Schutz- und Rechtekonzept der evangelischen Jugend im Kirchenkreis Siegen-Wittgenstein

Evangelischer
Kirchenkreis
Siegen-Wittgenstein

juenger

Evangelische Jugend
im Kirchenkreis
Siegen-Wittgenstein

Inhalt

1 Vorwort ... 2
2 Leitbild ... 3
3 Begriffsbestimmung ... 4
4 Potenzial- und Risikoanalyse ... 6
4.1 Einführung Potenzial- und Risikoanalyse ... 6
4.2 Ergebnisse der Potenzial- und Risikoanalyse ... 6
5 Personalverantwortung / Umgang mit Mitarbeitenden ... 7
5.1 Selbstverpflichtungserklärung ... 7
5.2 Kodex Ehrenamt ... 7
5.3 Erweitertes Führungszeugnis ... 9
5.4 Schulungen ... 10
5.5 Mitarbeitende „auf Zeit" / Springer / Honorarkräfte / Freelancer ... 15
5.6 Zusammenarbeit CVJM ... 15
5.7 Anerkennung von Schulungen zur Prävention von sexualisierter Gewalt ... 15
6 Umgang mit Schutzbefohlenen ... 16
6.1 Partizipation / Beteiligung ... 16
6.2 Prävention ... 17
7 Feedback und Beschwerden ... 19
8 Interventionsleitfaden ... 23
8.1 Intervention sexualisierte Gewalt ... 23
8.2 Intervention Verstoß Abstinenzverbot ... 30
8.3 Meldepflicht ... 31
9 Umgang mit außerkirchlichen Meldungen ... 33
10 Umgang mit anderen Formen von Gewalt ... 34
11 Freizeitmaßnahmen ... 35
11.1 Risiko und Potenzialanalyse ... 35
11.2 Mitarbeitende ... 35
11.3 Teilnehmende ... 37
11.4 Informationen an Eltern ... 37
12 Aufarbeitung und Rehabilitation ... 38
12.1 Aufarbeitung ... 38
12.2 Individuelle Aufarbeitung ... 38
12.3 Institutionelle Aufarbeitung ... 38
12.4 Gesellschaftliche Aufarbeitung ... 39
12.5 Rehabilitation bei unbegründetem Verdacht ... 40
13 Evaluation ... 42

1 Vorwort

„Die Kirche hat den Auftrag, das Evangelium an allen Menschen auszurichten und sie zum Glauben an den dreieinigen Gott einzuladen. Durch ihre Kinder- und Jugendarbeit und Angebote folgen die Gemeinden, Referate und Dienste des Ev. Kirchenkreises Siegen-Wittgenstein diesem Auftrag, indem sie Kindern und Jugendlichen den christlichen Glauben bezeugen und sie zu einem eigenen Bekenntnis ihres Glaubens ermutigen. Kinder und Jugendliche sollen die Kirche als eine durch Gott verbundene Gemeinschaft erleben und einen Platz in der Kirche erhalten. Sie sollen zu einem mündigen Christsein in Freiheit ermutigt werden."[1]

Wohlwissend um diesen Auftrag entwickelt die Ev. Jugend des Ev. Kirchenkreises Siegen-Wittgenstein ein Schutzkonzept, das den Auftrag verfolgt einen sicheren Ort für Kinder, Jugendliche und Schutzbefohlene zu bieten. Gleichwohl wissen wir um die Herausforderung, welche die Erarbeitung eines Schutzkonzeptes erfordert.

Doch sind wir gewiss: Allein durch die Enttabuisierung des Themas „sexualisierte Gewalt und Kindeswohlgefährdung" ist ein erster und wichtiger Schritt getan.

Mit diesem Schutzkonzept bieten wir den Kirchengemeinden, den Diensten, der Ev. Jugend und den angeschlossenen Angeboten die Möglichkeit der Orientierung und einen Leitfaden zur Erarbeitung des eigenen Schutzkonzeptes.

„Ein Schutzkonzept ist schließlich kein Papier, sondern ein Prozess"

Machen wir uns also auf den Weg dieses gemeinsamen Prozesses.

[1] *Quelle: Konzeption der Kinder- und Jugendarbeit im Kirchenkreis Siegen-Wittgenstein*

2 Leitbild

In diesem Leitbild finden sich die zentralen Grundsätze und Grundhaltungen unserer Kinder- und Jugendarbeit, des pädagogischen Handelns. Damit es auch in der praktischen Arbeit umgesetzt werden kann, ist uns Transparenz wichtig. Jeder soll dieses Leitbild und die Grundsätze kennen. Es ist Aufgabe der Leitungsgremien (Presbyterien, verantwortliche Mitarbeitende, Hauptamtliche), diese Transparenz herzustellen. Die Umsetzung ist der Auftrag für alle Mitarbeitenden, unabhängig von Haupt- oder Ehrenamt.

Präambel

Wir begegnen allen Menschen mit Respekt und Wertschätzung. Sie sollen „Nächstenliebe" erfahren, unabhängig von Alter, sozialem Status, Bildungsstand, Prägung, Herkunft oder Identität, sowie psychischer oder physischer Merkmale. Wir achten die Persönlichkeit jedes Kindes, Jugendlichen, Erwachsenen und nehmen sie in ihrer Einzigartigkeit an.

Dabei orientieren wir uns ebenfalls an der UN-Kinderrechtskonvention und wissen uns somit weltweit in einem starken Netzwerk verbunden.

Folgende Leitsätze legen wir zugrunde:

1. Wir sind für die Kinder, Jugendlichen, jungen Erwachsenen, Erwachsenen und Mitarbeitenden da
2. Wir nehmen Menschen an wie sie sind
3. Wir knüpfen an die Interessen junger Menschen an
4. Wir stärken die Rechte von Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen
5. Wir stehen für Offenheit und ein „Willkommen"
6. Wir bieten jungen Menschen sichere Orte
7. Wir handeln verantwortlich, qualifiziert und professionell
8. Wir setzen uns für die nachhaltige Entwicklung ein
9. Theologische Perspektive
    - Gebot der Nächstenliebe (Lukas 10, 27)
    - Lasset die Kinder zu mir kommen…(Matthäus 19, 14)
    - Gleichnis vom verlorenen Sohn (Lukas 15, 11-32)
    - und weitere…

3 Begriffsbestimmung

Sexualisierte Gewalt verstehen wir gemäß § 2 des Kirchengesetzes der Evangelischen Kirche in Westfalen zum Schutz vor sexualisierter Gewalt (KGSsG)[2] wie folgt:

> ***§ 2 Begriffsbestimmung sexualisierte Gewalt***
> *(1) 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.*

In §4 des KGSsG wird darüber hinaus festgelegt, dass

> *(2) 1 Mitarbeitende, in deren Aufgabenbereich typischerweise besondere Macht-, Abhängigkeits- und Vertrauensverhältnisse entstehen, wie z. B. in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen sowie in Seelsorge- und Beratungssituationen, (...) zu einem verantwortungsvollen Umgang mit Nähe und Distanz verpflichtet (sind). 2 Sexuelle Kontakte in diesen Verhältnissen sind mit dem kirchlichen Schutzauftrag unvereinbar und daher unzulässig (Abstinenzgebot).*

Wenn diese Macht-, Abhängigkeits- und Vertrauensverhältnisse bestehen, sind auch einvernehmliche sexuelle Kontakte zwischen Erwachsenen unzulässig. [3]

Gesetzliche Altersschutzgrenze

Kinder werden von der Rechtsordnung besonders geschützt. Dies gilt insbesondere für den Schutz der sexuellen Selbstbestimmung. Der Gesetzgeber geht davon aus, dass Kinder unter 14 Jahren nicht in der Lage sind, frei über ihre Sexualität zu bestimmen. Diese absolute Schutzgrenze von 14 Jahren ist in § 176 Abs. 1 StGB geregelt. Sexuelle Handlungen an, vor oder durch ein Kind sind somit ausnahmslos unter Strafe gestellt.

[2] *https://www.kirchenrecht-westfalen.de/document/47664*
[3] *Quelle: KGSsG, Anlage 1 zu § 2 AVO KGSsG*

Vielfalt der Begriffe

Der Begriff „Sexualisierte Gewalt" setzt sich als wissenschaftliche Bezeichnung zunehmend durch. Der Ev. Kirchenkreis Siegen–Wittgenstein schließt sich dieser Definition an. Die Begrifflichkeit macht deutlich, dass es sich in erster Linie um Gewalttaten, um Akte der Aggression, Demütigung, Erniedrigung handelt. Sexuelle Handlungen werden zur Gewalt- und Machtausübung instrumentalisiert. In Beziehungen zwischen Erwachsenen und Kindern besteht immer ein Machtgefälle. Sexualisierte Gewalt findet deshalb oft in Abhängigkeits- und Vertrauensverhältnissen statt.

Diese Definition ist weitgehender als die rechtliche Definition, denn sie bezieht alle strafbaren Handlungen ein, umfasst aber auch Handlungen, die nicht unter Strafe stehen, die aber verletzend und entwicklungspsychologisch problematisch sind (beispielsweise anzügliche Bemerkungen, mehrdeutige Nachrichten und ähnliches/weiteres).

Kindeswohlgefährdung:

Kindeswohlgefährdung ist eine nicht zufällige gewaltsame körperliche und/oder seelische Schädigung, die in oder außerhalb der Familie geschieht. Sie kann zu Verletzungen, Entwicklungsverzögerungen oder sogar zum Tod führen.
Damit sind das Wohl und die Rechte des Kindes oder des Jugendlichen beeinträchtigt und ggf. bedroht. [4]

[4] *Quelle: „Handlungshilfen für Arztpraxen in Hessen", Hessisches Sozialministerium*

4 Potenzial- und Risikoanalyse

4.1 Einführung Potenzial- und Risikoanalyse

Die Potenzial- und Risikoanalyse, als wichtiger Baustein des Schutzkonzepts, wird schrittweise in den Gemeinden und Einrichtungen durchgeführt. Dieser Beteiligungsprozess erfordert die engagierte Mitarbeit verschiedener Personen der örtlichen Kirchengemeinde.

Ihr Hauptziel besteht darin, zwei Aspekte herauszuarbeiten:

1. Welche Potenziale und Stärken haben wir bereits und welche Chancen ergeben sich daraus?
2. Wo liegen unsere Probleme und wo besteht möglicherweise ein Gefahrenpotential?

Diese Analyse berücksichtigt sowohl räumliche als auch strukturelle Faktoren.

Wenn eine Vielzahl von Beteiligten in die Bearbeitung der Potenzial- und Risikoanalyse einbezogen werden, führt dies zu einer erhöhten Sensibilisierung. Kinder und Jugendliche erleben die Gemeinde auf eine andere Weise als Senioren, und diese wiederum anders als Hauptamtliche. Ehrenamtlich Mitarbeitende sehen möglicherweise Gefahren, die auf Leitungsebene sonst niemand sieht. Presbyterien beispielsweise sehen andere Herausforderungen als Menschen in der Jugendarbeit.

Die Potenzial- und Risikoanalyse nutzt ein Raster, welches nicht alle Punkte in einer Gemeinde oder Einrichtung abdecken kann und daher individuell angepasst werden sollte. Das Raster im Anhang dient zur Orientierung.

(siehe Anlage 4.1. Potenzial- und Risikoanalyse)

Die ermittelten Ergebnisse aus der Potenzial- und Risikoanalyse dienen somit als Grundlage zur individuellen Konkretisierung dieses Schutzkonzeptes. Es werden konkrete Orte, Strukturen und Handlungsweisen sichtbar, wo Regelungen gefunden werden müssen. Damit werden Handlungssicherheit und Transparenz für alle hergestellt. Dies ist im Detail dann die Aufgabe des verantwortlichen Gremiums (i.d.R. Presbyterium, Leitung, Freizeitleitung)

4.2 Ergebnisse der Potenzial- und Risikoanalyse

Beschreibung, wie die Potenzial- und Risikoanalyse durchgeführt wurde sowie deren Ergebnisse.

Danach kann diese rote Box gelöscht werden.

5 Personalverantwortung / Umgang mit Mitarbeitenden

5.1 Selbstverpflichtungserklärung

Die Auseinandersetzung mit Täterstrategien hat gezeigt, dass es vor allem Situationen im Graubereich sind, die von Personen gezielt genutzt werden, um Grenzen zu überschreiten, ein sexualisiertes Umfeld zu schaffen, Kinder und Jugendliche in Geheimhaltung und Schuldgefühle zu verstricken und im schlimmsten Fall Übergriffe zu begehen. Gerade aufgrund der Vielzahl von Situationen im Graubereich im pädagogischen Umfeld ist die Selbstverpflichtungserklärung und deren Besprechung zentraler Bestandteil der Prävention sexualisierter Gewalt an Kindern und Jugendlichen in unseren Einrichtungen.

