

SCHUTZKONZEPT

zur Prävention sexualisierter Gewalt



| Alle / Tage / Weiter Raum

in der Evangelischen Lydia-Gemeinde, Bielefeld

Stand 12. April 2024

INHALT

Vorwort	3
Einleitung.....	4
Risiko- und Potentialanalyse	5
Personalverantwortung.....	8
Verhaltenskodex/Selbstverpflichtung	10
Fortbildungen	15
Partizipation	155
Präventionsangebote	166
Beschwerdewege	Fehler! Textmarke nicht definiert. 7
Notfallplan/Handlungsleitfaden.....	188
Meldepflicht	209
Intervention.....	21 20
Kooperation mit Fachstellen	254
Qualitätsmanagement.....	265
Anhang	27
Literaturnachweis.....	46

Vorwort

„Zum Segen berufen“ – in diesen drei Worten lässt sich die Bestimmung aussagen, die dem Menschen um Gottes Willen gegeben ist und die von daher auch dem christlichen Menschenbild zugrunde liegt. Im Segen wird Gottes Lebensversprechen an alle Menschen gleichermaßen konkret, unabhängig von ihrer geschlechtlichen Zuordnung und ihrem darauf bezogenen Selbstverständnis. Segen bedeutet Zukunft, eine mit allem Guten erfüllte Lebenszeit. Mit dem Leitbild des Segens hat sich der Kirchenkreis Bielefeld eine Vision zu eigen gemacht, die in diesem Sinne auf Freude und Gemeinschaft zielt und so in alle kirchlichen Handlungsfelder hineinwirken will.

Mit dem vorliegenden Schutzkonzept zur Prävention sexualisierter Gewalt liegt eine Handlungsleitlinie vor, die der Berufung zum Segen Rechnung trägt. Sie ermöglicht allen Verantwortungsträger*innen ein bewusstes, an Vorstellungen von Geschlechtergerechtigkeit orientiertes und reflektiertes Verhalten im sozialen Miteinander. Die hier zusammengetragenen Überlegungen und Vorgaben möchten weitestgehend sicherstellen, dass Menschen in allen Begegnungssituationen unseres kirchlichen Alltags ein unbelastetes Miteinander erleben und mit einer diskriminierungssensiblen und diskriminierungskritischen Kirche rechnen können. Menschen sollen miteinander und aneinander Erfahrungen teilen können, die als segensreich erlebt und dann auch gerne erinnert und erzählt werden. Dazu ist eine achtsame, wertschätzende Wahrnehmung und eine achtsame Gestaltung von vielfältigen Begegnungsmöglichkeiten unbedingt erforderlich.

Durch die auf der im Februar 2024 durchgeführten Befragung basierenden Risikoanalyse im Bereich sexualisierter, geschlechtsbasierter Gewalt war es zudem möglich, Situationen zu identifizieren und bewusster zu gestalten, die das Potenzial einer Gefährdung der sexuellen Selbstbestimmung mit sich bringen.

Das vorliegende Konzept gibt einen Rahmen für das Miteinander in der Evangelischen Lydia-Gemeinde Bielefeld vor; es ist daher als Grundlage für die ständige Weiterarbeit an diskriminierungs- und gewaltsensiblen Geschlechterverhältnissen in der Lydia-Gemeinde zu verstehen. Es dient den verschiedenen Gruppen und Kreisen in der Gemeinde als Orientierungsrahmen und als Hilfestellung zu einer sachgerechten Vorgehensweise in den in der Gemeinde bestehenden haupt- und ehrenamtlichen Arbeitsbedingungen. Im Bedarfsfall gibt die Präventionsstelle des Evangelischen Kirchenkreises für eine sachgerechte Anpassung an die Gegebenheiten und Veränderungen weitergehende Beratung und Unterstützung.

Unser Dank gilt an dieser Stelle allen haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitenden, die in so vielfältiger Weise in unserer Gemeinde dafür arbeiten, dass menschliche Begegnungen von Achtsamkeit und Wertschätzung geprägt ist, dass die Lydia-Gemeinde immer mehr ein für alle Menschen sicherer Ort wird und dass auf diese Weise das Miteinander im Raum der Kirche als das erlebt werden kann, was die Bibel aus gutem Grund Segen nennt.

Das Presbyterium der Lydia-Gemeinde, April 2024

Einleitung

„Schutzkonzepte sind ein Zusammenspiel aus institutionellen und pädagogischen Maßnahmen und bedürfen einer Kultur der Achtsamkeit, des Respekts und der Wertschätzung [...].“ Sie umfassen Handlungspläne sowie konzeptionelle Elemente und basieren auf einem partizipativen und prozessorientierten Grundverständnis von Prävention und Intervention. „Schutzkonzepte gehen damit über einzelne und isolierte Präventionsmaßnahmen hinaus und nehmen die Einrichtung sowohl als Schutzraum (kein Tatort werden) als auch als Kompetenzort, an dem [Menschen] Hilfe erhalten, [die von einer Verletzung gegen ihre sexuelle Selbstbestimmung betroffen sind] wahr.“¹

Vor diesem Hintergrund sieht das Kirchengesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt (KGSSG) der Evangelischen Kirche von Westfalen (EKvW) die Entwicklung von Schutzkonzepten in all ihren Einrichtungen vor².

Die **Evangelische Lydia-Gemeinde** hat sich zum Ziel gesetzt, für alle Menschen in ihrem Wirkungskreis – egal ob Kind, Jugendliche*r oder Erwachsene*r – ein sicheres, gewaltsensibles Umfeld zu schaffen. Vor allem Minderjährige und Erwachsene in Abhängigkeitsverhältnissen sollen ein Umfeld vorfinden, das sie vor sexualisierter Gewalt schützt, in dem sie sich wohl und sicher fühlen.

Erklärte Ziele des Schutzkonzeptes sind:

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

Präventionsmaßnahmen und Schutzkonzept sind Teil der Gemeindekonzeption.

Zielgruppen

Demzufolge sind als Zielgruppen dieses Konzeptes besonders Kinder, Jugendliche, hilfe- und unterstützungsbedürftige Menschen sowie Menschen in Abhängigkeitsverhältnissen zu nennen, die innerhalb der Lydia-Gemeinde tätig sind oder an Veranstaltungen der Gemeinde teilnehmen. Hauptamtliche Mitarbeitende der Gemeinde befinden sich als Angestellte innerhalb der Strukturen des Kirchenkreises ebenfalls in einem Abhängigkeitsverhältnis und werden demzufolge durch diese Regelungen auch geschützt.

Verantwortung für die Umsetzung des Schutzkonzeptes tragen die Leitungsgremien der Gemeinde sowie die Verantwortlichen und Leitungen von Kreisen und Gruppen.

¹ Vereinbarung zwischen der Evangelischen Kirche in Deutschland (EKD) und dem unabhängigen Beauftragten für Fragen des sexuellen Kindesmissbrauchs (UBSKM), 2016)

² (vgl. §6 (1) KGSSG)

Geltungsbereich

Die mit diesem Schutzkonzept festgeschriebenen Maßnahmen und Anforderungen gelten für alle Arbeitsfelder, Kreise und Gruppen der Evangelischen Lydia-Gemeinde.

Einzelne Arbeitsbereiche müssen jedoch aufgrund gesetzlicher Vorschriften (z.B. §45 (2) SGB VIII) eigene, an ihre Strukturen angepasste Schutzkonzepte erstellen. Dazu gehören die Kindertageseinrichtungen, die Evangelische Jugend sowie der CVJM Johannes und der CVJM Sudbrack (nach dem KGSsG). Basis dieser Schutzkonzepte ist dieses Rahmenkonzept (die hier benannten Regelungen können nicht verworfen oder aufgeweicht werden), beschäftigen sich aber darüber hinaus im Rahmen der Risiko- und Potentialanalyse mit ihren eigenen Strukturen und Räumen, benennen eigene Verantwortlichkeiten und individuelle Maßnahmen zum Beispiel in Bezug auf Beschwerdewege, Raumkonzepte, Maßnahmen zur Prävention und Verhaltensrichtlinien – der Verhaltenskodex kann gegebenenfalls näher ausgeführt und inhaltlich enger gefasst werden.

