schutzkonzept in erster Linie zum Ziel hat, präventiv zu wirken, kann es doch zu Situationen kommen, die eine Intervention notwendig machen. Insbesondere für Ehrenamtliche, aber auch für beruflich Mitarbeitende ist der Umgang mit einem Vorfall, Verdacht oder einer Mitteilung eine große Herausforderung. Der vorliegende Interventionsplan soll hier zur Handlungssicherheit beitragen. Um Handlungssicherheit und Orientierung zu geben, wurde ein Musterinterventionsplan von der Stabstelle „Umgang mit Verletzungen der sexuellen Selbstbestimmung“ und der Fachstelle „Prävention und Intervention“ in der EKvW entwickelt:

<u>Hinweise bei einer Beobachtung, einem Verdacht und im Mitteilungsfall bzw. bei eigener Betroffenheit</u>

Egal, ob Verdacht, konkrete Beobachtung oder Mitteilungsfall: Wenn wir handeln müssen, stellt uns dies vor große Herausforderungen. Um mit diesen Herausforderungen bestmöglich umzugehen, sind nachfolgend ein paar Hinweise beschrieben, die helfen sollen, im Notfall richtig zu reagieren.

Bei einem Verdacht oder einer Beobachtung:

1. Ruhe bewahren!
   Auch wenn es manchmal schwierig wirkt: Wenn wir Ruhe bewahren, vermeiden wir eventuell überstürzte Reaktionen.
2. Überlegen: Woher kommt der Verdacht?
   Insbesondere, wenn wir nur einen vagen Verdacht haben oder uns vielleicht eine Grenzverletzung aufgefallen ist, haben wir ein ungutes Gefühl, sind uns aber nicht sicher, woher dieses Gefühl kommt. In diesen Situationen ist es hilfreich, erst einmal zu prüfen, woher dieser Verdacht kommt und welche Situation oder Situationen Auslöser dafür waren.
3. Anhaltspunkte für den Verdacht aufschreiben
   Wichtig für den weiteren Verlauf ist es, alle Anhaltspunkte zu dokumentieren. So fällt es leichter, unser vages Gefühl in Worte zu fassen, und wir vermeiden, dass wichtige Informationen verloren gehen. Anhaltspunkte können sein: Datum, Uhrzeit, Situation, fragliche Beobachtung und involvierte Personen.
4. Weiteres Vorgehen entsprechend dem Schaubild „Ablauf im Fall einer Meldung gemäß § 8 KGSsG“ (s. o. S. 17).

Im Mitteilungsfall:

1. Ruhe bewahren!
   Die Person, die sich uns anvertraut, ist mit den verschiedensten negativen Gefühlen konfrontiert: Angst, Unsicherheit, Vertrauens- und Kontrollverlust, … Um dem Gegenüber diese Gefühle zu nehmen und Vertrauen zu schaffen, ist es wichtig, dass wir selbst Ruhe und Sicherheit ausstrahlen.
2. Zuhören, ermutigen und beruhigen: Glauben schenken
   Wenn sich uns eine Person anvertraut, ist es nicht unsere Aufgabe, herauszufinden, ob die Person die Wahrheit erzählt. Genauso wenig ist es unsere Aufgabe, eine Bewertung abzugeben. Stattdessen ist es wichtig, zuzuhören und die Person ernst zu nehmen. Ebenso wichtig ist es, sowohl mit Worten als auch dem Verhalten zu signalisieren, dass wir der Person Glauben schenken (z. B.: „Ich glaube dir. Danke für dein Vertrauen.“).
3. Transparenz zeigen, falsche Erwartungen klären
   Die Person, die sich uns anvertraut, muss sich auf uns und unsere Aussagen verlassen können. Dazu gehört, dass wir falsche Erwartungen aufklären und nichts versprechen, was wir nicht halten können. Dazu gehört auch, dass frühzeitig über die Meldepflicht aufgeklärt wird.
   Damit die Person nicht das Gefühl bekommt, die Kontrolle über den weiteren Prozess zu verlieren, machen wir transparent, welche Personen wir gegebenenfalls hinzuziehen werden und wie der weitere Verlauf ist.
4. Das weitere Vorgehen abstimmen; über die weiteren Schritte informieren
   Auch am Ende des Gesprächs ist Transparenz über notwendige Schritte dringend erforderlich. Grundsätzlich gilt: Die betroffene Person wird, sofern möglich und sinnvoll, in Entscheidungen einbezogen oder zumindest im Vorfeld über jeden weiteren Schritt informiert.
5. Weiterhin Gesprächsbereitschaft signalisieren
   Auch nach dem Gespräch kann es zu weiterem Gesprächsbedarf bei der betroffenen Person kommen. Daher ist es wichtig, von uns auch bereits deutlich zu machen, dass die Person jederzeit zu einem weiteren Gespräch zu uns kommen darf. Hierfür wird vom Interventionsteam eine Person benannt, die Kontakt zu(r) betroffenen Person(en) hält. Zu berücksichtigen ist, dass diese Person nicht im Interventionsteam mitarbeitet.
6. Dokumentieren