Der Verhaltenskodex kann nur dann effektiv sein, wenn alle Beteiligten von ihm Kenntnis haben. Es ist wichtig, dass Teilnehmende in der Lage sind, zwischen erlaubtem und unerlaubtem Verhalten zu unterscheiden und gegebenenfalls Regelverstöße melden können. Daher müssen die Inhalte altersgerecht auch in die unterschiedlichen Gruppen kommuniziert werden.

Damit die Selbstverpflichtungserklärung einen wirklichen Mehrwert bietet, sind ebenfalls Absprachen über den Umgang mit Verstößen und die daraus resultierenden Konsequenzen erforderlich.

(siehe Anlage 5.1. Selbstverpflichtung)

5.2 Kodex Ehrenamt

Ehrenamtliche müssen sich zu den Werten des Kodexes bekennen. Sie bilden die Grundlage für die Arbeit in unserer Einrichtung, in unseren Gruppen sowie auf unseren Freizeiten. Mit der Unterschrift wird bestätigt, die Regeln gelesen und verstanden zu haben, und sich zu diesen Grundwerten zu bekennen.

1. Offenheit zeigen

Offenheit heißt, dass jede*r willkommen ist, unabhängig von **Herkunft**, **Status**, **Identität**, **Behinderung**, **politischer** oder **sexueller Orientierung**. Man kann diese Themen aber durchaus ansprechen. Nur im Gespräch können Missverständnisse beseitigt werden. Umgekehrt heißt das auch: Wer anderen diese Freiheiten wegnimmt, der ist in unserer Einrichtung/in unserer Gruppe/auf unserer Freizeit nicht willkommen.

Man muss natürlich nicht mit allem einverstanden sein, aber es trotzdem schaffen mit und für die Teilnehmenden/Besucher zu arbeiten. Jede*r muss die Chance bekommen sich einzubringen und sich so weiterzuentwickeln.

2. Demokratische Grundwerte leben

Demokratische Prinzipien sollen gelebt und gefördert werden. **Antidemokratische**, **extremistische**, **faschistische**, **gewaltverherrlichende** und **sexistische Verhaltensweisen** und **Medien** haben in unseren Angeboten/Maßnahmen nichts verloren. Dazu gehört auch die Verwendung von verfassungsfeindlichen Gesten oder Symbolen, was in sich auch strafbar ist. Wir fördern die **Gleichberechtigung aller (Geschlechtergerechtigkeit!)**.

3. Informationen weitergeben

Die Mitarbeitenden haben die Pflicht dazu, die Leitung zu informieren, wenn Regeln oder Gesetze gebrochen werden, die **Informationspflicht**. Wird dies nicht getan, kann man sich selbst mitschuldig

machen und im schlimmsten Fall ebenfalls haftbar gemacht werden. Die Meldewege aus der KGSSG Fortbildung müssen bekannt sein und bei Bedarf genutzt werden (siehe auch Kapitel 10!).

4. Sprache bewusst nutzen
Jede*r achtet darauf sich bewusst auszudrücken. Sprache kann genauso verletzend sein wie physische Gewalt. **Ausgrenzende, beleidigende** oder **diskriminierende Begriffe** müssen unbedingt vermieden werden.

5. Haltung zeigen und Vorbild sein
Diese Regeln sollen von allen *Mitarbeitenden/Ehren- wie Hauptamtlichen* beachtet und gelebt werden. Sie haben eine **Vorbildfunktion** vor den Besucher*Innen/Teilnehmende.
Fehlverhalten von *Teilnehmende/Mitarbeitenden* muss angesprochen werden.

6. Rücksichtnahme und Verständnis zeigen
Nehmt Rücksicht auf die **einzelne Person** und auf das Eigentum *der Einrichtung/das Material der Freizeit (...)*. Die Vorbildfunktion ist auch hier zu beachten.
Und: Nicht jedem fallen alle Regeln gleich leicht. Wird gegen Regeln verstoßen muss man die Person darauf hinweisen und im Zweifel die Leitung dazu holen.

7. Probleme ansprechen
Jede*r macht Fehler. Probleme sollten angesprochen werden. Wenn man es nicht persönlich tun will, dann kann man einen Zettel in *die „Meckerbox"/Beschwerdebriefkasten/ (...)* werfen, eine anonyme Meldung über den QR-Code machen, oder besser noch, den *Ehrenamtlichen, Hauptamtlichen/Teamer*Innen/Gruppe/ (...)* bitten, das Gespräch mit der/den betreffenden Person/en zu suchen.

(siehe auch Kapitel 7 – Feedback und Beschwerden)

8. Sicherheit schaffen – innerhalb und außerhalb
Hauptamtliche/Mitarbeitende sind verantwortlich in und bei allen Angeboten einen Raum zu schaffen, in dem alle sicher sind und sich auch sicher fühlen. Niemand darf seine besondere Rolle als *Betreuer*In/Teamer*In/Ehrenamtliche*r* ausnutzen.

9. Schulungen
Jede*r Ehrenamtliche/Mitarbeitende verpflichtet sich an der KGSsG Schulung teilzunehmen. Jede*r muss ein offenes Auge für sexualisierte Übergriffe haben und diese auch melden, bestenfalls bei einer Vertrauensperson oder den Ansprechpartnern des Kirchenkreises. Hilfreich hierbei ist auch die „Liste der Beratungsstellen und Ansprechpartner" (*siehe Anlage 5.2.)*
Wenn euch auffällt, dass sich jemand nicht angemessen verhält, weist ihn darauf hin.

10. Meldungen
Bei problematischem Verhalten kann man sich an eine Vertrauens- oder Leitungsperson wenden. Es ist nicht gut hier jemanden in Schutz zu nehmen. Ansprechpartner sind von der Leitung gut sichtbar anzubringen! *(Mindestens 2 Ansprechpartner je Einrichtung/Veranstaltung)*

Wenn ihr keinen Aushang mit Ansprechpartnern findet, muss die verantwortliche Person und Leitung erinnert werden, einen solchen anzubringen!

Es besteht immer die Möglichkeit eine Beschwerde über QR-Code (in den *Toilettenräumen/Umkleideräumen/sonstiger nicht einsehbarer Bereich*, neben gut sichtbar angebrachten Zetteln) zu hinterlassen.

Wir akzeptieren persönliche Grenzen. Nur so können wir eine sichere Umgebung schaffen!

11. Teamplayer sein
Wir arbeiten gemeinsam in einem vielfältigen Team. **Allen** im Team soll Respekt entgegengebracht werden. Sei ein Teamplayer! Wir reden über Probleme und lösen sie, wenn möglich, gemeinsam.

(siehe Anlage 5.3 Kodex Ehrenamt als Vorlage zur individuellen Anpassung und Unterschrift durch Mitarbeitende)

5.3 Erweitertes Führungszeugnis

Ineinsichtnahme und Dokumentation der Ineinsichtnahme

Grundlage
Der §72 a SGB VIII sieht vor, dass freie Träger der Jugendhilfe keine Personen haupt- und ehrenamtlich einsetzen, die rechtskräftig wegen einer in §72 a SGB VIII genannten Straftat verurteilt sind. Um dies zu verhindern, sind die freien Träger dazu aufgefordert, ein erweitertes Führungszeugnis nach §30 a Absatz 1 des Bundeszentralregistergesetzes von allen hauptberuflichen Mitarbeitenden sowie von den Neben- und Ehrenamtlichen einzusehen, die dauerhaften, regelmäßigen oder intensiven Kontakt zu Minderjährigen haben.

Im Kontakt und der Arbeit mit den Kindern und Jugendlichen entstehen Vertrauensverhältnisse und Machtgefälle, die die Ineinsichtnahme von erweiterten Führungszeugnissen von den Personen erforderlich machen, die im direkten Kontakt mit den Kindern und Jugendlichen sind.

Personen und Personengruppen
Von folgenden Personen(gruppen) ist die Ineinsichtnahme eines erweiterten Führungszeugnisses daher verpflichtend:

- Alle Personen, die im direkten Kontakt mit Kindern und Jugendlichen stehen (Hauptamtliche, Ehrenamtliche, Honorarkräfte, Praktikanten). Letztendlich ist das Presbyterium zuständig dafür festzulegen, wer ein erweitertes polizeiliches Führungszeugnis vorlegen muss.

Zur Orientierung dient der Einschätzungsbogen zu §2 AVO KGSsG[5]

(siehe Anlage 5.4. Einschätzungsbogen erweitertes Führungszeugnis)

- Alle Mitarbeitenden, die Maßnahmen mit Übernachtung begleiten

Vorgehen
Die Ineinsichtnahme der erweiterten Führungszeugnisse und deren Dokumentation erfolgt bei den benannten Vertrauenspersonen des Trägers der Gruppe, Maßnahme oder Einrichtung (i.d.R. vom

[5] *https://www.kirchenrecht-westfalen.de/document/47664#s47000027*

Presbyterium benannt). Es wird dokumentiert, wessen Führungszeugnis wann eingesehen worden ist. Es darf keine Kopie angefertigt werden oder das Original behalten und archiviert werden.

Die Führungszeugnisse der Hauptamtlichen werden im Kreiskirchenamt, Personalabteilung, eingesehen. Hier wird auch die Ineinsichtnahme dokumentiert.

Für Ehrenamtliche mit einem personalisierten Anschreiben der Kirchengemeinde ist die Beantragung kostenfrei. Hierzu bitte bei Bedarf entsprechend Rücksprache halten.

(siehe Anlage 5.5. Antrag erweitertes Führungszeugnis)

Das erweiterte Führungszeugnis darf zum Zeitpunkt der Ineinsichtnahme nicht älter als drei Monate sein. Die Ineinsichtnahme erfolgt vor Beginn der Tätigkeit. Alle fünf Jahre wird eine erneute Ineinsichtnahme erforderlich. Ausnahme: Die Tätigkeit wird für einen Zeitraum von 6 Monaten unterbrochen. Der Träger kann dann ein aktuelles erweitertes Führungszeugnis verlangen.

Sollte ein Mitarbeitender bei mehreren Trägern tätig sein, gibt es eine Vorlage, die die Ineinsichtnahme bestätigt. Diese kann zwischen den Trägern versandt werden. Eine Vorlage ist dann nicht bei jedem Träger notwendig.

(siehe Anlage 5.6. Dokumentation Führungszeugnis)

Vertrauensperson zur Dokumentation der Ineinsichtnahme beim Ehrenamt
Jeder Träger / Presbyterium benennt eine Vertrauensperson, die nicht in der Kinder- und Jugendarbeit aktiv ist. Sie ist i.d.R. für einen anderen Bereich in der Kirchengemeinde zuständig. Diese ist dann Ansprechpartner und verwaltet den Ordner mit den Dokumentationen.

Das Dokument zur kostenlosen Beantragung kann hier ebenfalls erhältlich sein.

5.4 Schulungen

Gemäß § 6 KGSsG besteht eine Fortbildungsverpflichtung für alle Mitarbeitenden zur Prävention vor sexualisierter Gewalt.

Mitarbeitende im Sinne dieses Gesetzes sind in einem öffentlich-rechtlichen oder privatrechtlichen Dienst- oder Arbeitsverhältnis oder zu ihrer Ausbildung Beschäftigte sowie ehrenamtlich Tätige (§ 3 KGSsG).

Der Ev. Kirchenkreis Siegen – Wittgenstein hat ein Schulungskonzept nach „hinschauen-helfen-handeln" (hhh), einer gemeinsamen Initiative der evangelischen Landeskirchen und der Diakonie, als einen zentralen Baustein von Prävention entwickelt.

Ziel der Schulungen ist, durch gut informierte Erwachsene, Kinder, Jugendliche und besonders schutzbedürftige Personen vor sexualisierter Gewalt bestmöglich zu schützen.

In den flächendeckenden Schulungen geht es um eine grundlegende Sensibilisierung für das Thema, um Aufklärung und das kritische Reflektieren des eigenen Handelns. Es geht darum, die Handlungssicherheit aller Mitarbeitenden zu stärken und dauerhaft eine Kultur des achtsamen Miteinanders, auch über die kirchliche Arbeit hinaus, zu etablieren.

Für die Schulungen gelten folgende Standards:

- Schulungen nach „hinschauen – helfen – handeln" finden immer in Präsenz statt
- Schulungen werden nur von speziell qualifizierten „Multiplikator*innen hinschauen – helfen - handeln" durchgeführt
- Die Basisschulung „Modul I" wird vor Ort von beruflich Mitarbeitenden der Jugendarbeit durchgeführt
- Es schulen immer (mindestens) zwei Multiplikator*innen / Hauptamtliche im Modul I gemeinsam
- Die Gruppengröße ist auf 12 bis 20 Teilnehmer*innen begrenzt.