Risiko- und Potentialanalyse

Herzstück eines Schutzkonzeptes ist die Risiko- und Potentialanalyse. In der Lydia-Gemeinde wurde sie zu Beginn der Schutzkonzeptentwicklung 2024 in einem partizipativen Prozess mit Verantwortlichen, Teilnehmenden und Mitarbeitenden durchgeführt. Die Analyse beinhaltete alle Bereiche der Gemeindearbeit, beispielsweise Räumlichkeiten, Personalverantwortlichkeiten, Veranstaltungs- und Arbeitskonzepte sowie die Teilhabe an und Zugänglichkeit von Informationen. Ziel ist es, die ‚verletzlichen‘ Stellen innerhalb der Gemeindearbeit aufzudecken und mit Maßnahmen des Schutzkonzepts darauf zu reagieren, also Risiken zu identifizieren und zu minimieren.

Die Lydia-Gemeinde stellte hierzu allen Gruppen und Arbeitskreisen Fragebögen zur Risiko- und Potentialanalyse zur Verfügung (siehe Anhang). Diese Analyse wurde mit den folgenden Personenkreisen, jeweils mit spezifischen, für diesen Kreis konzipierten Fragestellungen durchgeführt:

- Besucher*innen von Veranstaltungen (z.B. Gottesdienst)
- Jugendliche und Erwachsene, die Angebote der Gemeinde nutzen sowie ehrenamtliche und hauptamtliche Mitarbeitende

Folgende Gesichtspunkte wurden dabei besonders betrachtet:

- Das Miteinander gestalten – Pädagogik, Strukturen, Kommunikationskultur, Regeln und Haltung sowie Macht- und Vertrauensverhältnisse
- Personalverantwortung für Mitarbeitende und Ehrenamtliche
- Rückblick und Intervention – die Frage, ob bereits Grenzverletzungen erlebt wurden und was getan wird, wenn etwas passiert
- Räumlichkeiten und Orte – an welchen Orten finden Angebote statt und wie sicher fühlen sich Menschen dort?

Das Miteinander gestalten – Pädagogik, Strukturen, Kommunikationskultur, Regeln und Haltung sowie Macht- und Vertrauensverhältnisse

Grundsätzlich haben Menschen in der Lydia-Gemeinde das Gefühl, wertschätzend, aufmerksam und respektvoll behandelt zu werden. Bei Veranstaltungen fühlen sie sich gesehen und angenommen. Die Kommunikationskultur wird durchweg als offen erlebt, inklusive einer Fehlerkultur, die Fehler als Lernmöglichkeit und als Anlass zur Veränderung versteht. Der Umgang unter haupt- und mit ehrenamtlichen Mitarbeitenden ist von einer demokratischen und fürsorglichen Kultur charakterisiert.

Gleichzeitig ist festzustellen, dass Strukturen, Zuständigkeiten und Verantwortlichkeiten teils nicht hinreichend bekannt oder transparent sind, und insofern schwer zu erfassen sind. Kommunikationswege sind in der Folge auch teilweise unklar; etwa Verantwortlichkeiten bei Veranstaltungen oder in einzelnen Arbeitsfeldern. Teils ist auch nicht bekannt, wer in bestimmten Konstellationen welche Informationen an wen weitergeben kann oder muss. Deshalb soll auf der **Homepage** klarer benannt werden, bei welchen Gremien, Personen und Funktionsträger*innen spezifische Verantwortlichkeiten liegen, welche Informationen durch wen weitergegeben werden (müssen) und wie die Personen und Gremien erreichbar sind. Schutzkonzept und Verhaltenskodex werden ebenfalls auf der Homepage eingestellt, und es wird ein **Flyer** erstellt, der den Verhaltenskodex beinhaltet und über das Schutzkonzept informiert.

Die Konfirmand*innen-Arbeit der Lydia-Gemeinde basiert auf dem pädagogischen Konzept der Evangelischen Kirche von Westfalen und der Orientierungshilfe „Konfirmandenarbeit. Entdeckungsreise im Land des Glaubens.“ Wir beziehen Konfirmand*innen- und Jugendarbeit aufeinander und pflegen den Kontakt mit den Presbyter*innen. Die Konfirmand*innenzeit im Alter von 12-14 Jahren erstreckt sich von September bis zur Konfirmation im Mai über 21 Monate. Die Einheiten finden einmal im Monat an einem Freitagnachmittag statt. Hinzu kommen eine Wochenendfreizeit zu Beginn der Konfirmand*innenzeit und eine fünftägige Freizeit zu Beginn der Sommerferien. Geleitet werden die Konfirmand*innengruppen jeweils von zwei Personen, de*r Pfarrer*in und eine*r Mitarbeiter*in, die sich ehrenamtlich beteiligt, z.B. Presbyter*in oder Jugendmitarbeiter*in. Hinzu kommen Teamer*innen im Alter von 14 bis 16 Jahren. Die Konfirmand*innen-Arbeit ist erfahrungs- und beziehungsorientiert aufgebaut: Wichtige Personen und Handlungsfelder von Kirche, Diakonie und Ökumene können in Begegnungen erlebt und kennengelernt werden.

In allen befragten Personengruppen wurde die Existenz besonderer Macht- und Vertrauensverhältnisse festgestellt; sie entstehen unter anderem dadurch, dass Menschen im Gemeindeleben über unterschiedliche Autorität verfügen oder auch in unterschiedlicher Weise Nähe zu Personen aufbauen (können). Machtverhältnisse entstehen auch dadurch, dass Menschen nicht gleichermaßen involviert sind, etwa als Ehrenamtliche, und folglich über unterschiedliche Informationen verfügen. Es ist daher eine fortwährende Aufgabe, Strukturen und Kommunikationswege klar und transparent zu gestalten. Das Bewusstsein für die Existenz von Abhängigkeitsverhältnissen in spezifischen Handlungsfeldern ist hoch; dies betrifft Erwachsene, und in besonderer Weise die Arbeit und den Umgang mit Jugendlichen und Kindern. Die Befragungen zeigen die Wichtigkeit, auf allen Ebenen für Macht- und Vertrauensverhältnisse sensitiv zu sein, sie als solche benennen und transparent machen zu können.

In Seelsorgesituationen besteht grundsätzlich ein Abhängigkeitsverhältnis, mit dem auf Seiten der Seelsorgenden achtsam und reflektiert umgegangen wird. Die Verbindung mit der

Zuständigkeit für Personalverantwortung stellt einen Fall besonderer Verantwortung dar. Dieser Verantwortung wird in besonderer Weise durch Jahresdienstgespräche durch die Vorsitzenden des Presbyteriums entsprochen.

Zuständigkeiten, Kompetenzbereiche und Regeln sind in den einzelnen Arbeitsbereichen verständlicherweise unterschiedlich; die Befragungen zeigen, dass über die Existenz von Regeln, ihre Inhalte und Aushandlungsmöglichkeiten eine gewisse Unklarheit herrscht. Dies schließt den Umgang mit Grenzverletzungen, also etwaige Konsequenzen ein. Gleichzeitig zeigen die Befragungen, dass eine Gesamtkultur, in der Grenzen und Regeln im Miteinander geachtet und Grenzverletzungen benennbar gemacht werden können, elementar ist. Dies beinhaltet kommunikative wie auch körperliche Grenzverletzungen. Hierzu kann an bestehenden Regeln, wie der Beachtung der Individualität jeder Person, insbesondere im Umgang mit Kindern und Jugendlichen, angeknüpft werden. Eine transparente Handhabung dieser Regeln und eine transparente, partizipative Arbeitsweise, in der diese Regeln und Haltungen vorgelebt werden, kann dies unterstützen. Generell können Risiken im Umgang miteinander, ob in der Arbeit mit Erwachsenen, Kindern oder Jugendlichen, durch eine klare Kommunikation von Regeln minimiert werden. Hierzu soll der Verhaltenskodex für das Miteinander, ob bei Veranstaltungen, der Seelsorge oder auch im Büroalltag herangezogen werden.