Wichtig für den weiteren Verlauf ist es, Wesentliches zu dokumentieren. So wird vermieden, dass wichtige Informationen verloren gehen, und sichergestellt, dass die nächsten Schritte allen Beteiligten bekannt sind.
Es kann hilfreich sein, sich bereits während des Gesprächs Notizen zu machen.
Egal, ob die Dokumentation nachträglich erfolgt oder während des Gesprächs: die betroffene Person wird darüber informiert, dass das Gespräch verschriftlicht wird und was mit der Dokumentation passiert.

7. Weiteres Vorgehen entsprechend dem Schaubild „Ablauf im Fall einer Meldung gemäß § 8 KGSsG“ (s. o. S. 17).

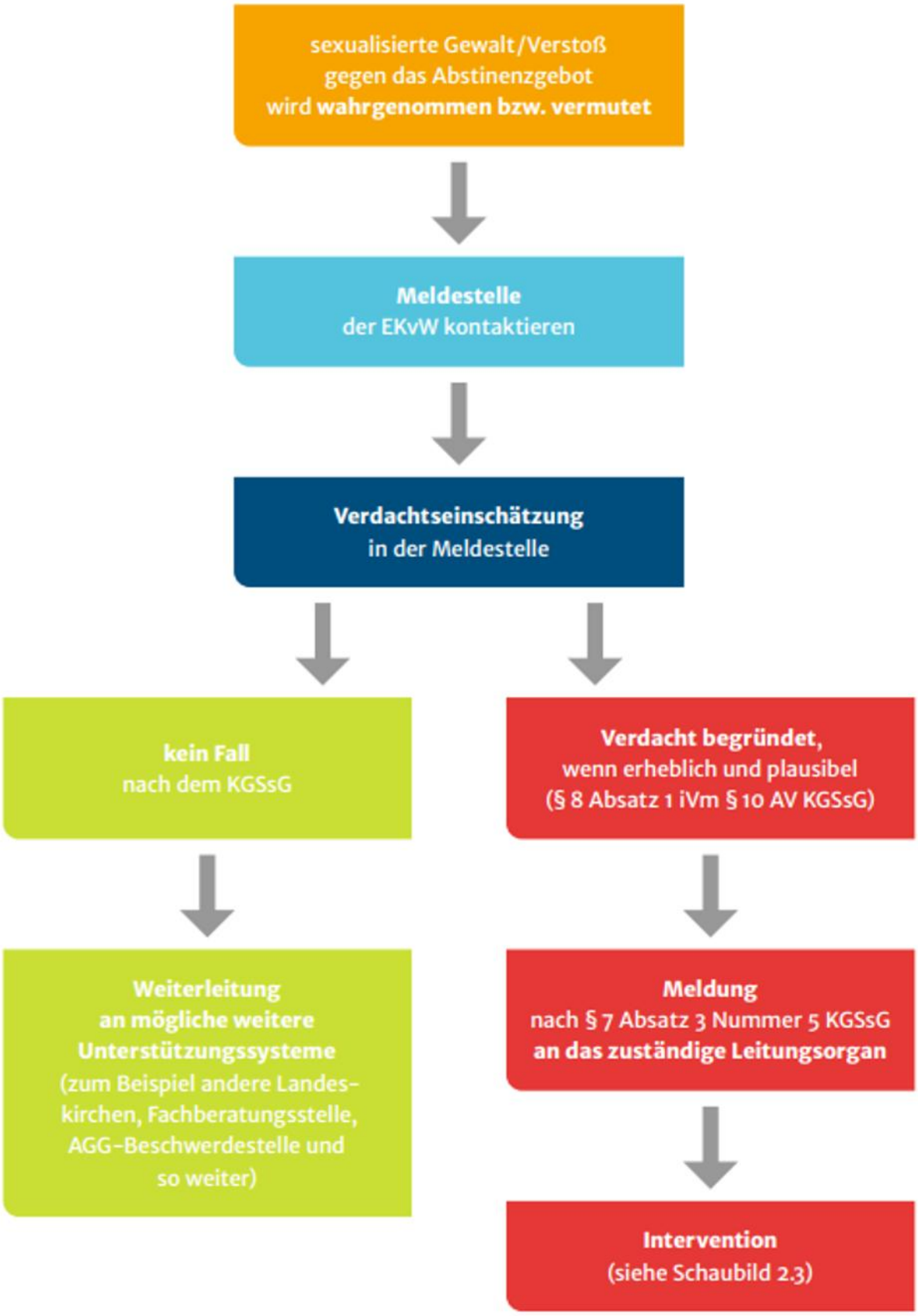
Im Falle eigener Betroffenheit

Es ist eine große Herausforderung, sich gegen Gewalt zu wehren – ganz gleich, welcher Art diese Gewalt ist. Damit aber der Person, die von Gewalt betroffen ist, geholfen werden kann, sind wir häufig darauf angewiesen, dass sie selbst zuerst aktiv wird.
Die folgenden Punkte bieten Anhaltspunkte, was bei eigenen Gewalterfahrungen getan werden kann. Je nach persönlicher Verfassung und auch nach Schwere der Gewalterfahrung kann es nötig sein, sich direkt jemandem anzuvertrauen und die ersten Punkte zu übergehen.