Die modulare Präventionsschulungen sind verpflichtend für alle haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitenden; im Umfang angepasst an den jeweiligen Tätigkeitsbereich:

Modul	**Zielgruppe**	**Ziele**	**Inhalte**	**Zeit**
Modul I	Helfer*innen / Trainees 12-14 Jahre	Sensibilisierung	▪ Basiskenntnisse über sexualisierte Gewalt ▪ Unsicherheiten gegenüber diesem Thema abbauen ▪ Thema „Nähe und Distanz" ▪ Grenzsensibler Umgang ▪ Rollenwechsel TN - Helfer*innen/ Trainee (Abgrenzung zu „Mitarbeitende" im Sinne des KGSsG) ▪ Zuständigkeiten abgrenzen können ▪ Unterstützungs-möglichkeiten innerhalb der Organisation kennen ▪ Selbstverpflichtungs-erklärung/ Verhaltenskodex ➢ Darin enthalten die Themen „Bescheid geben", „Hilfe holen, wenn mir etwas auffällt" etc.	3 Std.

Modul II **Auf Grenzen achten – Sicheren Ort geben** Grundlagen-schulung im Bereich sexualisierter Gewalt	Alle Mitarbeitende (Ehren-, Neben-, Hauptamt) des KK Siegen - Wittgenstein ab 15 Jahren	• Sensibilisierung • Umgang mit Nähe und Distanz • kirchenrechtliche Grundlagen • Basiswissen über Täter*innen und deren Strategien • Handlungs-sicherheit • Möglichkeiten der Hilfe und Unterstützung • Interventionsplan	• Nähe und Distanz • Definition sexua-lisierte Gewalt • Täter und Täterinnen • Machtaspekte in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen • Kirchenrecht • Hilfen • Intervention • Selbstver-pflichtungserklärung	4 Std.
Aufbaumodul **Sexualpädago-gisches Konzept**	Hauptberuflich Mitarbeitende mit direktem pädagogischem Bezug. Das Modul richtet sich an Mitar-beitende, die mit der Entwicklung und Umsetzung sexualpädagogischer Konzepte befasst und beauftragt sind.	• Bestandteile sexualpäda-gogischer Konzepte • Entwickelung • Basiswissen • Zweck	• Sexualpädagogik in der evangelischen Kinder- und Jugendarbeit • Ziele und Möglichkeiten einer sexualpädagogischen Konzeption • Grundkenntnisse zur psychosexuellen Entwicklung von Kindern • Unterscheidung kindlicher und erwachsener Sexualität • Grundlagen der Konzeptarbeit	4 Std.
Aufbaumodul **Aufgepasst und hingeschaut**	Mitarbeitende mit Leitungsfunktion	Prävention	• Präventive Aspekte im Bewerbungsverfahren • Strukturelle Risikofaktoren (schlechte Einarbeitung, Unterbesetzung…)	2 Std.

Aufbaumodul Entwicklung eines Schutz-konzeptes in Kirchen-gemeinden	Mitarbeitende, die an der Erstellung eines Schutzkonzeptes beteiligt sind	• Gefahren für Kinder und Jugendliche • Sensibilisierung • Risikoanalyse • Bestandteile eines Schutz-konzeptes • für Kirchen-gemeinden ein Schutzkonzept entwickeln	• Bestandteile eines Schutzkonzeptes • Wie gelangt man zu einem Schutzkonzept • Durchführung einer Risikoanalyse	2 Std

Schulungstermine finden Sie auf der Homepage der Fachstelle Prävention:

https://www.kk-siwi.de/website/de/siwi/arbeitsbereiche/rat-und-hilfe/fachstelle-praevention

Darüber hinaus können Sie sich gerne an die Fachstelle Prävention des Ev. Kirchenkreises Siegen – Wittgenstein wenden, um individuell Schulungstermine abzustimmen.
Schulungstermine für das Modul I können über das Referat für Jugend und Gemeindepädagogik des Ev. Kirchenkreises Siegen – Wittgenstein angefragt werden.

Alle, die an der Schulung teilgenommen haben erhalten hierüber ein Zertifikat.

Die Teilnahme aller hauptamtlich Tätigen gilt als Dienstzeit, das Zertifikat ist in Kopie an die Personalsachbearbeitung weiterzuleiten.

Verantwortlich für die Umsetzung der Schulungsverpflichtungen und für die Dokumentation der Teilnahme aller ehrenamtlich Tätigen (ebenso Honorarkräfte) in den einzelnen Kirchengemeinden und Einrichtungen ist das jeweilige Leitungsorgan (vgl. §6 (1) KGSsG). Auch prüfen diese ggf. mit Unterstützung der Präventionsfachkräfte des Kirchenkreises, welcher Schulungsbedarf besteht.

Haben Mitarbeitende des Kirchenkreises bereits eine Schulung an anderer Stelle erhalten, ist eine Anerkennung der externen Schulung durch die Fachstelle Prävention grundsätzlich möglich. Hierfür werden die der Fachstelle Prävention vorgelegten Unterlagen dahingehend geprüft, durch wen geschult wurde und inwieweit die Inhalte deckungsgleich mit den entsprechenden Modulen nach hinschauen-helfen-handeln sind. Über ergänzende Regelungen zu den Bestimmungen der Landeskirche von Westfalen werden die Antragsstellenden gegebenenfalls informiert

(siehe Anlage 5.7. Anerkennung Zertifikat anderer Träger)

Bei persönlicher Betroffenheit oder Bedenken zu den Inhalten der Schulung treten Sie bitte im Voraus mit der Fachstelle Prävention in Kontakt.

Zur Anerkennung von Schulungen durch andere Träger bitten wir ebenfalls mit der Fachstelle Prävention in Kontakt zu treten.

5.5 Mitarbeitende „auf Zeit" / Springer / Honorarkräfte / Freelancer

Immer wieder gibt es personelle Engpässe oder Mitarbeitende fallen kurzfristig aus oder es soll für eine Maßnahme/ein Angebot eine Honorarkraft beschäftigt werden. Dies ist oftmals recht kurzfristig. Um unserem Anliegen des sicheren Ortes und der Prävention gerecht zu werden sollen diese Personen daher eine Selbstverpflichtungserklärung unterzeichnen.

Sollte ein Zertifikat einer Kindesschutzschulung oder ähnliches vorliegen, kann dies gerne ergänzend und als Kopie abgelegt werden.

Ebenso wird dringend empfohlen, auch den Verhaltenskodex und die Erklärung bezüglich des Vorliegens eines Verfahrens zu unterschreiben.

(siehe Anlage 5.1. Selbstverpflichtungserklärung)
(siehe Anlage 5.3. Kodex Ehrenamt)
(siehe Anlage 5.8. Selbstverpflichtung kein Führungszeugnis)

5.6 Zusammenarbeit CVJM

Mit dem CVJM Kreisverband Siegerland und dem CVJM Kreisverband Wittgenstein haben Gespräche stattgefunden.

Wir wollen in der Sache nach Möglichkeiten kooperieren und haben bereits vereinbart, dass die Zertifikate gleichlautend erstellt und so gegenseitig anerkannt werden.

Die konkrete Zusammenarbeit der Kirchengemeinden und CVJM Ortsvereine muss individuell vor Ort besprochen werden. Hierzu kann die Potenzial- und Risikoanalyse ein hilfreiches Werkzeug sein.

(siehe Anlage 4.1. Potenzial- und Risikoanalyse)

Ebenfalls macht es Sinn eine schriftliche Kooperationsvereinbarung, insbesondere bei der gemeinsamen Nutzung von Gebäuden, zu erarbeiten.

Eine Vorlage gemeinsam mit dem CVJM Kreisverband Siegerland ist in Erarbeitung.

5.7 Anerkennung von Schulungen zur Prävention von sexualisierter Gewalt

Im Rahmen mit der Zusammenarbeit mit dem CVJM Siegerland und Wittgenstein wurden Standards für die verpflichtenden Schulungen zum Schutz vor sexualisierter Gewalt festgelegt. Somit erkennen wir die Teilnahme an Schulungen gegenseitig an, Mitarbeitende können somit wählen, bei welchem Träger sie die Schulung absolvieren möchten.

Ebenso wird mit der Fachstelle Prävention sexualisierter Gewalt des Kreises Siegen-Wittgenstein über Qualitätsstandards der Präventionsschulungen gesprochen. Vereine und Einrichtungen, die sich diesen Standards anschließen, können somit Schulungen gegenseitig anerkennen.

6 Umgang mit Schutzbefohlenen

6.1 Partizipation / Beteiligung

Damit unsere Grundhaltung des partizipativen Arbeitens auch im Rahmen des Schutzkonzeptes gelebt wird, sollten Kinder und Jugendliche von Anfang an in den Prozess einbezogen werden. Bereits die Information, dass ein Schutzkonzept konzipiert wird und dazu die Meinungen und Anregungen junger Menschen eingeholt werden, bedeutet Beteiligung. Eine weitere Möglichkeit der Beteiligung junger Menschen besteht darin, einzelne Bausteine des Schutzkonzeptes gemeinsam mit ihnen zu erarbeiten.

Um dies sicherzustellen, sollte gezielt überlegt und verbindlich festhalten werden, an welchen Stellen (z.B. bei welchen Bausteinen) und wie Kinder und Jugendliche miteinbezogen werden (z.B. durch schriftliche Befragungen, Gruppendiskussionen, Versammlungen etc.).
Die folgende Tabelle und die dazugehörige Anlage 6.1. kann hier hilfreich sein und soll eine Anregung für die gemeinsame Erarbeitung sein.

Ideen zur Erarbeitung des Schutzkonzeptes:

Baustein	Was soll gemeinsam besprochen/ erarbeitet werden?	Wie soll es besprochen/ erarbeitet werden?
Beschwerde-möglichkeiten und Vertrauenspersonen	Frage: Wie stellen sich Kinder und Jugendliche eine ‚ideale' Vertrauensperson vor? Was ist eine Beschwerde?	Gruppendiskussion
Präventionsangebote	Gemeinsame Erarbeitung von präventiven Grundsätzen mit Kindern und Jugendlichen	Ideensammlung auf Flipchart und gemeinsame Einigung auf fünf zentrale Grundsätze

(Weitere Praxisideen siehe Anlage 6.1. Ideen Erarbeitung Schutzkonzept)

Bei Partizipation sollte aber nicht nur an junge Menschen gedacht werden. Alle sollten miteinbezogen werden. Die Partizipation von Kolleg*innen (dazu gehören auch ehrenamtlich Tätige oder Honorarkräfte) kann z. B. durch die Information bei einer Teamsitzung und einer anschließenden Diskussion sichergestellt werden. Die Diskussion kann von der Leitung initiiert und gemeinsam mit der Arbeitsgruppe, die den Prozess der Entwicklung des Schutzkonzeptes steuert, gestaltet werden. Eine weitere Möglichkeit kann die Umsetzung einzelner Bausteine des Schutzkonzeptes gemeinsam im Team sein.

6.2 Prävention

Prävention und Achtsamkeit bilden das zentrale Instrument zum Schutz vor Kindeswohlgefährdung und sexualisierter Gewalt. Eine Kultur der gemeinsamen Achtsamkeit hält vermeintliche Täter ab und gibt den Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen Schutz. Um diese zu institutionalisieren und zu schulen dienen die im Folgenden beschriebenen Maßnahmen und Angebote.

Es gibt eine Vielzahl von Instrumenten, um präventiv, sprich vorbeugend, wirksam zu sein.

1. Schulungen zum Thema
   Regelmäßig werden Schulungen der Module 1-3 angeboten (siehe Schulungen Kapitel 5.4.).

2. Selbstverpflichtung der Mitarbeitenden im Haupt- und Ehrenamt
   Alle Mitarbeitenden werden in die Thematik eingeführt und sensibilisiert. Hierzu dient die Selbstverpflichtung, welche im Anschluss unterzeichnet und ausdrücklich angenommen und befürwortet wird (siehe Kapitel 5.1.).

3. Ineinsichtnahme des erweiterten polizeilichen Führungszeugnisses
   Alle Haupt- und Ehrenamtlichen legen ein erweitertes polizeiliches Führungszeugnis vor. Dies geschieht in regelmäßigen Abständen (siehe Kapitel 5.3.).

4. Präventionsarbeit mit Teilnehmenden / Transparenz
   Wir nehmen Teilnehmende unserer Maßnahmen und Gruppen „mit ins Thema" und sensibilisieren für Gewalt jeglicher Art, insbesondere auch verbaler und/oder sexualisierter Gewalt.
   Zudem können auch für interessierte Teilnehmende unsere Schulungen gerne besuchen.

5. Sexuelle Bildung
   In Zusammenarbeit mit bekannten Beratungsstellen und in möglicher Kooperation mit der Fachstelle im Amt für Jugendarbeit der EKvW können Angebote der sexuellen Bildung gemacht werden.

6. Sexualisierte Gewalt
   Wir bieten sichere Räume für die Kinder- und Jugendarbeit. Das heißt, dass wir auch gegenseitig auf uns achten und sexualisierter oder anders gearteter Gewalt, insbesondere auch verbaler Gewalt, entschieden gemeinschaftlich entgegentreten.