Der Bereich Personalverantwortung für Mitarbeitende und Ehrenamtliche

Im Bereich Personalverantwortung wird zwischen der Verantwortung für haupt- und für ehrenamtliche Mitarbeitende unterschieden. Die Leitungspersonen in der Lydia-Gemeinde sind gut über bestehende Regelungen und Dokumentationspflichten im Bereich der Hauptamtlichkeit informiert. Eine **Zusatzvereinbarung** zum Thema sexualisierte Gewalt wird im Zuge dieser Schutzkonzeptentwicklung erstellt. Über Dokumentations- und Fortbildungspflichten besteht allgemein noch eine gewisse Unsicherheit. Das Schutzkonzept ist die Basis für den weiteren Klärungs- und Informationsprozess.

Für ehrenamtlich engagierte Menschen in der Lydia-Gemeinde ist die Einsichtnahme von Führungszeugnissen und die Schulung der Mitarbeitenden zu verstetigen, damit sie selbstverständlicher Bestandteil der Gemeindegemeinschaft wird.

Rückblick und Intervention – die Frage, ob bereits Grenzverletzungen erlebt wurden und was getan wird, wenn etwas passiert

Teilnehmende an Veranstaltungen der Lydia-Gemeinde haben mehrheitlich das Gefühl, dass auf ihre individuellen Bedürfnisse eingegangen wird und persönliche Grenzen gewahrt werden. Der Umgang wird als sehr wertschätzend und respektvoll erlebt, und auf die Frage nach der Achtung der Privatsphäre gab es sehr positive Rückmeldungen. Die Menschen fühlen sich grundsätzlich sehr gut wahrgenommen.

Gleichzeitig äußern einzelne, dass die persönlichen Grenzen unter Teilnehmenden nicht immer gewahrt wurden. Auch hier wird es hilfreich sein, wenn allgemeine Regeln zum Umgang miteinander kommuniziert und umgesetzt werden.

Die offiziellen Meldewege und die Interventionsstelle der Landeskirche sind bei den Teilnehmer*innen der Umfragen noch nicht flächendeckend bekannt. Dies wird sich im Zuge der fortschreitenden Schulungen und Auseinandersetzung mit dem Thema sexualisierte Gewalt und der Schutzkonzeptentwicklung in der Gemeinde voraussichtlich ändern. Es ist zudem Aufgabe der Fachstelle Prävention im Kirchenkreis, diese Meldewege weiter bekannt zu machen, beispielsweise durch Informationsveranstaltungen.

Räumlichkeiten und Orte – an welchen Orten finden Angebote statt und wie sicher fühlen sich die Menschen dort

Die Betrachtung von Räumlichkeiten und Orten ist ein wichtiger Bestandteil der Risikoanalyse. Oftmals können Unsicherheiten durch kleinere Maßnahmen, wie die Installation von Lichtquellen (etwa im Fall der Jugendetage) oder die Klarstellung, wer welche Verantwortlichkeit für die Vergabe von Räumlichkeiten hat, bereits geklärt werden. Die Umfragen zeigen, dass es durchaus einen Bedarf gibt, das Sicherheitsgefühl zu steigern; etwa im Anschluss an Veranstaltungen, die am Abend stattfinden oder bei Veranstaltungen mit Jugendlichen und Kindern.

Die Raumvergabe in der Johanniskirche ist zentral geregelt. In der Jugendetage erfolgt die Raumvergabe durch den CVJM und das Pfarrteam. **Alle, die einen Schlüssel haben, sind zur Teilnahme an der Fortbildung zum Schutzkonzept verpflichtet.**

Die durchgeführte Risiko- und Potentialanalyse zeigt, dass in der Lydia-Gemeinde an vielen Stellen bereits offene und transparente Strukturen vorhanden sind. Unsere große Aufmerksamkeit gilt den Bereichen Verhaltenskodex, Partizipation und Beschwerdewege.

Personalverantwortung

Wirksamer Kinderschutz und der Schutz vor sexualisierter Gewalt beginnen bereits mit der Auswahl des angestellten und des ehrenamtlichen Personals: Hierzu gehört die Auseinandersetzung mit der Haltung der Bewerber*innen und Interessent*innen für eine ehrenamtliche Tätigkeit und deren Offenheit. Interesse und Erfahrungen mit und an präventiven Maßnahmen im dienstlichen oder auch im privaten Kontext bieten wertvolle Anhaltspunkte.

Dieser Austausch und die Anforderung, ein erweitertes Führungszeugnis vorzulegen, bilden eine wichtige Grundlage für die Zusammenarbeit. Das Thema Prävention sollte aber auch nach der Einstellung Gesprächsgegenstand bleiben

Allgemeines/Durch das KGSSG vorgegebene Rahmenbedingungen

Alle Mitarbeitenden der Lydia-Gemeinde, insbesondere die, 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, sind zu einem verantwortungsvollen Umgang mit Nähe und Distanz verpflichtet. Sexuelle Kontakte in diesen Verhältnissen sind mit dem kirchlichen Schutzauftrag unvereinbar und daher unzulässig (Abstinenzgebot). Zudem haben alle Mitarbeitenden bei ihrer beruflichen oder

ehrenamtlichen Tätigkeit das Nähe- und Distanzempfinden des Gegenübers zu achten (Abstandsgebot). (vgl. §4 KGSSG).

Erweitertes Führungszeugnis

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. Eine **Wiedervorlage** wird **mindestens alle fünf Jahre** durch die Personalverantwortlichen angestoßen.

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

Verantwortlich für die Umsetzung dieser Maßnahmen ist das jeweilige Leitungsorgan, also auf Gemeindeebene das jeweilige Presbyterium.

Sensible Personalauswahl

Der Schutz von Kindern, Jugendlichen und Personen in Abhängigkeitsverhältnissen beginnt bereits bei der Personalauswahl und hat auch im Rahmen der individuellen Personalentwicklung Relevanz. Bereits im Bewerbungsverfahren achten die beteiligten Personen darauf, Mitarbeitende einzustellen, die sich mit dem Thema auseinandersetzen und eine entsprechende Haltung entwickelt haben. Im Vorstellungsgespräch wird auf dieses Schutzkonzept und den Verhaltenskodex explizit hingewiesen, bei Einstellungen auf Leitungsebene wird die Fachkraft für Prävention am Einstellungsverfahren durch Berücksichtigung im Auswahlgremium beteiligt.

In regelmäßigen Mitarbeitenden- und Teamgesprächen wird das Thema sexualisierte Gewalt und deren Prävention thematisiert und reflektiert.

Auch in der Arbeit mit Ehrenamtlichen wird Prävention sexualisierter Gewalt regelmäßig thematisiert. Im persönlichen Gespräch und bei Veranstaltungen wird die Haltung der Gemeinde zum Ausdruck gebracht, der Verhaltenskodex kommuniziert und Kontakte und Veranstaltungen vor dem Hintergrund der Prävention reflektiert.

Verhaltenskodex/Selbstverpflichtung

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

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

Der Verhaltenskodex wurde partizipativ im Presbyterium der Lydia-Gemeinde entwickelt.

Grundsätzlich ist der Verhaltenskodex Teil der Dienstanweisung bzw. längerfristiger Honorarverträge und ist von allen haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden und betroffenen Honorarkräfte zur Kenntnis zu nehmen und zu unterschreiben. Der im folgenden aufgeführte Verhaltenskodex wird im Presbyterium jährlich und mit allen Mitarbeitenden regelmäßig alle 2 Jahre thematisiert. So stellen wir sicher, dass die Regelungen bekannt sind und einen Platz im Alltag der einzelnen Arbeitsbereiche finden.

Der Verhaltenskodex ist ein zentraler Bestandteil des Schutzkonzeptes und muss darum auch allen Personen, mit denen und für die wir arbeiten, zugänglich gemacht werden. Schutzkonzept und Verhaltenskodex werden deshalb auf der Homepage eingestellt, und es wird ein Flyer erstellt, der den Verhaltenskodex vorstellt und über das Schutzkonzept informiert.