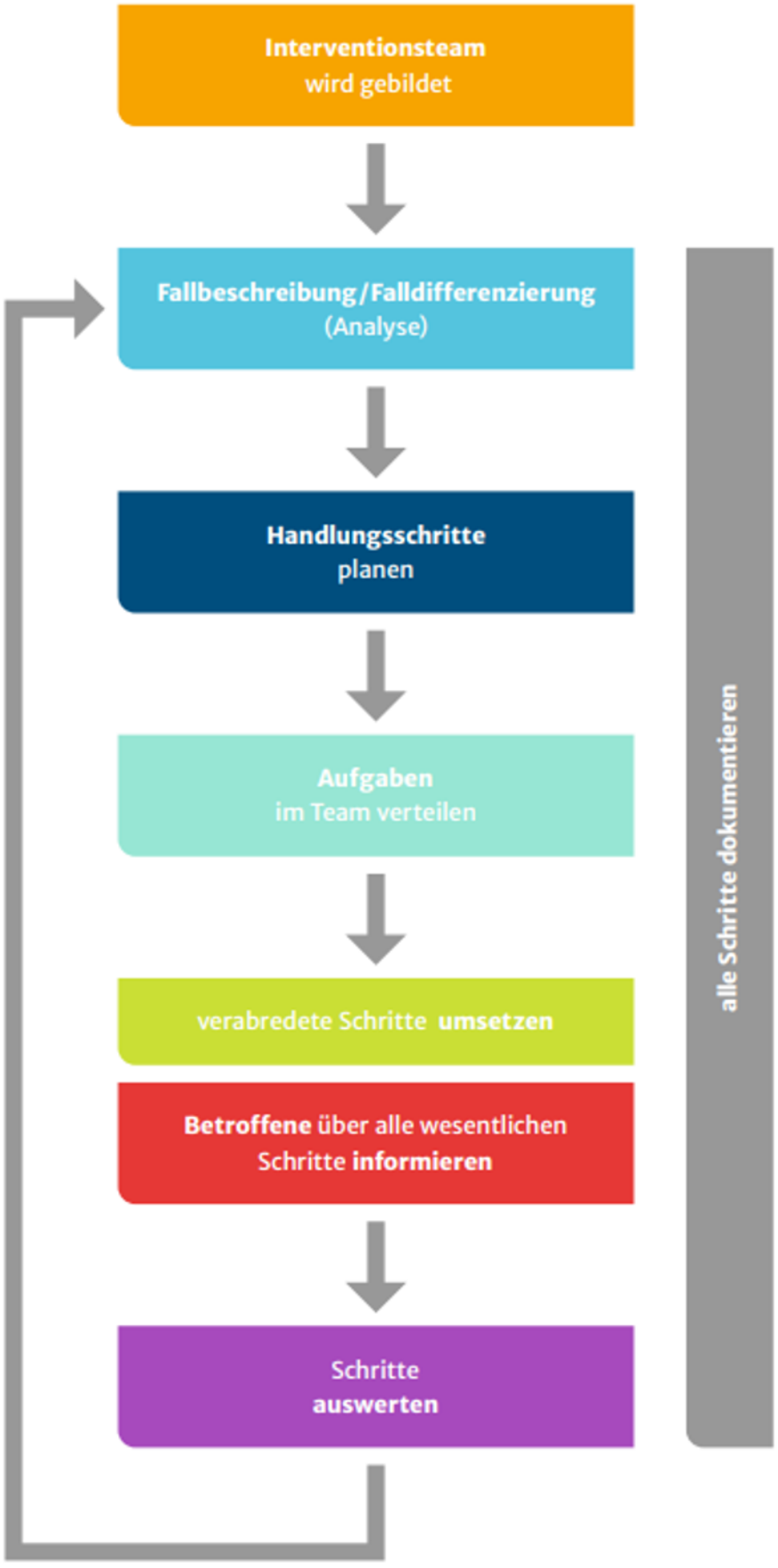
- Die eigenen Gefühle wahr- und ernst nehmen
    - Nicht immer fällt es uns leicht, uns und unsere Gefühle ernst zu nehmen. Es erscheint leichter, unsere Gefühle zu bagatellisieren und herunterzuspielen. Doch wenn unsere persönlichen Grenzen verletzt werden, geht es uns nicht gut. Daher ist es wichtig, dass wir diese Gefühle wahr- und ernst nehmen und uns dafür einsetzen, dass es uns besser geht und unsere Grenzen zukünftig eingehalten werden.
- Nur bei nicht meldepflichtigem, unerwünschtem Verhalten die verursachende Person konfrontieren, Grenzen setzen
    - Insbesondere bei Grenzverletzungen kann es ein erster Schritt sein, die Person zu konfrontieren und Grenzen zu setzen. Wichtig ist hierbei, die Situation bzw. das Verhalten möglichst genau zu benennen und zu sagen, was man sich für die Zukunft wünscht.
    - Die Konfrontation muss nicht zwingend in der unmittelbaren Situation passieren. Auch später kann noch ein Gespräch stattfinden. Manchmal ist es auch hilfreich, sich schriftlich mitzuteilen.
    - Wichtig ist: wenn das Gegenüber das Verhalten nicht ändert, müssen wir weitere Schritte gehen.
- Eine Anlaufstelle oder Vertrauensperson hinzuziehen
    - Gewalterfahrungen können zu Unsicherheit und Selbstzweifeln führen. Die Angst, etwas falsch verstanden zu haben, ist ein häufig auftretendes Phänomen. Die direkte Ansprache von Verantwortlichen kann eine hohe Hürde darstellen.
      Im Kirchenkreis stehen Ansprechpersonen für Betroffene von Grenzverletzungen, Übergriffen oder Verdachtsfällen zur Verfügung. Die Kontaktdaten sind diesem Schutzkonzept als Anlage beigefügt. Es gibt verschiedene Möglichkeiten der Kontaktaufnahme – persönlich, schriftlich oder anonym. Auch eine vertraute Person – innerhalb oder außerhalb des Kirchenkreises – kann helfen, sich zu öffnen und Sicherheit zu gewinnen.