7. Mobbing
   In verschiedenen Angeboten oder Projekten wird das Thema „Mobbing" angesprochen. Es steht dazu eine Vielzahl an Materialien zur Verfügung und zudem besteht ein enger Kontakt zu Beratungsstellen, die angesprochen werden können.
   (siehe Anlage 5.2. Beratungsstellen)

8. Medienschulung, Umgang mit Medien (insbesondere social media)
   In Kooperation mit bekannten Anbietern werden Schulungsangebote sowohl präsentisch als auch online veranstaltet. Ein Schwerpunkt kann dort das Thema „Cyber-Mobbing" bilden.

9. Umgang und Intervention bei Suchtproblemen
   In Zusammenarbeit mit der Diakonie Suchthilfe und / oder anderen Einrichtungen kann auf entsprechende Anfragen, Fragestellungen oder Bedarfe reagiert werden.

10. Selbstbehauptung
    Insbesondere in Projekten, (Freizeit-)Maßnahmen oder Gruppen wird dies immer wieder thematisiert. Insbesondere praktische Übungen, stärkende Spiele und der Austausch bilden hier den pädagogischen Rahmen.

11. Regelungen zu Fahrdiensten und entsprechende Selbstverpflichtung
    Es bestehen Regelungen und klare Empfehlungen zum Thema Fahrdienste. Vorlagen und eine entsprechende Selbstverpflichtung stehen zur Verfügung.

    (siehe Anlage 6.2.Selbstverpflichtung Bulli-Fahrten)

7 Feedback und Beschwerden

Um Beschwerdemöglichkeiten zu etablieren sind verantwortliche Ansprechpersonen zu benennen. Dadurch wird Bewusstsein gezeigt, dass junge Menschen mit Situationen konfrontiert sein können, die sie nicht allein bewältigen können und bei denen sie Unterstützung benötigen. Dies bietet jungen Menschen die Möglichkeit, sich zu öffnen und mitzuteilen, falls sie etwas belastet. Dazu können beispielsweise auch Gewalterfahrungen zählen.

Weil Kinder und Jugendliche, die sich beschweren, in der Regel einen Grund haben (z.B. Missachtung von Grundbedürfnissen oder -rechten), sollte grundsätzlich allen Beschwerden nachgegangen werden und diese hinreichend geprüft werden. Dies ist besonders wichtig, wenn sich die Beschwerde gegen die eigene Organisation oder einen Mitarbeitenden richtet, weil dies unter Umständen ein Hinweis auf eine Gefährdungssituation oder eine Grenzverletzung sein kann.

Bei der Etablierung von Beschwerdemöglichkeiten sind nicht nur die Strukturen selbst, sondern vor allem auch die Haltungen von entscheidender Bedeutung, damit Kinder und Jugendliche die Möglichkeit einer Beschwerde nutzen. Die Haltung sollte wertschätzend und "fehlerfreundlich" sein. Das bedeutet, dass mit Fehlern transparent und offen umgegangen werden sollte. Haupt- und ehrenamtlich Tätige können dabei als Vorbilder fungieren, indem sie sich eigene Fehler eingestehen und, wenn nötig, bei Kindern und Jugendlichen entschuldigen. Außerdem sollte deutlich werden, dass Fehler zum Alltag dazu gehören und welche positiven Lernerfahrungen aus Fehlern gezogen werden können.

Beschwerdemöglichkeiten

Um geeignete Beschwerdemöglichkeiten zu etablieren, kann die Beantwortung der folgenden vier Fragen helfen:

1. Wer darf sich beschweren?
2. Was ist eine Beschwerde? / Worüber darf man sich beschweren?
3. Wie und bei wem kann man sich beschweren?
4. Was passiert, wenn ich mich beschwere?

1. Wer darf sich beschweren?

In erster Linie sollten adäquate Beschwerdemöglichkeiten für Kinder und Jugendliche geschaffen werden. Aber auch Mitarbeitende, ehrenamtlich Tätige und andere Personengruppen (z.B. Eltern, Honorarkräfte etc.) sollten die Möglichkeit haben, sich zu beschweren.

2. Was ist eine Beschwerde? / Worüber darf man sich beschweren?

Damit Kinder und Jugendliche wissen, worüber sie sich beschweren können, ist es wichtig, dass sie ihre Rechte kennen. Grundsätzlich gilt, dass Kinder und Jugendliche sich über alles beschweren dürfen. Wenn ein funktionierendes Beschwerdesystem etabliert wird und junge Menschen ermutigt werden, sich (auch über Alltägliches) zu beschweren, kann dies eine wichtige Plattform für Kinder und Jugendliche sein, um von Gewalterfahrungen zu berichten. Beschwerden können unterschiedlich geäußert werden, z.B. durch konkrete Missfallensäußerungen, aber auch durch Mimik, Gestik, Regelüberschreitungen, nicht ‚richtig' mitmachen oder nicht mehr kommen. An dieser Stelle sollte man mit jungen Menschen selbst ins Gespräch kommen. Es ist die Sichtweise von Kindern und Jugendlichen, was eine Beschwerde ist und wie diese geäußert werden kann, zu berücksichtigen.

3. Wie und bei wem kann man sich beschweren?

Um sicherzustellen, dass Kinder und Jugendliche Beschwerdemöglichkeiten nutzen, sollten diese einfach und schnell zugänglich sein. Außerdem sollte transparent dargestellt werden, wie und bei wem sich Kinder und Jugendliche beschweren können. Fragen sind hier z.B., welche Kanäle können junge Menschen nutzen, um sich zu beschweren (z.B. E-Mail, WhatsApp etc.), oder gibt es standardisierte Formulare zur Beschwerde? Sind alle Mitarbeitenden ansprechbar bei Beschwerden oder ist eine spezifische Person erste Ansprechperson? Um die Beschwerdestrukturen möglichst breit an die verschiedenen Bedürfnisse von Kindern und Jugendlichen anzupassen, sollten Sie verschiedene Möglichkeiten der Kontaktaufnahme angeboten werden. An dieser Stelle sollten Kinder und Jugendliche selbst entscheiden können, welche Beschwerdewege sie sich wünschen.

Beispiele für Beschwerdewege sind:

1. Persönliche Ansprache
2. Angebot einer Sprechstunde
3. Schriftliche Kontaktaufnahme (per Brief, Beschwerdeformular über QR-Code, E-Mail, WhatsApp, Instagram ...)

4. Was passiert, wenn ich mich beschwere?

Kinder und Jugendliche sollten im Vorfeld darüber informiert sein, wie mit einer Beschwerde umgegangen wird. Auch nach einer Beschwerde sollten junge Menschen kontinuierlich darüber informiert werden, wie mit ihrer Beschwerde weiterverfahren wird.

Informieren: Alle brauchen die Information, dass man sich beschweren kann. Klar machen, dass es keine falschen Beschwerden gibt und man dankbar für alle Anregungen ist. Beschwerden sind auf vielseitige Art und Weise möglich, persönlich wie auch anonym. Zudem gibt es die Möglichkeit, sich an ganz unabhängige Stellen zu wenden, falls die zuständigen Mitarbeitenden direkt betroffen sind, oder Beschwerende befürchten, dass eine Beschwerde für sie zum Nachteil wäre.

Informationen werden durch direkte Mitteilung und Aushänge sichergestellt.

Es ist zu empfehlen, das Thema in Gruppenstunden, gemeinsamen Zeiten etc. bewusst zu thematisieren und ggf. methodisch zu bearbeiten (Siehe Anlage 7.1. Methodenideen)

Miteinbeziehen: Kinder und Jugendliche können selbst äußern, wie sie sich am wohlsten fühlen, sich zu beschweren. Eine Abfrage oder eine Gruppenarbeit mit dem Ziel, Beschwerdewege zu ermitteln, können hier helfen.

Beschwerdewege: Diese sollten gemeinsam mit dem Mitarbeitenden-Team festgelegt werden.

Ansprechpartner*in (können gerne mehrere Personen sein) festlegen, der/die Beschwerden persönlich annimmt und deren Kontakt mittels, für alle zugängliche, Aushänge bekannt gemacht werden.

Sprechstunde festlegen auf einer Freizeit könnte es jeden Tag (z.B. nach den Mahlzeiten) eine Zeit geben, wo Ansprechpartner*innen verfügbar sind, um Beschwerden anzunehmen. In Jugendtreffs oder Gruppenstunden müssen individuelle Lösungen gefunden werden.

Digital: E-Mail, WhatsApp, Online Formular anonym erreichbar mittels eines QR Codes (kann bei verschiedenen Anbietern angelegt werden. WICHTIG: Es dürfen keine persönlichen Daten abgerufen werden)

Tipp: Die QR-Codes können an nicht einsehbare Stellen aufgehängt werden, wie z.B. an Toilettentüren im Treff / Jugendbereich.

Postalisch: Ein klassischer Briefkasten für alle zugänglich. Hier muss klar sein, wann er geleert wurde und dass er regelmäßig geleert wird. Auch hier muss eine Person verantwortlich sein. Hier können Beschwerende selbst entscheiden, ob sie anonym bleiben oder nicht.

Externe Beschwerde: Es kann möglich sein, dass verantwortliche Personen persönlich betroffen sind und das Beschweren mithilfe der oben genannten Wege eine zu große Hürde darstellt. Es kann zudem sein, dass es sich um schwerwiegende Beschwerden handelt.

Das kann zum einen eine übergeordnete Person sein, die nicht die Leitung der Gruppe, Aktion oder Freizeit ist (z.B. Jugendreferatsleitung etc.).

Oder die zentralen Anlaufstellen (beispielsweise www.anlaufstelle.help, welche die Anlaufstelle für sexualisierte Gewalt der Evangelischen Kirche von Deutschland ist.

Verfahren: Wie geht es nach einer Beschwerde weiter?
Der oder die Kümmerer*in leitet die Anliegen entsprechend an die betreffenden Personen weiter und hakt auch nach, was passiert oder warum nichts passiert mit der eingegangenen Beschwerde.

Bei sexualisierter Gewalt muss der Meldeweg eingehalten werden (siehe Kapitel 8)

(siehe Anlage 7.2. Vorlage Bearbeitung einer Beschwerde)

Natürlich gelten diese Feedback- und Beschwerdemöglichkeiten auch für alle Personen rund um die Kinder-, Jugend- und Gemeindearbeit

Ein Beispiel eines Aushangs (individuell anpassbar) findet man in der *Anlage 7.3. Beschweren erwünscht*

Haltung: CHOICE-VOICE-EXIT

Choice-Voice-Exit beschreibt einen Grundsatz, der dazu beiträgt, dass alle sich wohl und sicher fühlen. Es geht um die Haltung, mit der allen begegnet wird und die Art des Umgangs miteinander in der Gruppe. Konkret geht es darum, dass in allen Situationen Möglichkeiten für „Choice, Voice und Exit" vorhanden sind.

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

(Hinweis: Natürlich hängt die Zahl und Art der Auswahlmöglichkeiten vom Programm ab, wenn z.B. alle gemeinsam als Gruppe einen Tagesausflug machen, bleibt niemand allein zurück. Aber auch innerhalb dieses Szenarios gilt es, so viele Wahlmöglichkeiten wie möglich zu bieten, damit sich niemand gedrängt oder gezwungen fühlt.)

Voice:
Ich darf jederzeit sagen, wie es mir geht und was mich stört. Meine Gefühle sind richtig und werden wertgeschätzt. Es gibt darüber hinaus festgelegte Strukturen, die sicherstellen, dass ich mich (auch anonym) äußern kann (Briefkasten, Kummerasten, etc.).

Exit:
Ich darf „aussteigen", wenn ich mich unwohl fühle. Zum Beispiel muss ich ein Spiel, bei dem ich mich nicht wohlfühle, nicht mitspielen. Gegen meinen Willen muss ich nicht schwimmen gehen usw.

Hinweis: Hier ist in der Programmgestaltung die Kreativität der Mitarbeiter*innen gefragt:
Wie gelingt es, dass ein*e Teilnehmer*in nicht mitmachen kann und trotzdem „Teil des Geschehens" bleibt? Welche Rolle kann er/sie eventuell übernehmen?