Nähe-Distanz

- Ich gestalte die Beziehungen im Rahmen meiner Tätigkeit in der Lydia-Gemeinde Bielefeld transparent. Ich gehe verantwortungsvoll, d.h. sensibel und reflektiert mit Nähe und Distanz um: d.h. ich berücksichtige individuelle Bedürfnisse der großen und kleinen Menschen in meinem Umfeld, ob in Bezug auf Geschlecht, Alter, Behinderung oder anderen Aspekten als Ausdruck einer Kultur der Achtsamkeit!
- Im Umgang mit Kindern und Jugendlichen, aber auch mit Erwachsenen, denen ich im Rahmen meiner Tätigkeit begegne, respektiere ich die individuellen Bedürfnisse nach Nähe und Distanz und beachte persönliche Grenzen, und zwar im Bereich des Körperkontakts wie auch auf sprachlicher Ebene (Sprache kann verletzen) .
- Ich bin mir meiner Rolle bewusst und reflektiere die Machtgefüge innerhalb meiner Arbeit. Ich pflege einen verantwortungsvollen Umgang mit den Personen, für die ich Verantwortung trage.
- Ich bin offen für Kritik und die Benennung von Machtunterschieden; alle Menschen in der Gemeinde sollen Machtasymmetrien benennen dürfen und Kritik äußern können; vielfältig Meinungen sind willkommen.

- Kontakte im beruflichen Kontext, im Rahmen meines dienstlichen Auftrages unterscheide ich von privaten Kontakten. Über die Unterschiede zwischen beiden bin ich mir bewusst und handle professionell. Dieses Handeln kommuniziere ich auch offen mit meinem Umfeld.
- Ich bin mir meiner Vorbildfunktion im Dienst als öffentliche Person bewusst, handle entsprechend und bedenke diesen Aspekt immer wieder neu bezogen auf die jeweilige Situation.
- 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. Diese Fahrten werden transparent gehandhabt (durch einen Vermerk im Fahrtenbuch, Kommunikation mit direkten Kolleg*innen ...)

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.
- Ich ermutige Menschen, selbst ihre körperlichen Grenzen zu achten. 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. Dies gilt auch in Situationen eines Notfalls. Ich gebe so viel Hilfestellung wie nötig und so wenig wie möglich. Bei Körperkontakten im Rahmen des gemeinschaftlichen Erlebens (z.B. beim Abendmahl) erläutere ich den Ablauf und die Form des Körperkontakts, und weise darauf hin, dass daran teilgenommen werden kann, wenn es gewollt und erwünscht ist.
- 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

- In allen Veranstaltungen sollen die jeweils verantwortlichen Personen benannt werden.
- 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.
- In der Kommunikation miteinander, in allen Gruppen und Kreisen gilt das Prinzip „Wir schenken Irritationen und Konflikten Aufmerksamkeit“. Sie werden besprochen, und es wird darauf hingewirkt, entsprechende Veränderungen herbei zu führen.
- Beschwerdemanagement:
 - es werden 2 Personen aus der Gemeinde benannt, die für Beschwerden und Anregungen als Ansprechpersonen fungieren; diese Personen haben keine Leitungsfunktion inne; sie müssen die Fortbildung besuchen, den Beschwerdeweg und den Notfallplan gut kennen
 - im Presbyterium werden zwei Personen als Schutzkonzeptbeauftragte*r benannt; sie halten die Verbindung mit den Ansprechpersonen im Beschwerdemanagement

Umgang mit Vereinbarungen

- Ich nehme die Anliegen und Bedürfnisse bezüglich des Umgangs mit Vereinbarungen mit Mitarbeitenden und Teilnehmenden, gleich welchen Alters ernst.
- Notwendige Regeln im Miteinander werden nach Möglichkeit zu Beginn einer Veranstaltung, einer Gruppe oder eines Kreises 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.
- Ich achte auf die Wahrung der Privatsphäre und schaffe Rahmenbedingungen, die dies gewährleisten. Dies schließt ein, zu prüfen, wie eine geschlechtersensible Unterbringung und Nutzung von Sanitäranlagen möglich und sinnvoll sind.
- Betreuer*innen und Teilnehmende übernachten grundsätzlich in getrennten Zimmern. Bei einer Kirchenübernachtung ist die Realisierung getrennter Schlafplätze sorgfältig zu gestalten!
- Ich informiere Teilnehmende und Personensorgeberechtigte vor der Veranstaltung über Bedingungen vor Ort und mache diese transparent. Teilnehmende und Personensorgeberechtigte müssen wissen, wo die Betreuer*innen sind und wie sie erreichbar sind.
- 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 Jugendlichen³.
- 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“.⁴
- 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.
Die fotografierten Personen haben die Möglichkeit, ein für sie unangenehmes Bild ggf. löschen zu lassen.

³ Nähere Informationen hierzu unter <https://ekvw-recht.de/begruendung/37591.pdf>: Fotos veröffentlichen - Wichtige Fragen, die vor der Veröffentlichung von Fotos geklärt werden sollten für Kirchengemeinden und kirchliche Institutionen

⁴ § 22 Kunsturhebergesetz verbietet es, „Fotos oder andere bildliche Darstellungen einer Person, auf denen diese erkennbar ist – wenn auch nur für einen engen Bekanntenkreis“ – „ohne Erlaubnis der abgesehenen Person zu verbreiten, wozu auch das Hochladen im Internet gehört“. Vgl. <https://www.bpb.de/themen/recht-justiz/persoennlichkeitsrechte/244849/das-recht-am-eigenen-bild/>

- 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 Account in sozialen Netzwerken als solche klar und stelle transparent dar, wer diese Accounts bedient.
- Bei Gottesdiensten mit Kindern wird nicht fotografiert. Die Besucher*innen des Gottesdienstes werden im Rahmen der Begrüßung darauf hingewiesen.
- Die Bilder zur Konfirmation werden nach Absprache und mit dem Einverständnis der Jugendlichen und ihrer Eltern angefertigt.

Umgang mit dem Verhaltenskodex

- Alle ehrenamtlich und hauptamtlich tätigen Mitarbeiter*innen tragen für die Einhaltung des Verhaltenskodex Verantwortung. Dementsprechend ist sicher zu stellen, dass alle Menschen im jeweiligen Verantwortungsbereich den Verhaltenskodex kennen.
- Für die angestellten Mitarbeiter*innen ist der Verhaltenskodex Teil der Dienstanweisung, für die ehrenamtlichen Mitarbeiter*innen ist er gut kommunizierte Grundlage der Zusammenarbeit. Hierzu wird der Verhaltenskodex mit den Ehrenamtlichen regelmäßig diskutiert. Hierzu wird zu Beginn einer dauerhaften Mitarbeit jede*r Mitarbeiter*in ein Exemplar ausgehändigt und die Kenntnisnahme schriftlich bestätigt. Die vom Presbyterium beauftragte Person lädt Ehrenamtliche in gruppenleitender Funktion alle zwei Jahre zum Austausch über Erfahrungen in Umgang mit dem Verhaltenskodex ein
- Mitarbeitende dürfen und sollen grundsätzlich auf ihr Verhalten im Rahmen ihrer Tätigkeit angesprochen werden. Im Rahmen von Teambesprechungen und Einzelgesprächen werden Situationen professionell reflektiert, dabei geht es um konstruktive Kritik und professionellen Austausch, nicht um grenzüberschreitende persönliche Kritik!
- Zum Verhaltenskodex gehört ein respektvoller Umgang mit Sprache, im Verhältnis zu Erwachsenen und Jugendlichen wie auch untereinander.
- Bei Fehlverhalten und Verstößen gegen diesen Verhaltenskodex schreiten Vorgesetzte und Leitungspersonen ein. Voraussetzung dafür ist, dass die Vorgesetzten vom Fehlverhalten erfahren! Gleiches gilt für ehrenamtliche Mitarbeiter*innen.
- Im Rahmen der Konfi-Freizeiten und anderen Ausflügen werden die Inhalte des Verhaltenskodex gegenüber Personensorgeberechtigten und insbesondere gegenüber den Konfirmand*innen kommuniziert.
- Die vom Presbyterium beauftragten Personen laden die Leitungen des CVJM, der Jugendarbeit und der Jungbläser*innen-Schulung jährlich zum Austausch über das Thema sexualisierte Gewalt und die konkreten Inhalte des Verhaltenskodex ein.
- Einmal im Jahr muss der Umgang mit dem Kodex im Presbyterium geprüft werden.