Die Schaubilder auf den folgenden zwei Seiten verdeutlichen das Vorgehen im Fall einer Meldung bei der Meldestelle sowie den Ablauf des Interventionsprozesses.

Ablauf im Fall einer Meldung gemäß § 8 KGSsG



Ablauf eines Interventionsprozesses



Interventionsteam

Wird eine Intervention vor Ort notwendig, so wird auf Kirchenkreisebene ein Interventionsteam gebildet. Es besteht aus:

- Leitung (Superintendent*in oder beauftragte Person)
- Öffentlichkeitsreferent*in
- Fachberatung
- ggf. Rechtsberatung (z.B. Personalabteilung)
- ggf. verantwortliche Leitungsperson
- ggf. externe Fachberatungsstelle
- ggf. Referent*in für Intervention der EKvW
- Presbyteriumsvorsitzende*r oder ein/e andere/r Vertreter*in des Presbyteriums

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.

Die Intervention erfolgt nach dem Interventionsleitfaden der Ev. Kirche von Westfalen, der auch sicher stellt, dass die Persönlichkeitsrechte von Betroffenen und Beschuldigten gewahrt werden und im Fall eines unbegründeten Verdachts eine Rehabilitation erfolgt.[4]

Kooperationen und Kontaktdaten

In (Verdachts-)Fällen werden Fachleute bei der Einschätzung und Entscheidungsfindung einbezogen. So können Fehlentscheidungen verhindert und kann zugleich sichergestellt werden, dass der Betroffenenschutz bei der Entscheidungsfindung im Vordergrund steht.

[4] Der Interventionsleitfaden ist im Anhang des Schutzkonzeptes des Ev. Kirchenkreises Halle dokumentiert, das unter https://www.kirchenkreis-halle.de/kirchenkreis/praevention/ online abrufbar ist.

Folgende Fachleute und Fachberatungsstellen sind bei einem Verdacht, einer Beobachtung oder einem Vorfall ansprechbar:

Fachkraft für Prävention im Ev. Kirchenkreis Halle:

Haus der Kirche
Markgrafenstraße 7
33602 Bielefeld
(0521) 58 37-136
manuela.kleinguenther@kirche-bielefeld.de

Meldestelle der EKvW
Altstädter Kirchplatz 5
33602 Bielefeld
Telefon: 05 21 594-386
meldestelle@ekvw.de

Die Meldestelle ist dafür zuständig, eine Verdachtseinschätzung vorzunehmen. Dort werden bei KGSsG-Fällen die Plausibilität und die Erheblichkeit geprüft. Sie prüft im Falle einer Meldung, welche weiteren Schritte gegangen werden müssen und welche Personen hinzugezogen werden. Sie übernimmt auch den Kontakt zur Leitung. Darüber hinaus kann die Ansprech- und Meldestelle hinzugezogen werden, um sich zur Einschätzung eines Vorfalls oder Verdachts beraten zu lassen.

Zentrale Anlaufstelle .help – künftig „KuBuS“ (Kontakt – Beratung – unabhängige Stelle):

.help bietet unabhängig Information und Beratung für Betroffene von sexualisierter Gewalt in der Evangelischen Kirche und der Diakonie. Die kostenlose Beratung ist anonym und unterliegt der Schweigepflicht. .help vermittelt auf Wunsch an kirchliche Ansprechstellen weiter und informiert über alternative und unabhängige Beratungsangebote.