WICHTIG:

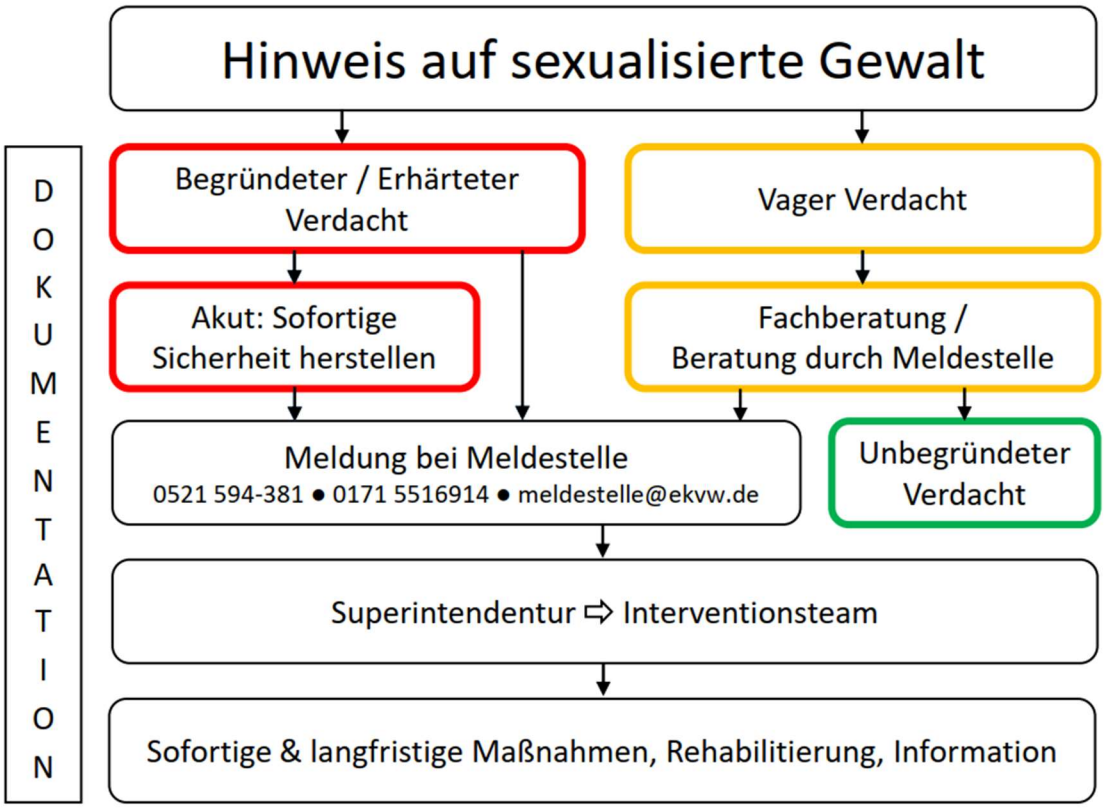
Es muss darauf geachtet werden, dass die Choice-Voice-Exit Methode nicht ausgenutzt wird. Es gibt einen Unterschied zwischen z.B. "Es ist mir unangenehm ein körperbetontes Spiel zu spielen" und "ich habe gerade einfach einen Bock mich an einem Programmpunkt zu beteiligen".

(siehe Anlage 7.4. Verhaltensampel)

8 Interventionsleitfaden

8.1 Intervention sexualisierte Gewalt

Definition sexualisierte Gewalt nach dem KGsSG: §2 Absatz 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.**“ (verbal, nonverbal, durch Aufforderung oder durch Tätlichkeiten, Form des Unterlassens (§2 Absatz 1))



Wenn ein Verdacht auf sexualisierte Gewalt durch Mitarbeitende aufkommt, ist es notwendig, zeitnah eine professionelle Intervention durchzuführen. Menschen schrecken aufgrund freundschaftlicher Verbundenheit oder der Angst vor ungerechtfertigten Anschuldigungen, Rufschädigung oder rechtlichen Konsequenzen davor zurück, sexualisierte Gewalt anzusprechen oder zu melden. Dieses Verhalten ist menschlich und moralisch nachvollziehbar, besonders, wenn man zu der potentiellen Tatperson in einer engeren Beziehung steht. Dennoch ist es wichtig, jede Form von sexualisierter Gewalt zu melden und fachliche Expertise hinzuzuziehen, um Handlungsoptionen aufzuzeigen und die Gewalt zu stoppen.

Vager Verdacht

> *„[…] wenn es Verdachtsmomente gibt, die an sexuelle Gewalt denken lassen, es aber weiterer Maßnahmen zur Abklärung und Einschätzung bedarf."*[6]

Ein vager Verdacht entsteht oft dann, wenn grenzüberschreitendes Verhalten regelmäßig auftritt, beziehungsweise Irritationen oder Unstimmigkeiten wiederholt auftreten und sich nicht auflösen lassen.

Im Falle eines vagen Verdachts auf sexualisierte Gewalt ist immer professionelle Beratung hinzuzuziehen. Die Beratung kann von einer Beratungsstelle, einer fachkompetenten Person oder der Meldestelle (auch anonym) erfolgen. Diese können bei der Einschätzung der Situation helfen und unterstützende Maßnahmen empfehlen. Indem man sich professionelle Hilfe sucht, trägt man nicht mehr alleine die Last des vagen Verdachts und erhält Unterstützung bei der weiteren Vorgehensweise.

Fragen, die bei der Klärung eines vagen Verdachts hilfreich sein können:

- Gibt es eine plausible Erklärung für das irritierende Verhalten? Sind mögliche Missverständnisse oder andere Faktoren denkbar, die das Verhalten erklären könnten?
- Gibt es andere Personen, die ebenfalls das Verhalten als problematisch empfinden oder ähnliche Bedenken geäußert haben? Besteht eine gemeinsame Bewertung der Problematik des Verhaltens?
- Gibt es Anzeichen dafür, dass die potenzielle Tatperson das problematische Verhalten bagatellisiert oder herunterspielt? Wird der Ernst der Situation von ihr nicht erkannt oder ignoriert?
- Ist das problematische Verhalten ein einmaliger Vorfall oder gibt es wiederholt Irritationen oder ähnliche Vorfälle? Liegt ein Muster vor?
- Können Maßnahmen ergriffen werden, um sicherzustellen, dass das problematische Verhalten nicht erneut auftritt?
- Wäre es angemessen, die betreffende Person vorläufig von bestimmten Arbeitsbereichen auszuschließen, bis der Verdacht weiter geklärt ist, um potenzielle Risiken zu minimieren?

Diese Fragen dienen als Orientierung und können helfen, den vagen Verdacht genauer zu betrachten und eine weitere Vorgehensweise zu planen.

Auch ohne das Vorliegen von grenzüberschreitendem oder irritierendem Verhalten von möglichen Täter*innen, kann es sein, dass es auf der anderen Seite Andeutungen oder beunruhigende Signale von möglichen Betroffenen gesendet werden:

Verhaltensänderung

- Ängstlichkeit / Aggression
- Rückzug
- Meiden von Personen / Orte
- Auffälliges Waschverhalten
- Auffälliges Sexualverhalten

[6] *E-KGSsG-8-W Erläuterungen zu § 8*

Psychosomatische Beschwerden

- Kopf- / Bauchschmerzen
- Schlafstörungen
- Hauterkrankungen
- Selbstverletzung
- Gewichtsänderung[7]

Leider gibt es keine eindeutigen Signale oder spezifische Symptome für sexualisierte Gewalt.[8] Diese Hinweise können zeigen, dass es einem Menschen nicht gut geht. Es muss jedoch nicht sein, dass diese Symptome für sexualisierte Gewalt oder andere psychische Belastungen sprechen.

> *Es sollte vermieden werden, jedes Verhalten automatisch im Kontext sexualisierter Gewalt zu interpretieren. Es ist dennoch wichtig, offen und sensibel für alle Hinweise oder Äußerungen zu sein und gleichzeitig nicht voreilige Schlüsse zu ziehen.*

Dennoch: „Kinder brauchen bis zu acht Anläufe, bevor ein Erwachsener ihnen glaubt"[9]

Wenn der Verdacht nach dem Kontakt zu einer beratenden Stelle weiterhin vage ist und es keine klaren Informationen darüber gibt, was genau geschehen ist oder wer möglicherweise sexualisierte Gewalt ausgeübt haben könnte, ist es entscheidend, weiterhin den möglichen Betroffenen gegenüber Gesprächsbereitschaft zu zeigen und auf Hilfsmöglichkeiten hinzuweisen.

Ohne nähere Informationen und einer Person die bereit ist etwas zu berichten, können weitere Interventionsschritte schwierig sein. Daher ist es wichtig, eine einfühlsame und unterstützende Atmosphäre zu schaffen, um möglichen Betroffenen zu ermöglichen, ihre Stimme zu finden und ihre Erfahrungen zu teilen, wenn sie dazu bereit sind.

Mögliche weitere Schritte bei weiterhin vagem Verdacht:

- Behutsam die Vertrauensbasis (weiter) aufbauen, das Zeigen von Verständnis für die Gefühle und Ängste und das Geben von Raum, um sich mitzuteilen.
- Informationen über sexualisierte Gewalt sollten bereitgestellt werden, um die betroffene Person und deren Umfeld aufzuklären. Dies kann in Form von Flyern oder Broschüren von Beratungsstellen erfolgen oder durch das Anbieten von entsprechenden Projekten. Dies gibt Betroffenen die Möglichkeit, sich bewusst für Unterstützung zu entscheiden, die ggf. benötigt wird.
- Vermitteln von möglichen Beratungsstellen, fachkompetenter Personen oder der Meldestelle, welche auf sexualisierte Gewalt spezialisiert sind. Die Weitergabe dieser Informationen zeigen der betroffenen Person, dass sie nicht alleine ist und Unterstützung verfügbar ist.
- Es ist wichtig, die Rolle einer verlässlichen Vertrauensperson einzunehmen und nicht zu versuchen, ein möglicherweise geschehenes Verbrechen zu beweisen oder jemanden überführen zu wollen. Das Zeigen von Mitgefühl, das Bieten von Unterstützung und Verständnis liegen im Fokus.

[7] *https://www.erzbistumberlin.de/fileadmin/user_mount/PDF-Dateien/Erzbistum/Praevention/2017AHJugendarbeit.pdf*
[8] *https://beauftragte-missbrauch.de/themen/definition/symptome-und-signale*
[9] *Julia von Weiler vom Kinderschutzverein „Innocence in Danger"*

Wichtig ist, die eigene Belastbarkeit und Grenzen zu erkennen und diese bei Bedarf klar zu formulieren und Hilfe von einer professionellen Beratungsstelle einzuholen.

Das Ziel ist, möglichen Betroffenen zu zeigen, dass sie nicht alleine sind und dass Unterstützung vorhanden ist, ohne sie zu drängen oder zusätzlichem Druck auszusetzen, um den vagen Verdacht aus dem Weg zu räumen.

Eine kontinuierliche **Dokumentation** der Vorfälle oder Hinweise und der eigenen Beobachtungen mit dem Dokumentationsbogen ist dabei von großer Bedeutung. Eine gründliche Dokumentation ermöglicht es, den Verlauf der Ereignisse nachzuvollziehen und dient als wichtige Grundlage für eventuelle spätere Untersuchungen oder rechtliche Schritte. Es ist wichtig, alle Informationen vertraulich zu behandeln und sicher vor einer möglicheren Einsicht anderer aufzubewahren.

(siehe Anlage 8.1. Dokumentationsbogen)

Begründeter Verdacht

> *Begründeter Verdacht:*
> *„[…] wenn die vorliegenden Verdachtsmomente erheblich und plausibel sind."*
>
> *Erhärteter Verdacht:*
> *„[…] bei dem es direkte oder sehr starke indirekte Beweismittel gibt."*[10][11]

Ein begründeter Verdacht auf sexualisierte Gewalt wird durch konkrete Aussagen von betroffenen Personen oder durch die eigene Beobachtung solcher Vorfälle gekennzeichnet.

Die unmittelbaren Reaktionen, wenn eine Person von sexueller Gewalt berichtet, umfassen verschiedene wichtige Schritte:

E.R.N.S.T. machen[12]

E: Erkennen von Anzeichen: Wissen um Täter*innenstrategien und um mögliche Anzeichen bei Kindern und Jugendlichen, ernstnehmen jedes Anzeichens – auch von Grenzverletzungen. Kein Bagatellisieren und den Betroffenen Glauben schenken.

R: Ruhe bewahren, keine überschnelle Reaktion, nicht vermeintliche Täter*innen ansprechen. Reflektiertes dem Anlass entsprechendes Handeln: entweder direktes Hinzuholen einer Fachberatungsstelle oder der Meldestelle bzw. Verständigen der Polizei / Jugendamt.