Fortbildungen

Umfassendes Wissen über sexualisierte Gewalt, die Auseinandersetzung mit den Themen Nähe und Distanz und weiteren Bestandteilen dieses Schutzkonzeptes ist **aktive Präventionsarbeit!** Erst ausreichendes Wissen zum Thema in allen Bereichen unsere Gemeinde ermöglicht das Thema zu durchdringen, Sensibilität zu entwickeln und bei Vermutung und Verdacht angemessen handeln zu können.

Im Evangelischen Kirchenkreis Bielefeld wird das Schulungskonzeptes der EKD nach Hinschauen-Helfen-Handeln umgesetzt. Wie im Abschlussbericht des UBSKM 2019⁵ erläutert, ist eine Besonderheit dieses Konzeptes, dass sowohl haupt- als auch ehrenamtlich Mitarbeitende in den Blick genommen werden, und zwar unabhängig davon, ob mit Kindern und Jugendlichen gearbeitet wird oder nicht. **Als Lydia-Gemeinde sind wir dem Schutzkonzept verpflichtet und nehmen an der Fortbildung teil.**

„Von den Befragten in der Fallstudie wird die Schutzwirkung für Kinder und Jugendliche dann als am größten angesehen, wenn möglichst alle in der kirchlichen Gemeinde Tätigen an Schulungen teilnehmen und durch Fortbildungen mehr Handlungssicherheit erlangen.“

Wir als ELYdia-Gemeinde Bielefeld sind der Überzeugung, dass Wissen (erlangt durch Fortbildung Aller) und Haltung im alltäglichen Miteinander (erarbeitet durch die Auseinandersetzung mit dem Thema sexualisierte Gewalt und Machtgefüge und durch eine wertschätzende Unternehmenskultur) die Basis sind für die Schaffung sicherer Orte, Veranstaltungen, Beziehungen.

Dies erreichen wir durch die flächendeckende Fortbildung nach dem Schulungskonzept Hinschauen-Helfen-Handeln. Regelmäßige verpflichtende Schulungen werden nach den Maßgaben der EKvW von Multiplikator*innen im Evangelischen Kirchenkreis Bielefeld angeboten (Curriculum und Zielgruppen s. Anhang).

Verantwortlich für die Umsetzung der Schulungsverpflichtungen ist das jeweilige Leitungsorgan (vgl. §6 (1) KGSSG), also Presbyterien, KSV, Geschäftsführungen etc. Diese prüfen ggf. mit Unterstützung der von der Landeskirche qualifizierten Multiplikator*innen, welcher Schulungsbedarf besteht.

Partizipation

„Kinder und Jugendliche haben das Recht, bei allen Fragen, die sie betreffen mitzubestimmen und zu sagen, was sie denken!“ (UN-Kinderrechtskonvention Art. 12 und 13)⁶

Die Umsetzung dieses Grundrechtes von Kindern und Jugendlichen ist zentraler Bestandteil guter Präventionsarbeit und damit auch einer der Grundpfeiler unseres Schutzkonzeptes. Dies gilt in gleicher Weise für das Allgemeine Gleichstellungsgesetz (AGG) – das Gesetz gegen Diskriminierung*. Es trägt den Umgang mit Kindern und unter Erwachsenen in ihren unterschiedlichen Stellungen, Funktionen und Aufgaben in der Gemeinde nicht minder.

⁵ UBSKM (2019): Kinder und Jugendliche besser schützen – der Anfang ist gemacht, S. 130

⁶ Konvention über die Rechte der Kinder 1989

Alle Perspektiven und Erfahrungen sollen in ihrer Vielfältigkeit Gehör finden können. Wir wertschätzen ausdrücklich jede Perspektive und wirken aktiv methodisch darauf hin, dass alle Menschen mit der Vielfalt ihrer Erfahrung Gehör finden. Jede*r Mensch kann – unabhängig von Alter, geschlechtlicher oder anderer Positionierung – wichtige Einsichten und Anliegen in die Gemeindearbeit einbringen und verfügt über ein für alle wichtiges Erfahrungswissen.

Gemeinsame Planung und Durchführung von Vorhaben ist daher ein wichtiges partizipatives Element.

Die Beteiligung von Menschen in Abhängigkeitsverhältnissen⁷ (Kinder, Jugendliche, aber auch Angestellte und erwachsene Ehrenamtliche) an Entscheidungen stärkt deren Position und verringert das Machtgefälle: das ist Grundlage gelungener Präventionsarbeit. Partizipation schafft eine Kultur des Miteinandersprechens und -zuhörens, und ermöglicht Selbstwirksamkeitserfahrungen im Kleinen wie im Großen. Kinder, Jugendliche, aber auch Angestellte und erwachsene Ehrenamtliche erleben, dass ihre Stimme Gehör findet und sind dann auch in der Lage, Grenzverletzungen anzusprechen und sich gegebenenfalls Hilfe zu holen.

Das Schaffen von Partizipationsmöglichkeiten ist Leitungsaufgabe. In allen Gruppen und Kreisen der Gemeinde sind die Verantwortlichen dazu aufgerufen, geeignete Partizipationsmöglichkeiten einzuräumen und zu implementieren, alle über die Mitbestimmung und Teilhabemöglichkeiten zu informieren und nach Möglichkeit die Partizipationswege schriftlich festzuhalten. Dies führt zu einem verstärkten Bewusstsein über Machtverhältnisse und befördert ihren Abbau; das Miteinander wird als deutlich wertschätzender und achtsamer wahrgenommen.

Präventionsangebote

„Unter Prävention [...] verstehen wir alle sinnvollen Maßnahmen, die zur Vorbeugung, Verhinderung und Beendigung von sexueller Gewalt gegen Mädchen und Jungen beitragen.“⁸

Hauptamtliche, Presbyterium und Leitungen der Gemeindegruppen unterstützen Präventionsangebote und die Durchführung damit verbundener Maßnahmen aktiv. Dies schließt die regelmäßige Beschäftigung mit dem Thema in allen Gemeindegruppen und -kreisen ein. Hierzu werden im **Presbyterium zwei Personen beauftragt**, die den Status von Präventionsmaßnahmen spätestens alle zwei Jahre prüfen und den Verhaltenskodex sowie das Schutzkonzept insgesamt in der Gemeinde regelmäßig bekannt machen. Zu den ständigen Aufgaben gehört es:

- die Kommunikation mit den Ansprechpersonen im Beschwerdemanagement zu koordinieren

⁷ Abhängigkeitsverhältnisse entstehen in der Gemeinde nicht nur zwischen Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen, sondern auch unter Erwachsenen. Sie entstehen unter anderem durch unterschiedliche Sachkenntnis oder unterschiedlichen Zeiteinsatz, z.B. zwischen Haupt- und Ehrenamtlichen, indem aus Wissensvorsprüngen Macht erwächst.

⁸ Bayerischer Jugendring 2006: Prävention vor sexueller Gewalt in der Kinder- und Jugendarbeit, S. 7

- die Leitungen des CVJM, der Jugendarbeit und der Jungbläser*innen-Schulung jährlich zum Austausch über das Thema sexualisierte Gewalt und die konkreten Inhalte des Verhaltenskodex einzuladen.
- die Einhaltung der Kenntnisnahme des Verhaltenskodex durch schriftliche Bestätigung zu prüfen
- die jährliche Beschäftigung mit dem Kodex im Presbyterium anzuregen
- die Prüfung des Status von Präventionsmaßnahmen alle 2 Jahre

Weiterhin werden die Präventionsmaßnahmen in der Evangelischen Erwachsenenbildung und in außerkirchlichen Fachstellen aktiv beworben, und Gruppenleitungen aktiv auf Fortbildungsveranstaltungen hingewiesen.

Beispiele hierfür sind niedrigschwellige Präventionsmaßnahmen zum Bewusstwerden und zur Artikulation innerer und äußerer Grenzen im Rahmen der Konfirmandenarbeit oder der Ju-leica-Ausbildung, Elterntrainings und bestimmte Programme zur Ich-Stärkung in Kitas (z.B. Bärenstark), im Rahmen der Jugend- oder Gemeindefarbeit angebotene Selbstbehauptungskurse, Konflikttrainings und Informationsveranstaltungen.