„Wendepunkt“ – Anlauf- und Beratungsstelle für Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene bei sexualisierter Gewalt,
Münsterstr. 12,
33330 Gütersloh
Telefon: 0 52 41 – 85 24 95
E-Mail: wendepunkt@kreis-guetersloh.de

https://www.kreis-guetersloh.de/themen/jugend/hilfen-bei-erziehungsfragen/sexueller-missbrauch/

Der „Wendepunkt“ berät und begleitet die Verantwortlichen im Fall einer notwendigen Intervention. Die Beratung erfolgt kostenlos und unterliegt der Schweigepflicht. Sie ist auf Wunsch anonym und außerhalb der Beratungsstelle möglich.

Anhang

Prüfschema zur Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses

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_ab-downloads_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 Hierachie/-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, Körperkontate).	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**

Selbstauskunft

Selbstauskunftserklärung

Name, Vorname | Geburtsdatum

Tätigkeit | Rechtsträger

Ich versichere, dass ich nicht wegen einer Straftat im Zusammenhang mit sexualisierter Gewalt[1] 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

Diese Selbstauskunft ist bei spontanem Einsatz, z.B. aufgrund von Krankheit, zu unterzeichnen, wenn wegen der Kürze der Zeit kein Führungszeugnis eingeholt werden kann.

Selbstverpflichtungserklärung



Als Evangelisch-Lutherische Kirchengemeinde Werther glauben wir, dass jeder Mensch Ebenbild Gottes ist und eine unverlierbare Würde besitzt. Jesus Christus stellt sich besonders an die Seite der Schwachen und Verletzlichen. Daraus erwächst für uns die Verantwortung, einander mit Achtung, Respekt und Wertschätzung zu begegnen und insbesondere Kinder, Jugendliche und andere schutzbedürftige Menschen vor Gewalt und Grenzverletzungen zu schützen.

Mit meiner Mitarbeit in der Evangelisch-Lutherischen Kirchengemeinde Werther übernehme ich Verantwortung für einen respektvollen und grenzachtenden Umgang mit den Menschen, denen ich im Rahmen meiner Tätigkeit begegne.

Ich kenne die für meine Tätigkeit relevanten Regelungen des Schutzkonzeptes und den darin enthaltenen Verhaltenskodex. Ich verpflichte mich,

- die Würde und die persönlichen Grenzen anderer Menschen zu achten,
- Nähe und Distanz verantwortungsvoll und meiner Rolle entsprechend zu gestalten,
- meine Stellung oder bestehende Macht- und Abhängigkeitsverhältnisse nicht auszunutzen,
- sexualisierte, diskriminierende, herabwürdigende oder gewalttätige Verhaltensweisen weder auszuüben noch zu dulden,
- insbesondere Kinder, Jugendliche und andere schutzbedürftige Menschen vor Grenzverletzungen, Übergriffen und Gewalt zu schützen,
- beobachtete Grenzverletzungen nicht zu übergehen, sondern entsprechend den Regelungen des Schutzkonzeptes anzusprechen bzw. weiterzugeben,
- bei Verdachtsfällen und Mitteilungen die vorgesehenen Melde- und Verfahrenswege einzuhalten,
- an den für meine Tätigkeit vorgesehenen Präventionsschulungen teilzunehmen und
- mein eigenes Verhalten zu reflektieren und Rückmeldungen ernst zu nehmen.

Mir ist bekannt, dass Verstöße gegen diese Grundsätze Konsequenzen für meine Mitarbeit haben können.

Mit meiner Unterschrift erkenne ich diese Grundsätze und den Verhaltenskodex der Evangelisch-Lutherischen Kirchengemeinde Werther als verbindliche Grundlage meiner Mitarbeit an.

Name: _____

Tätigkeitsbereich: _____

Ort, Datum: _____

Unterschrift: _____