[10] Begründeter und erhärteter Verdacht werden im dem vorliegenden Interventionsplan des Kirchenkreises Siegen-Wittgenstein mit der gleichen Vorgehensweise behandelt.
[11] E-KGSsG-8-W Erläuterungen zu § 8
[12] Power-Child e. V. (Hrsg.): E.R.N.S.T. machen, Sexuelle Gewalt unter Jugendlichen verhindern, Köln 2008

N: Nachhören / aktiv Zuhören

- Glauben: Zeigen Sie, dass Sie der Person glauben und dass Sie ihre Aussage ernst nehmen. Dies schafft Vertrauen und ermutigt sie, weiter zu sprechen.
- Trösten: Bieten Sie den Betroffenen Trost und Unterstützung. Zeigen Sie Mitgefühl für das, was sie durchmachen, und lassen Sie sie wissen, dass sie nicht alleine sind.
- Anerkennung von Mut: Loben Sie die Person für den Mut, von dem Vorfall zu berichten, und erklären Sie, wie wichtig es ist, bei solch einem schwierigen Problem Hilfe zu suchen.
- Respektieren Sie, wenn die betroffene Person nicht alles erzählen möchte.
- Vermeiden Sie bestimmte Fragen: Vermeiden Sie Fragen wie „Hast du dich gewehrt?" oder „Hast du gesagt, dass du das nicht willst?". Diese Fragen können zusätzlich belasten. Auch Suggestivfragen wie: „Hat die Person dich berührt, obwohl du es nicht wolltest?" sollten nicht gestellt werden. Dies kann die Erinnerung verfälschen und folglich bei einer gerichtlichen Auseinandersetzung – besonders bei Kindern – kann eine Aussage als nicht glaubhaft eingestuft werden
- Keine Geheimhaltung versprechen: Versprechen Sie keine Geheimhaltung. Erklären Sie, dass Sie darüber sprechen müssen. Dies gilt nicht im Rahmen des § 203 StGB. Informieren Sie über alle Schritte, was als Nächstes geschieht.
- Altersgerechte Information bei Kindern und Jugendlichen: Machen Sie deutlich, dass dies verboten ist und dass die Verantwortung immer bei den Erwachsenen liegt. Betonen Sie, dass sie als Betroffene nicht schuld sind.
- Authentizität: Seien Sie authentisch in Ihrer Reaktion. Zeigen Sie Ihre eigenen Gefühle wie Traurigkeit und Wut. Sagen Sie, dass Sie das Gespräch vertraulich behandeln, aber Hilfe holen müssen. Erkennen Sie dabei auch ihre eigenen Grenzen und Belastbarkeit an.

S: Sicherheit herstellen: Bei einem akuten Fall, eingreifen, soweit Sie sich in der Lage fühlen und es nicht die eigenen Grenzen oder Möglichkeiten überschreitet. Sonst Hilfe holen (andere Personen, Polizei verständigen). Sicherheit herstellen bedeutet aber auch für Sie, dass Sie auf sich selbst achten, Ihre Grenzen erkennen und sich Unterstützung holen. Sicherheit für die betroffene Person bedeutet, dass diese über alle kommenden Schritte informiert wird und sie davon ausgehen kann, dass alles vertraulich behandelt wird.

T: Täter stoppen: Melden an die Meldestelle: Informieren Sie die Meldestelle über den Vorfall. Mitarbeitende sind verpflichtet, einen begründeten Verdacht auf sexualisierte Gewalt zu melden. Ihre Aufgabe besteht darin, die genauen Informationen zu dokumentieren und an die Meldestelle weiterzugeben. Die Meldestelle wird alle weiteren Schritte einleiten, damit es nicht zu weiteren Übergriffen kommt.

Meldestelle:

Laut §8 KGSsG sind alle Mitarbeitende bei begründetem Verdacht meldepflichtig. Die Meldestelle nimmt die Meldung entgegen.

*Danach sollten Sie sich aus dem weiteren Verfahren zurückziehen, wenn die betroffene Person Sie nicht weiterhin als Ansprechpartner*in braucht. Erkennen und akzeptieren Sie Ihre persönlichen Grenzen und Möglichkeiten.*[13]

Die Meldestelle gibt den Sachverhalt in die Superintendentur des Kirchenkreises Siegen-Wittgenstein weiter. Dort wird so zeitnah wie möglich – je nach Dringlichkeit und Sachlage auch innerhalb von 24 Stunden - das Interventionsteam einberufen. Für den Termin sollten mindestens zwei Stunden anberaumt werden.

Das Interventionsteam setzt sich zusammen aus:

Superintendentur
externe fachliche Beratung
Öffentlichkeitsarbeit
Juristische Beratung
Vertreter aus dem Leitungsgremium aus dem betreffenden Bereich

Weitere optionale Personengruppen:
Opferschutz Polizei: Susanne Otto
Ärztliche Beratungsstelle (DRK Kinderklinik): Antje Maas-Quast
Meldestelle
Juristische Unterstützung

Das Interventionsteam entscheidet:

Über die weiteren Maßnahmen **die Tatperson betreffend** (sofortige und langfristige Maßnahmen zum Schutz möglicher Betroffener, wie z.B. Freistellung, Strafanzeige, Suspendierung / Aufhebung des Arbeitsvertrages, Entlassung aus dem Ehrenamt)

Die Notwendigkeit schnelle Schritte setzten zu müssen kann in den Gemeinden / Einrichtungen zu Konflikten oder Irritationen führen. Eine Freistellung bis zur endgültigen Klärung führt dazu, dass die verdächtigte Person fehlt und dies von nicht involvierten Menschen nicht nachvollziehbar ist. Das Interventionsteam muss darüber beraten, wie die Situation in der Gemeinde / Einrichtung kommuniziert wird, um mögliche Missverständnisse oder Fehlinformationen zu vermeiden.

13

https://www.ejpfalz.de/fileadmin//user_upload/LJPA/Service/ljpa_publikationen/broschuere_handeln_a6_Aufl3_neue_Ansprechp.pdf

Die mögliche Tatperson sollte zeitnah über den Verdacht ihr gegenüber informiert werden. Dies sollte, je nach Sachlage, gegeben falls erst nach Rücksprache / Anzeige bei der Polizei erfolgen, da sonst Beweismittel vernichtet werden könnten.

Weiter soll die Person über die weitere Vorgehensweise sowie über die möglichen (arbeitsrechtlichen / persönlichen) Konsequenzen aufgeklärt werden. Auch müssen an dieser Stelle schon Informationen über eine mögliche Rehabilitation gegeben werden. Sollte sich der Vorwurf als unbegründet erweisen, bietet der Kirchenkreis Unterstützung bei der Wiedereingliederung in den Beruf oder in die Einrichtung / Gemeinde.

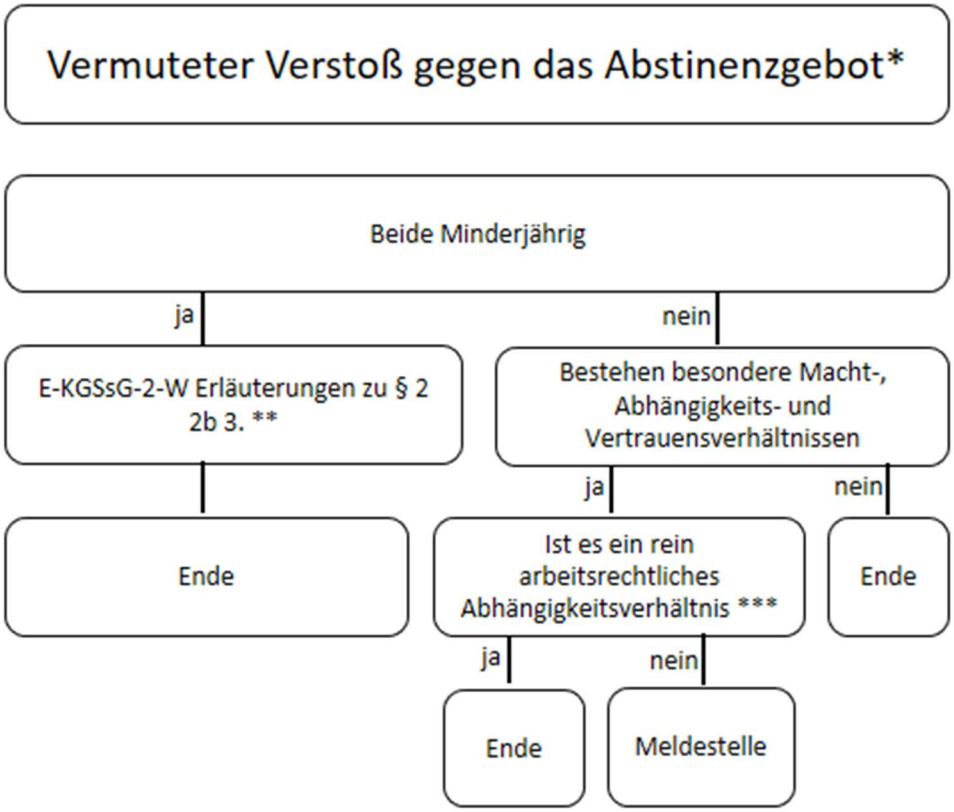
Der **betroffenen Person** muss Unterstützung angeboten werden. Zum einen ein Angebot von beratungs- oder seelsorgerischen Gesprächen. Zum anderen müssen diese über die Möglichkeit der Kostenübernahme für anwaltliche Erstberatung bei Verdacht der Verletzung der sexuellen Selbstbestimmung durch die EKvW informiert werden. Die betroffene Person sollte über alle Schritte des Interventionsteams in Kenntnis gesetzt werden.

Je nach Situation bedürfen auch **Menschen im Umfeld** der Tatperson oder der betroffenen Person besondere Unterstützung. Die Möglichkeiten sind von Fall zu Fall abzuwägen (Beratungsangebot, Präventionsangebot). Dies kann z.B. die Familie oder enge Freunde betreffen oder auch eine ganze Gruppe an Menschen (wie KiTa-Gruppen mit Eltern oder eine ganze Gemeinde).

Das Interventionsteam entscheidet weiter über die Information der Öffentlichkeit. Das Geheimhalten von Vorkommnissen bietet einen perfekten Nährboden für Gerüchte und Falschaussagen. Um sexualisierter Gewalt entgegenzutreten und die Haltung des Kirchenkreises zu verdeutlichen, darf darüber nicht geschwiegen werden.

Die Information kann sich gezielt an bestimmte Personengruppen in der Gemeinde / Einrichtung wenden (Jugendliche in der Jugendarbeit, Mitarbeitenden in der Jugendarbeit, Eltern von Teilnehmenden, Kolleg*innen) oder generell an die Öffentlichkeit.

8.2 Intervention Verstoß Abstinenzverbot



*Nach dem Alter erlaubtes Intim- oder Liebesverhältnis, das nicht vereinbar ist auf Grund der bestehenden Macht-, Abhängigkeits- oder Vertrauensverhältnisse und / oder gegen die unterzeichnete Selbstverpflichtungserklärung verstößt.

Bei einem Verstoß gegen das Abstinenzgebot, wenn beide minderjährig sind und die Handlungen einvernehmlich vorgenommen werden, wird von einer Meldung bei der Meldestelle abgesehen. Sie erhalten eine pädagogische Maßnahme und werden auf die Selbstverpflichtungserklärung hingewiesen. Als Begründung wird die Erläuterung zu §2 herangezogen:

** E-KGSsG-2-W Erläuterungen zu § 2 2b 3. „Zudem ist unter Zugrundelegung arbeitsrechtlicher und sozialrechtlicher Gesichtspunkte zweifelhaft, ob zwischen minderjährigen Teilnehmenden an kirchlichen Veranstaltungen und minderjährigen Teamern überhaupt eine strukturelle Unterlegenheit (im Sinne einer Abhängigkeit) bejaht werden könnte."

*** E-KGSsG-2-W Erläuterungen zu § 4 des Kirchengesetzes zum Schutz vor sexualisierter Gewalt 3. Nicht unter die beschriebene Form des Macht- und Abhängigkeitsverhältnisses fallen rein arbeitsrechtliche Abhängigkeitsverhältnisse, etwa zwischen einem Pfarrer und seiner Sekretärin.

8.3 Meldepflicht

Mitarbeitende Personen des Ev. Kirchenkreises Siegen-Wittgenstein sind verpflichtet, einen begründeten Verdacht auf sexualisierte Gewalt oder einen Verstoß gegen das Abstinenzgebot unverzüglich der Meldestelle mitzuteilen (vergleiche § 8 KGSsG). Diese Meldepflicht gilt für beruflich wie ehrenamtlich Mitarbeitende.

Ein begründeter Verdacht liegt vor, wenn eine Person sexualisierte Gewalt beobachtet oder ihr dies von einer betroffenen Person mitgeteilt wird.

Die Meldung an die Meldestelle der Evangelischen Kirche von Westfalen hat laut § 8 KGSsG unverzüglich zu erfolgen. Unverzüglich bedeutet, dass die Meldung so schnell wie möglich, aber nicht mit übertriebener Eile, vorzunehmen ist. Niemand soll beispielsweise eine Gruppe unbeaufsichtigt lassen, um die Meldestelle zu kontaktieren oder noch mitten in der Nacht und übermüdet einen Bericht schreiben. Selbstverständlich steht in jedem Fall der Schutz betroffener Personen an erster Stelle. Wenn etwa Gefahr in Verzug ist, ist unbedingt die Polizei zu alarmieren. Wenn eine akute Situation zunächst befriedet werden muss, bevor eine Meldung abgegeben werden kann, stellt auch das keinen Verstoß gegen die Meldepflicht dar. Sobald die Situation es aber möglich macht, soll der Kontakt zur Meldestelle aufgenommen werden.