Durch die Fachstelle Prävention im Evangelischen Kirchenkreis werden regelmäßig unterschiedliche Präventionsangebote für verschiedene Zielgruppen vorgehalten. Dies können Fachvorträge, die Vorbereitung von Projekten für unterschiedliche Zielgruppen in den Gemeinden, Kitas usw. oder auch die Vermittlung von Kooperationen zwischen Gemeinde und außerkirchlichen Fachstellen sein. Wir streben eine enge und aktive Kooperation mit der Evangelischen Erwachsenenbildung an. Diese bietet verschiedene Angebote zur Persönlichkeitsentwicklung von Individuen und zur Weiterentwicklung von Organisationen an. Präventiv wirksame Veranstaltungen der Evangelischen Erwachsenenbildung können von den Mitarbeitenden der Gemeinde im Rahmen ihrer Arbeitszeit besucht werden.

Beschwerdewege

Die Lydia-Gemeinde Bielefeld soll in all ihren Bereichen offen sein für Feedback, Verbesserungsvorschläge und Kritik. Sie verfügt über funktionierende und transparente Beschwerdeverfahren, die offen kommuniziert werden. Es werden in der Gemeinde **zwei Ansprechpersonen** benannt, an die sich Kinder, Jugendliche, Eltern und Besucher*innen (auch) im Falle eines Verdachts auf sexuelle Gewalt innerhalb und außerhalb der Einrichtung, Gemeinde oder Dienststelle wenden können.

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

Das Beschwerdemanagement ist in dem unten folgenden Notfallplan und Handlungsleitfaden dargestellt.

Allgemein gilt:

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

Außerdem gelten zurzeit folgende Regelungen für Beschwerden (außer s.o.) für die unterschiedlichen Zielgruppen:

Hauptamtliches Personal

- Der/die direkte Vorgesetzte ist ansprechbar für alle hauptamtlich Beschäftigten.
- Darüber hinaus ist die Leitung des Kirchenkreises ansprechbar für alle Mitarbeitenden.
- Die Mitarbeitendenvertretung steht an der Seite der Mitarbeitenden und ist bei Bedarf hinzuzuziehen. Auch allgemeine Fragen und Anregungen können bei der Mitarbeitendenvertretung thematisiert werden.

*Besucher*innen von Veranstaltungen*

- Die jeweils für die Durchführung einer Veranstaltung verantwortliche Person ist Ansprechpartner*in für die Teilnehmenden. Die Ansprechperson muss explizit erkennbar sein und zu Beginn der Veranstaltung bekannt gemacht werden (z.B. bei Großveranstaltungen durch eine leuchtende Weste, entsprechende Kennzeichnung, durch einleitende Worte und Benennung der Ansprechperson).

Notfallplan/Handlungsleitfaden

Das Schutzkonzept der Lydia-Gemeinde Bielefeld hat zum Ziel, präventiv zu wirken und Vorfälle sexualisierter Gewalt zu verhindern. Trotzdem kann es zu Situationen kommen, die eine Intervention notwendig machen. Für alle Mitarbeitenden – egal ob haupt- oder ehrenamtlich tätig – ist der Umgang mit einem Vorfall oder einem Verdacht eine große Herausforderung. Zum Schutz der betroffenen und beschuldigten Personen ist jenseits der vorgeschriebenen Meldewege absolute Verschwiegenheit zu wahren. Der nachfolgende **Handlungsleitfaden des Kirchenkreises Bielefeld** soll hier eine Orientierung bieten und stellt dar, was in welchem Fall zu tun ist. Er greift nicht nur im Falle der Verletzung der sexuellen Selbstbestimmung innerhalb der Lydia-Gemeinde. Er soll genauso Hilfestellung geben bei einem Verdacht auf (sexualisierte) Gewalt außerhalb, bei dem die/der (ehrenamtliche) Mitarbeiter*in als Vertrauensperson für die Kinder, Jugendlichen und Erwachsenen wirkt.

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

Grundsätze für das Gespräch mit Betroffenen von (sexualisierter) Gewalt

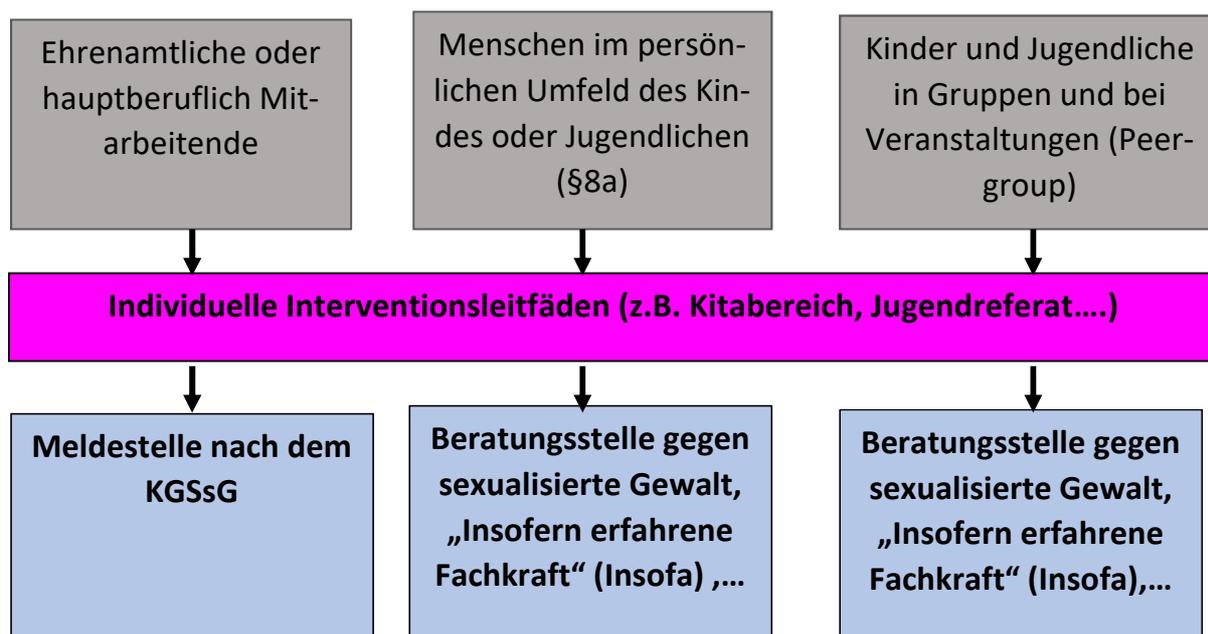
- Sich Zeit nehmen
- Glauben schenken
- Bereitschaft signalisieren, auch belastende Dinge anzuhören und aushalten zu können
- Zum Sprechen ermutigen
- Stärken herausstellen und loben
- Nicht bagatellisieren
- Suggestive Fragen vermeiden
- Gefühle, besonders Schuldgefühle, ansprechen
- Bedürfnisse ernst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