Die Meldepflicht gemäß § 8 KGSsG ist eine direkte Meldepflicht, das heißt, dass Mitarbeitende sich im Meldefall direkt an die Meldestelle wenden müssen. Eine vorherige Absprache oder eine Information der zuständigen Leitungsperson ist im KGSsG nicht vorgesehen.

Diese direkte Meldepflicht stellt einen Schutz für meldende Mitarbeitende dar, weil sie für diese gesetzlich geregelte Abweichung vom Dienstweg (die hier ausdrücklich gewollt und bewusst installiert ist!) keine negativen dienst- oder arbeitsrechtlichen Konsequenzen befürchten müssen.

Andere Meldepflichten, die sich je nach Kontext aus anderen Kindeswohlgefährdungen ergeben können, stehen unabhängig neben der Meldepflicht nach dem Kirchengesetz.

Das KGSsG setzt deutlich unterhalb der Grenze der Strafbarkeit an, deshalb ist grundsätzlich zu bedenken: nicht jeder laut KGSsG meldepflichtige Vorfall ist auch innerhalb der Regelungen des SGB VIII meldepflichtig.

Ein Verdacht auf sexualisierte Gewalt ist dann bei der Meldestelle meldepflichtig, wenn ein*e Mitarbeiter*in der EKvW verdächtigt oder beschuldigt wird, diese ausgeübt zu haben.

Für Personen die dem § 203 StGB unterliegen, besteht die Möglichkeit sich vor einer Meldung von ihrer Schweigepflicht entbinden lassen.

(siehe Anlage 8.2. Schweigepflichtentbindung)

Beratungsrecht
Nicht jede mitarbeitende Person kann selbstständig einschätzen, ob es sich bei einem Vorfall, einer Beobachtung oder dem Inhalt einer Mitteilung um einen meldepflichtigen begründeten Verdachtsfall in Bezug auf sexualisierte Gewalt handelt. Darum gibt es die Möglichkeit, bei einem vagen Verdacht sich anonym bzw. anonymisiert bei der Meldestelle beraten zu lassen (§ 8 Absatz 2 KGSsG). Hier kann im ersten Schritt eine fachliche Einschätzung zu einer gemachten Beobachtung oder einer Wahrnehmung durch eine unvoreingenommene externe Person erfolgen.

Hierzu können auch die Insofern erfahrene Fachkräfte (InSoFa) angefragt werden.

Je nach Situation können dann weiterführende Schritte für die Begleitung Betroffener vor Ort besprochen oder es kann Hilfestellung bei der Suche nach externer Unterstützung geleistet werden.

Stellt sich im Zuge der anonymen Beratung heraus, dass ein meldepflichtiger Fall gemäß KGSsG vorliegt, kann direkt eine Meldung vorgenommen und die Intervention eingeleitet werden.

Meldestelle

Fachstelle „Prävention und Intervention" der EKvW, Meldestelle nach dem KGSsG,

Landeskirchenamt
Altstädter Kirchplatz 5
33602 Bielefeld

Telefon: 0521 594-381

meldestelle@ekvw.de

(vgl.: Evangelische Landeskirche vom Westfalen (2023: Interventionsleitfaden, Praxishandbuch zur Intervention von sexualisierter Gewalt in der Evangelischen Kirche von Westfalen)

9 Umgang mit außerkirchlichen Meldungen

Es kann vorkommen, dass Kinder und/oder Jugendliche das gute Verhältnis zu Mitarbeitenden nutzen, um über persönliche Anliegen und Probleme ins Gespräch zu kommen.

Dies kann auch Anliegen betreffen, die außerhalb der Zuständigkeit des kirchlichen Auftrags liegen. Dennoch möchten wir auch hier Ansprechpartner sein und Hilfen anbieten.

Als Unterstützung sind hier sicherlich die hauptamtlich Mitarbeitenden der Kinder- und Jugendarbeit ansprechbar.

Weitere Ansprechpersonen sind die InSoFa (Insofern erfahrene Fachkräfte).

Den Kontakt findet man auf der Homepage der Ev. Jugend im Kirchenkreis Siegen-Wittgenstein
www.juenger-siwi.de/FürDich/Kindesschutz/Ansprechpartner

10 Umgang mit anderen Formen von Gewalt

Neben dem wichtigen Thema der sexualisierten Gewalt kann es auch zu anderen Formen von verbaler wie non-verbaler Gewalt kommen.

Dies sind:

- Mobbing
- Diskriminierung
- Antisemitismus
- körperliche Gewalt
- psychische Gewalt (z.B. Gruppenzwang, etc.)
- herabwürdigendes Verhalten
- gewaltverherrlichende Sprache
- populistische Aussagen
- extremistische Einstellungen

All diesen Formen von Gewalt stehen wir als Ev. Jugend entschieden entgegen.

Wir wollen unser Netzwerk und unsere Möglichkeiten nutzen, um solchen Formen von Gewalt entgegen zu stehen und ihnen durch Transparenz und Widerrede den Nährboden zu nehmen.

Zudem stehen wir an der Seite der Betroffenen solcher Gewaltformen und wollen ihnen auch künftig beistehen.

11 Freizeitmaßnahmen

11.1 Risiko und Potenzialanalyse

Freizeiten / Reisen bieten Kindern und Jugendlichen vielfältige Erfahrungsräume und zahlreiche Möglichkeiten, sich selbst und ihr Umfeld zu erkunden und zu erproben. Natürlich birgt dies auch Risiken, die sich einem auf den ersten Blick oft nicht zeigen. Daher ist die Risikoanalyse ein zentrales Element der Schutzkonzeptentwicklung, um sich als Freizeitteam mit den potenziellen Gefahren vertraut zu machen und sensibel für mögliche „Angriffspunkte" zu sein. Je besser und umfangreicher sich das Freizeitteam im Vorfeld mit diesen auseinandergesetzt hat, umso gezielter können Mitarbeitende agieren und reagieren.

Gleichzeitig erforscht die Potenzialanalyse bereits vorhandene Ressourcen zum Schutz von Kindern und Jugendlichen.

Hinweis: In der pädagogischen Arbeit gehen wir als verantwortlich Mitarbeitende oftmals bewusst Risiken ein und verlassen die sog. „Komfortzone" um Teilnehmenden Exploration und das Erlernen von neuen Fähigkeiten bzw. Persönlichkeitsentwicklung zu ermöglichen. Das ist ausdrücklich unser Auftrag! (vgl. § 11 Abs. 1 S. 1 SGB VIII)

Bewusste Entscheidungen ein Risiko einzugehen, bedürfen der Transparenz und Nachvollziehbarkeit für alle Beteiligten.

Bei der Risikoanalyse geht es also nicht generell um die Vermeidung jeglicher Risiken, sondern lediglich um die Risiken, die zu Übergriffen und Missbrauch führen können.

Die Potenzial- und Risikoanalyse sollte für jede Freizeit neu durchgeführt werden. Jeder neue Freizeitort, neue Mitarbeitende und wechselnde Teilnehmende bringen Veränderungen mit sich, aus denen sich neue Risiken ergeben.

Im Sinne der Beteiligung sollten Teilnehmende in den Prozess der Risikoanalyse einbezogen werden. Sinnvollerweise werden sie befragt, welche Gefährdungen sie selbst wahrnehmen.

(siehe Anlage 11.1. Potential- und Risikoanalyse)

11.2 Mitarbeitende

Auswahl der Mitarbeitenden:

- Wie reagiert die Person auf die Aufforderung des erweiterten Führungszeugnisses?
- Sind genug Mitarbeitende vorhanden?
- Wenn kurzfristig Mitarbeitende gesucht werden, welche Kriterien gelten für die Auswahl?
- Geschlechterverhältnis etc.
- Bitte Kriterien festlegen!

Qualifizierung und Sensibilisierung von Mitarbeitenden

- Ausnahmslos alle Beteiligten in der Mitarbeit benötigen Basiswissen zum Thema sexualisierte Gewalt, um somit die Relevanz zu verstehen und Sensibilität zu entwickeln. Basiswissen wird durch die Teilnahme an unserer Schulung vermittelt, welche für alle Mitarbeitende verpflichtend ist.
- Es braucht klare Regeln zum Umgang miteinander und mit Kindern und Jugendlichen, diese werden durch den erstellten Verhaltenskodex festgehalten. Diesen hat jeder unterzeichnet.
- Jeder Mitarbeiter muss sich seiner Rolle im Team bewusst sein, dies muss transparent kommuniziert werden.

Verhaltenskodex Mitarbeitende

- Es sollte ein Verhaltenskodex entwickelt bzw. übernommen werden, in welchen jede/r Mitarbeitende unterwiesen ist und die Kenntnisnahme auch unterschreibt
- Verhaltenskodex kann mit Mitarbeitenden entwickelt werden
  (siehe Anlage 11.2. Verhaltenskodex Teamer)
- Siehe auch Kapitel 5.2.

Führungszeugnis und Selbstverpflichtung

- Es muss ein erweitertes Polizeiliches Führungszeugnis beantragt werden. Dieses ist für Mitarbeitende mit einer entsprechenden Bescheinigung vom Gemeindebüro der jeweiligen Kirchengemeinde kostenlos erhältlich.
- Das Führungszeugnis muss an der im Schutzkonzept festgelegten Stelle vorgelegt werden. Das Führungszeugnis darf NICHT einbehalten lediglich eingesehen werden.
- Unsere Selbstverpflichtungserklärung muss unterschrieben sein.
- Siehe auch Kapitel 5.1. und 5.3.

Partizipation

Grundsätzlich sollten Mitarbeitende in Planung und Entwicklung mit einbezogen werden. Neben der Beteiligung an einem Verhaltenskodex etc. ist es auch unerlässlich, eine Feedbackkultur zu etablieren. Dies kann beispielsweise durch regelmäßige Teamtreffen, in denen Feedback ein festes Element darstellt, sichergestellt werden. Ein ehrlicher und offener Umgang miteinander ist ein wichtiger Baustein zur Prävention.

(siehe Anlage 11.3. Umsetzungsideen zur Arbeit mit den Zeltlagerbildern)
(siehe Anlage 11.4. Zeltlagerbild Tag und 11.5. Zeltlagerbild Nacht)

Zusammenfassung Mitarbeitende

Alle Mitarbeitende müssen…:

1. … ein erweitertes polizeiliches Führungszeugnis an festgelegter Stelle vorlegen.
2. … unsere Selbstverpflichtungserklärung unterschrieben haben.
3. … den vom Team erstellten Verhaltenskodex unterschrieben haben.
4. … an einer Grundschulung im Kirchenkreis oder analog derer Inhalte teilgenommen haben.

Hier findet man eine Liste zum Ausfüllen, damit man den Überblick im Team behält:
(siehe Anlage 11.6. Checkliste Mitarbeitende)

11.3 Teilnehmende

Auch für Teilnehmende wird ein Verhaltenskodex entwickelt, dieser kann aus *Anlage 11.7. Verhaltenskodex Teilnehmer* übernommen werden.

Partizipation:
Man kann den Verhaltenskodex bzw. Campregeln auch mit Teilnehmenden erarbeiten, das hilft zur Vertiefung - siehe dazu Punkt 6. 1. Partizipation.

Informiert:
Alle Teilnehmenden müssen die wichtigen Infos (Telefonnummer, Beschwerde Hotlines (Siehe Punkt 8 Beschwerdemanagement etc.) am Anfang bekommen.

Beschwerdemöglichkeiten Es muss zu den Möglichkeiten immer die Möglichkeiten geben, sich an unbeteiligte Dritte zu wenden. Dies wird durch die Bekanntmachung von Hotlines etc. sichergestellt.

(siehe Kapitel 7 Beschwerdemanagement)

11.4 Informationen an Eltern

Eltern sollten grundsätzlich über die Abläufe und Schutzkonzepte informiert werden. Das bedeutet, dass die erarbeiteten Verhaltenskodexe (für Teilnehmende und Mitarbeitende) die Eltern erhalten. Ggf. können Eltern auf dem TN Verhaltenskodex mitunterschreiben, dass sie ihre Kinder in den entsprechenden Regeln unterwiesen haben. Eltern sollte das fertige Schutzkonzept zur Verfügung gestellt werden. (Bei Freizeiten wird die Risikoanalyse erst vor Ort abgeschlossen, diese könnte ggf. nachgesendet oder bei der Information an die Eltern beschrieben sein, wie es erstellt wird.)

12 Aufarbeitung und Rehabilitation

In dem Punkt Aufarbeitung und Rehabilitation schließt sich das Referat für Jugend und Gemeindepädagogik des Ev. Kirchenkreises Siegen-Wittgenstein dem „Interventionsleitfaden, Praxishandbuch zur Intervention von sexualisierter Gewalt" der Evangelischen Kirche von Westfalen, 1 Auflage aus 2023, an. Die Kapitel 5 und 6 aus diesem Leitfaden werden hier in Punkt 9 aufgeführt.

12.1 Aufarbeitung

Aufarbeitung ist neben der Prävention und Intervention ein wesentlicher Aspekt im Einsatz gegen sexualisierte Gewalt. Es geht darum, erlittenes Leid von Betroffenen zu sehen, anzuerkennen und aus Fällen sexualisierter Gewalt zu lernen. Welche Faktoren haben sexualisierte Gewalt begünstigt und welche Hilfen und Reaktionen sind möglicherweise ausgeblieben? Im Wesentlichen unterscheidet man zwischen drei Formen der Aufarbeitung, die nicht immer genau voneinander zu trennen sind, sondern sich auch überschneiden können.

12.2 Individuelle Aufarbeitung

In der individuellen Aufarbeitung geht es um den einzelnen Menschen und den ganz individuellen Weg, das Erlebte zu bearbeiten. Betroffene entscheiden, welche Schritte sie wann zu gehen bereit sind und welche Unterstützung sie brauchen bzw. Inwiefern sie Unterstützungsangebote annehmen möchten.
Teil der individuellen Aufarbeitung kann es sein, dass Betroffene die Möglichkeit haben, über erlebtes Unrecht innerhalb kirchlicher Strukturen zu sprechen und ihr Leid anerkannt wird.
Außerdem kann es um eine aus Betroffenensicht angemessene Intervention, den Schutz potenziell weiterer Betroffener, das zur Rechenschaft ziehen von Tatpersonen, finanzielle Anerkennung und vieles mehr gehen.
Verantwortliche in kirchlichen Einrichtungen, Gemeinden und so weiter können und sollen dazu helfen, dass betroffene Personen ihren Unterstützungsbedarf adressieren und vorhandene Unterstützungsangebote für die individuelle Aufarbeitung vermittelt bekommen. Auf Wunsch muss eine bedarfsgerechte Begleitung während dieses Prozesses ermöglicht werden.

12.3 Institutionelle Aufarbeitung

Die institutionelle Aufarbeitung ist die strukturelle Auseinandersetzung mit sexualisierter Gewalt innerhalb des jeweiligen Systems, für die das zuständige Leitungsorgan verantwortlich ist. Die Perspektive der Betroffenen ist dabei unverzichtbar. Es geht um alles, was die Institution braucht und nutzt, um aufzuklären, zu lernen, angemessen zu agieren.
Im Rahmen des Aufarbeitungsprozesses werden besonders die begünstigenden Faktoren, die sexualisierte Gewalt zugelassen haben und der Umgang mit betroffenen und beschuldigten Personen in den Blick genommen.[14] Zusätzlich spielen auch die Häufigkeit und die Art der sexualisierten Gewalt eine Rolle.
Diese Aufgabe kann unter Umständen nicht nur innerhalb der eigenen Institution bewältigt werden. Es ist zu überlegen, ob externe (wissenschaftliche, juristische, fachliche etc.) Unterstützung hinzugezogen werden soll.

[14] UBSKM: Aufarbeitung von sexueller Gewalt. abrufbar unter: Aufarbeitung von sexueller Gewalt in Deutschland und weltweit: https://beauftragte-missbrauch.de

Ein Fall von sexualisierter Gewalt im eigenen Kontext kann zu Verstörung, Schock und Ohnmacht in der betroffenen Einrichtung oder Gemeinde führen. Im Fachdiskurs ist diesbezüglich von „traumatisierten Institutionen" die Rede.[15]

Aufarbeitung in der Einrichtung: Nach einer abgeschlossenen Intervention muss es zu einer Reflexion der Abläufe und der fachlichen Standards kommen. Neu gewonnene Kenntnisse werden ins Schutzkonzept eingearbeitet. Es kommt zu einer Weiterentwicklung der Bausteine im Schutzkonzept. Dies dient der Sicherheit der mitarbeitenden Personen im Umgang mit sexualisierter Gewalt und erhöht den Schutz für alle Menschen im System.

Aufarbeitung mit den Mitarbeitenden im Team: Hier geht es um die Stabilisierung der Einrichtung durch die Wiederherstellung der Handlungsfähigkeit von Leitungsverantwortlichen und dem beteiligten Team. Hierzu braucht es eine Bearbeitung der emotionalen Betroffenheiten aller einzelnen Mitarbeitenden. Dieser Prozess sollte von externen Fachleuten (Supervisor*innen; Mediator*innen) begleitet werden.

Aufarbeitung mit beteiligten Gruppen (zum Beispiel Kinder und Jugendliche): Einzelne Personen oder Gruppen erhalten Unterstützung bei der Aufarbeitung eigener emotionaler Prozesse. Kinder und Jugendliche, Eltern sowie Mitarbeitende unter anderem benötigen Unterstützung darin, das Geschehene begreifen zu können und zu erkennen, was dazu beigetragen hat, dass solche Taten möglich waren. Sowohl die Strategien der Tatperson(en) als auch die institutionellen Strukturen, die die Taten ermöglicht oder gar begünstigt haben, müssen analysiert und Risikofaktoren bekannt gemacht werden.

Aufarbeitung mit relevanten Dritten: Hier stehen Menschen, die mit der Institution / Einrichtung oder ähnlichem in Verbindung stehen, aber nicht originär Teil des Systems sind (im Bild gesprochen: „Zaungäste"), im Fokus. Ihnen werden Unterstützungsangebote und die Entscheidungen und Vorgehensweisen im Zuge der Intervention transparent dargestellt. Dazu eigenen sich beispielsweise Informationsveranstaltungen, Gemeindeversammlungen, Informationsschreiben und so weiter.[16]

12.4 Gesellschaftliche Aufarbeitung

Die gesellschaftliche Aufarbeitung soll sexualisierte Gewalt mehr in den Fokus der Öffentlichkeit bringen. Die wissenschaftlichen Erkenntnisse zur Häufigkeit und zum Ausmaß von Verletzungen der sexuellen Selbstbestimmungen im weitesten Sinne sollen bekannter werden und damit das Bewusstsein für einen sensiblen und beherzten Umgang mit sexualisierter Gewalt vergrößern.

[15] EKD: „Auf Grenzen achten – Sicheren Ort geben, Prävention und Intervention. Arbeitshilfe für Kirche und Diakonie bei sexualisierter Gewalt", Kapitel 1.4, Aufarbeitung — https://www.ekd.de/massnahmen_zum_schutz_intervention.htm

[16] Evangelische Landeskirche in Württemberg (2019): Handlungsleitfaden Interventionsplan bei Grenzverletzungen, Übergriffen, (sexualisierter) Gewalt oder fachlichem Fehlverhalten gegenüber Schutzbefohlenen innerhalb der Evangelischen Landeskirche in Württemberg. Seite 28 ff.

Durch gesellschaftliche Aufarbeitung sollen die Bedingungen für betroffene Personen in allen möglichen Systemen und Zusammenhängen (Familien, Vereine, Internet, Schulen, Kirchen, Kulturveranstaltungen etc.) verbessert werden und die Notwendigkeit, flächendeckend Präventionsarbeit zu implementieren, gesellschaftlicher Konsens werden.

Dabei geht es beispielsweise konkret um Unterstützungsmaßnahmen wie therapeutische und beratende Angebote, aber auch um die Entwicklung von Schutzkonzepten in Vereinen, Schulen, Kirchengemeinden und so weiter.

> **Die Evangelische Kirche von Westfalen ist nicht allein für die gesellschaftliche Aufarbeitung verantwortlich. Sie kann aber durch eine konsequent betroffenenorientierte Haltung, verbindliche Standards (die im KGSsG verankert sind), konsequente institutionelle Aufarbeitung und die Kommunikation über all dieses ihren Teil dazu beitragen.**

12.5 Rehabilitation bei unbegründetem Verdacht

Ein unbegründeter Verdacht hat schwerwiegende Auswirkungen für eine falsch beschuldigte Person und die weitere Zusammenarbeit im betreffenden (ehrenamtlichen) Arbeitskontext.

In der Praxis zeigt sich, wie schwer zu Unrecht geäußerte Vorwürfe aus der Welt zu schaffen sind, besonders bei Mitarbeitenden in pädagogischen Arbeitsfeldern.

Ziel einer Rehabilitation ist die vollständige Wiederherstellung der Reputation einer fälschlich beschuldigten Person. Die Herausforderung besteht darin, den Verdacht so weit auszuräumen, dass das Vertrauensverhältnis zwischen der beschuldigten Person und den involvierten Personenkreisen wieder hergestellt werden kann.[17]

Eine zu Unrecht beschuldigte Person leidet häufig dennoch unter den geäußerten Vorwürfen und erlebt Misstrauen oder Distanz durch Kolleg*innen und / oder andere Personen aus dem System (Eltern, Teilnehmende und so weiter).

In allen gesellschaftlichen Bereichen ist eine Rehabilitation nach Ermittlungen durch Strafverfolgungsbehörden dann schwierig, wenn diese „aus Mangel an Beweisen" und nicht „wegen erwiesener Unschuld" eingestellt wurden. Dann sind die Verdachtsmomente nicht eindeutig ausgeräumt und in der öffentlichen Wahrnehmung bleiben Zweifel an der Unschuld bestehen.

Innerhalb der Evangelischen Kirche von Westfalen kann sich eine Rehabilitation jedoch ohnehin nicht nur am Strafrecht und eventuell vorliegenden Ermittlungsergebnissen staatlicher Stellen orientieren. Das KGSsG definiert sexualisierte Gewalt wie erwähnt weit unter dem Niveau der Strafbarkeit, sodass auch Taten, die strafrechtlich nicht relevant sind, für Mitarbeitende unserer Landeskirche mit Konsequenzen verbunden sein können. Es können also nicht pauschal beschuldigte Mitarbeitende rehabilitiert werden, denen keine Straftat aus dem Strafgesetzbuch nachgewiesen werden konnte. Der Blick muss

[17] *Hamburger Sportjugend im Hamburger Sportbund e. V. (HSJ) (2021): HSJ-Interventionsleitfaden Prävention sexualisierter Gewalt. abrufbar unter: https://www.hamburger-sportjugend.de/images/Kinderschutzma%C3%9Fnahmen/HSJ-Interventionsleitfaden_Pr%C3%A4vention_sexualisierter_Gewalt.pdf*

differenzierter sein und die Definition sexualisierter Gewalt (§ 2 KGSsG) sowie das Abstands- und das Abstinenzgebot (§ 4 KGSsG) müssen beachtet werden.

> **Rehabilitation bedeutet in der praktischen Umsetzung, alle Handlungsschritte, die die beschuldigte Person betreffen, wieder umzukehren und darzulegen, dass es sich um einen unbegründeten Verdacht gehandelt hat.**

Gab es beispielsweise eine Pressemitteilung, so braucht es im Rehabilitationsprozess erneut eine Presseerklärung mit Informationen zum neuen Erkenntnisstand.

Sofern Mitarbeitendengespräche geführt werden, sollte dort erklärt werden, dass und (soweit möglich) wodurch der Verdacht ausgeräumt wurde.

Relevante Gruppen innerhalb des Systems brauchen möglicherweise Aufarbeitungsprozesse, die durch externe Fachpersonen (zum Beispiel Mediation, Supervision, Gemeindeberatung) begleitet werden sollten, um ein Vertrauensverhältnis wiederherzustellen.

Alle dem System zugehörigen und verbundenen Personen brauchen Informationen und Transparenz über den aktuellen Sachverhalt.

Auch in Prozessen der Rehabilitation ist es wichtig, transparent gegenüber der falsch beschuldigten Person zu agieren und sie über alle Handlungsschritte zu informieren, sie miteinzubeziehen und ihre Perspektive ernst zu nehmen.

Ehrlicherweise muss erwähnt werden, dass es Situationen geben kann – besonders in pädagogischen Arbeitsfeldern, in denen eine Rehabilitation innerhalb der früheren (ehrenamtlichen) Arbeitsbedingungen an den Menschen im jeweiligen System scheitert und daher eine Versetzung auf eine andere Stelle als einziger Schritt hin zu einer neuen Normalität infrage kommt.

Eine Versetzung kann ebenso auf Wunsch der zu rehabilitierenden Person initiiert werden.

13 Evaluation

Dieses Schutzkonzept wird alle 4 Jahren im Turnus der Presbyterien- Wahlen neu evaluiert oder falls die Notwendigkeit aufgrund von Umstrukturierungen oder Vorfällen es nötig macht.

Verantwortlich für das Schutzkonzept der Ev. Jugend und deren analogen Vorlagen ist die Leitung des Referates für Jugend und Gemeindepädagogik.

Für die Schutzkonzepte der Ev. Jugend in den Kirchengemeinden ist das Presbyterium verantwortlich.

Die Fachstelle Prävention unterstützt den Prozess.