Maßnahmen bei Fällen sexualisierter Gewalt

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

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

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



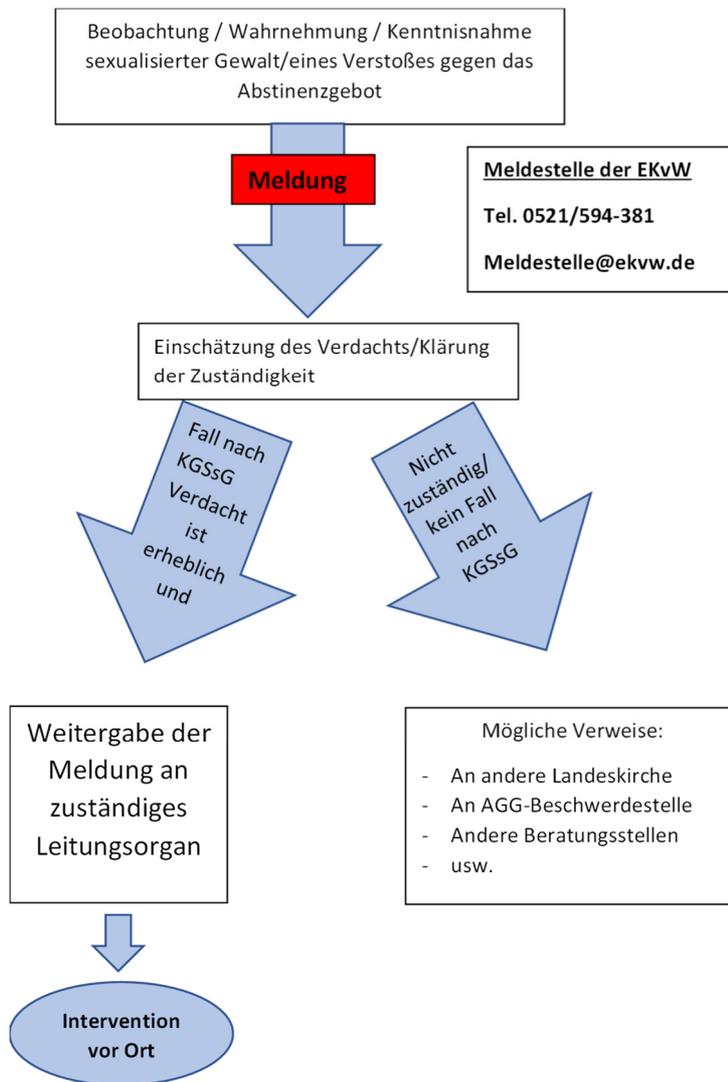
Meldepflicht

Der begründete Verdacht der Verletzung der sexuellen Selbstbestimmung durch eine haupt- oder ehrenamtlich im Evangelischen Kirchenkreis Bielefeld, bzw. eine in der EKvW tätige Person und Verstöße gegen das Abstinenzgebot führen zwingend zu einer umgehenden Meldung an die Meldestelle nach dem KGSsG der EKvW.

Die Meldestelle kann auch im Vorfeld einer Meldung (ggf. auch anonym) kontaktiert werden, um einen Sachverhalt zu klären, bzw. um zu klären, ob es sich um einen begründeten Verdacht handelt. **Bei Kenntnis einer Verletzung der sexuellen Selbstbestimmung muss die Meldestelle umgehend informiert werden.** Alle ansonsten geregelten Beschwerdeverfahren (z.B. über Leitungskräfte) sind dann außer Kraft gesetzt (vgl. §8 (1) KGSsG)! Die Leitung darf über die Meldung informiert werden.

Das Seelsorgegeheimnis bleibt hiervon unberührt (vgl. §8 (2) KGSsG): wenn die Kenntnis einer Verletzung der sexuellen Selbstbestimmung also im Rahmen eines für beide Beteiligten eindeutig als Seelsorgegespräch zu identifizierenden Seelsorgesituation erlangt wurde, dürfen die anvertrauten Inhalte auch im Zusammenhang mit der Meldepflicht nicht weitergeben werden. Im Gespräch ist hier gegebenenfalls die Meldepflicht der sich offenbarenden Person anzusprechen und es ist im Verlauf des Gesprächs offensiv darauf hinzuwirken, von der Schweigepflicht entbunden zu werden, um eine Zusammenarbeit mit der Meldestelle zu ermöglichen.

Folgender Ablauf ist diesbezüglich geregelt:



Intervention

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

- Leitung (Superintendent*in oder beauftragte Person)
- Öffentlichkeitsreferent*in
- Rechtsberatung (z.B. Personalabteilung)
- Fachberatung
- ggf. verantwortliche Leitungsperson
- ggf. externe Fachberatungsstelle
- ggf. Referent*in für Intervention der EkvW

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

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

Das Interventionsteam beschließt alle weiteren Schritte. Somit sind die Aufgaben des Interventionsteams:

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

Aufgabe des Interventionsteams ist ausdrücklich nicht, kriminologische Recherchen (z.B. Verhöre und Befragungen) z.B. von Kolleg*innen oder mutmaßlich Betroffenen durchzuführen. Hier muss im Einzelfall gut überlegt werden, welche Maßnahmen sinnvoll und zielführend zur Klärung des Sachverhalts sind.

Aufarbeitung von Fällen sexualisierter Gewalt

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

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

- Identifizierung von Fehlerquellen
- Behebung der erkannten Fehlerquellen
- Dokumentation des Vorfalls
- Schaffung von Hilfsangeboten für direkt und indirekt Betroffene
- Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit aller Mitarbeitenden“⁹

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

Institutionelle Aufarbeitung:

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

⁹ CVJM Westbund e.V.: CVJM Schutzkonzept-Kinder und Jugendliche schützen Basisheft Nr. 2, S. 25

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

Nach Enders¹⁰ ist dabei die Unterstützung von außen von maßgeblicher Bedeutung: „Ebenso wenig wie eine Familie sich bei innerfamiliärem Missbrauch „selbst therapieren“ kann, können Institutionen die sexuelle Ausbeutung in den eigenen Reihen ohne eine Unterstützung durch unabhängige – außerhalb der institutionellen Hierarchie stehende – Beraterinnen und Berater bewältigen.“

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

Individuelle Aufarbeitung

Der Vorfall sexualisierter Gewalt in einer Institution traumatisiert eine große Anzahl von Menschen. Das Ziel individueller Aufarbeitung ist die Verarbeitung des Geschehenen. Den Ausführungen von Enders¹¹ folgend wird auch hier bei Bedarf die Hilfe externer Beratungsstellen eingeholt.

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

Neben den genannten Hilfen bei der Aufarbeitung von Fällen sexualisierter Gewalt verweist der Evangelische Kirchenkreis Bielefeld an die Geschäftsstelle der „Unabhängigen Kommission sowie der Beschwerdekommision“ sowie an die zentrale Anlaufstelle „help“ welche Betroffene allgemein über Unterstützungsangebote der evangelischen Kirche berät und an die zuständigen kirchlichen Ansprechstellen, wie zum Beispiel die FUVSS im Bereich der Evangelischen Kirche von Westfalen vermittelt.

Rehabilitierung

Rehabilitierung bedeutet, die „Wiederherstellung der verletzten Ehre einer Person und die Wiedereinsetzung in frühere Rechte“¹²

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

Rehabilitierung Betroffener

„Betroffene müssen sich im Schnitt sieben Mal jemandem anvertrauen, bevor ihnen geglaubt wird. Eine Rehabilitierung Betroffener muss zum Ziel haben, ihnen glaubhaft erklären zu können, warum ihnen (sexualisierte) Gewalt angetan werden konnte und dass dies gründlich aufgearbeitet wird. Außerdem muss es eine Anerkennung der Schuld, eine öffentliche Entschuldigung geben.“¹³

¹⁰ Enders, Ursula (2004): Traumatisierte Institutionen, S.5

¹¹ Enders, Ursula (2004): Traumatisierte Institutionen, S. 9ff

¹² Vgl. Duden: <https://www.duden.de/rechtschreibung/Rehabilitierung> aufgerufen am 20.03.2023

¹³ CVJM Westbund e.V.: CVJM Schutzkonzept-Kinder und Jugendliche schützen Basisheft Nr. 2, S. 25

Rehabilitierung falsch Beschuldigter

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

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

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

Der Evangelische Kirchenkreis Bielefeld unternimmt folgende Schritte zur Rehabilitation:

- Information an alle, die an dem Vorgang beteiligt waren und davon erfahren haben, dass der Verdacht sich als unbegründet erwiesen hat, gleichzeitig gegebenenfalls die Sensibilisierung der Beteiligten für die Konsequenzen von (Falsch-)beschuldigungen
- Sofern der Fall zuvor öffentlich geworden ist: Information an Medien und Öffentlichkeit, dass sich der Verdacht als unbegründet erwiesen hat und Bemühen um Löschung diesbezüglicher Internet-Veröffentlichungen
- Durchführung von Beratungs- und Supervisionsverfahren mit externer fachlicher Unterstützung, um wieder konstruktiv miteinander arbeiten zu können und das Vertrauen zwischen allen Beteiligten wiederherzustellen
- Angebot von Hilfeleistungen, z.B. in Form von psychotherapeutischer Unterstützung an die zu Unrecht beschuldigte Person
- Einen Wechsel des Aufgabengebiets oder Einsatzortes ermöglichen, ohne dass (bei Mitarbeitenden) der zu Unrecht verdächtigten Person finanzielle Nachteile entstehen

Das Interventionsteam prüft, welche Personen die zuvor genannten Schritte unternehmen und ob gegebenenfalls die personellen Zuständigkeiten wechseln müssen (beispielsweise aufgrund persönlicher Befangenheit).

Maßnahmen bei Fällen nach §8a KJHG (Kindeswohlgefährdung)

Unabhängig von der Auseinandersetzung mit Fällen sexualisierter Gewalt durch haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitende haben Mitarbeitende im Kirchenkreis gegebenenfalls auch mit Fällen von Kindeswohlgefährdungen im persönlichen Umfeld von Kindern und Jugendlichen zu tun.

Hier greifen die Handlungsanweisungen im jeweiligen Arbeitsbereich. Folgende Grundsätze/Abläufe gelten dabei:

- Kind beobachten
- Sach- und Reflexionsdokumentation
- Information der Einrichtungsleitung und Teamgespräch
- Hinzuziehen einer insoweit erfahrenen Fachkraft (Insofa) zur Gefährdungseinschätzung
- Meldung an den Sozialen Dienst (Jugendamt)
- Kontaktaufnahme zu den Eltern bzw. Sorgeberechtigten, wenn ohne Gefährdung des Kindes möglich
- Hilfeplanung mit den Eltern
- Übernahme der Planung und Durchführung der notwendigen Schritte zum Schutz des Kindes durch ein Helfeteam

Peergroupgewalt

Auch zum Thema Umgang mit Peergewalt gibt es arbeitsbereichsspezifische Handlungsrichtlinien.

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

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

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

Kooperation mit Fachstellen

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

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

Fachstelle „Prävention und Intervention“ beim Landeskirchenamt der EKvW

Altstädter Kirchplatz 5, 33602 Bielefeld

Frau Jelena Kracht

Meldestelle, Referentin für Intervention

Telefon: 0521 594-381

Mail: Meldestelle@ekvw.de

Ansprechpartnerin für **Betroffene von sexualisierter Gewalt** ist

Frau Daniela Fricke

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

Telefon: 0521 594-308

Mail: Daniela.fricke@ekvw.de

Der Evangelische Kirchenkreis Bielefeld bietet fachliche Beratung in der

Fachstelle Prävention beim Evangelischen Kirchenkreis Bielefeld

Markgrafenstr. 7, 33602 Bielefeld

Manuela Kleingünther
Diakonin, Sozialarbeiterin
Tel. 0521/5837 – 136
Mail: praevention@kirche-bielefeld.de

Außerdem arbeiten die Einrichtungen im Evangelischen Kirchenkreis Bielefeld eng mit der Erziehungs-, Familien- und Krisenberatung der Diakonie für Bielefeld zusammen:

Ev. Erziehungs-, Familien- und Krisenberatung der Diakonie für Bielefeld – Mutwerkstatt

www.diakonie-fuer-bielefeld.de
Paulusstraße 24 – 26, 33602 Bielefeld Tel.: 0521/98892-601

Eine Übersicht über diese und weitere Fach- und Anlaufstellen mit ausführlicher Darstellung der gebotenen Hilfen für Kinder, Jugendliche und Erwachsene findet sich im Anhang 4 dieses Schutzkonzeptes.

Qualitätsmanagement

Prävention sexualisierter Gewalt ist ein fortlaufender Prozess, kein Projekt! Darum ist die Aufgabe der Prävention sexualisierter Gewalt in der Lydia-Gemeinde mit der Entwicklung und Verabschiedung dieses Schutzkonzeptes nicht abgeschlossen. Nach der Einführung muss das Konzept mit Inhalt gefüllt werden, einen Platz im Leben der Gemeinde bekommen. Außerdem ist die Arbeit in der Gemeinde geprägt von Veränderungen – im Bereich der übernommenen Aufgaben und Projekte, im Bereich der Teilnehmer*innen und Besucher*innen unserer Angebote und auch im Bereich der Mitarbeitenden. Angebote werden den Bedarfen angepasst und so können sich auch im Bereich der Risikoeinschätzung und des Umgangs damit Veränderungen ergeben.

Das Konzept und die Umsetzung der aufgeführten Schutzmaßnahmen werden daher alle zwei Jahre überprüft und gegebenenfalls weiterentwickelt. Verantwortlich für die Überprüfung ist das Presbyterium in Zusammenarbeit mit der Fachkraft für Prävention im Evangelischen Kirchenkreis Bielefeld.

Anhang

Prävention von sexualisierter Gewalt nach dem Konzept: hinschauen – helfen – handeln (Überblick über die Schulungsinhalte und den Schulungsumfang.....	27
Prüfschema zur Notwendigkeit der Einsichtnahme in ein erweitertes Führungszeugnis für ehrenamtlich tätige Personen.....	28
Auswertungsbogen zur Risiko- und Potentialanalyse.....	30
Eine Auswahl kirchlicher und außerkirchlicher Fach- und Beratungsstellen in Bielefeld.....	42

Anhang 1:

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

Übersicht über den Schulungsumfang und -inhalt für unterschiedliche Zielgruppen

Das Schulungskonzept unterscheidet grob 3 Zielgruppen. Dabei sieht das KGSsG keine Differenzierung nach Ehrenamt oder Hauptamt vor, sondern nach Aufgabenbereich. Personen mit struktureller Leitungsfunktion werden gesondert betrachtet.

1. Personen mit „direktem Kontakt“ zu Kindern und Jugendlichen
Damit sind alle Personen gemeint, die haupt- oder ehrenamtlich regelmäßig oder hauptsächlich mit Kindern und Jugendlichen arbeiten (z.B. in Kitas, Kinder- und Jugendarbeit, Freizeiten, Kinder- und Jugendfreizeiteinrichtungen, Konfirmandenarbeit, musikalische Angebote, ...)
Diese Personengruppe muss Schulungen zu den Themen: Sexualisierte Gewalt, Prävention, Intervention, Recht, Psychosexuelle Entwicklung von Kindern und Jugendlichen und Risikoanalyse absolvieren. **Umfang 22 Std.**
2. Personen mit Leitungsfunktion/-aufgabe
Damit sind alle Abteilungsleitungen, Fachbereichsleitungen, Einrichtungsleitungen, Presbyteriumsmitglieder (als Gemeindeleitung) und die Kirchenkreisleitung gemeint. Ausdrücklich nicht angesprochen sind die Leitungen einer Gruppe oder eines Angebotes.
Diese Personengruppe muss Schulungen zu den Themen-Sexualisierte Gewalt (Grundlagen), Intervention, Arbeits- und Dienstrecht und Risikoanalyse absolvieren. Hauptamtliche Mitarbeiter*innen erhalten zusätzlich eine Schulung zum Thema Recht. **Umfang 11-14 Std.**
3. Personen ohne Leitungsfunktion und ohne direkten Kontakt zu Kindern und Jugendlichen
Damit sind zum Beispiel Verwaltungsfachkräfte, Gemeindesekretär*innen, Küster*innen, Hausmeister*innen aber auch alle anderen aktiven Personen gemeint, die z.B. Angebote in den Gemeinden und Einrichtungen anbieten oder unterstützen.
Diese Personengruppen müssen eine Grundlagenschulung zum Thema Sexualisierter Gewalt absolvieren. **Umfang 4,5 Std.**

Wichtig:

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

Anhang 2:

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

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

VIII im Landkreis Biberach. Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses für ehrenamtlich in der Kinder- und Jugendarbeit tätige Personen ([http://www.bvbw-biberach.de/no_cache/service/downloads/?tx_abdownloads_pi1%5Baction%5D=getviewclickedownload&tx_ab-](http://www.bvbw-biberach.de/no_cache/service/downloads/?tx_abdownloads_pi1%5Baction%5D=getviewclickedownload&tx_abdownloads_pi1%5Buid%5D=116)

[downloads_pi1%5Buid%5D=116](http://www.bvbw-biberach.de/no_cache/service/downloads/?tx_abdownloads_pi1%5Buid%5D=116)), zuletzt aufgerufen am 14.12.2017.

Beschreibung der Tätigkeit

Prüffragen

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

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

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

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

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

Die Tätigkeit...	A	B	C	D
... ermöglicht den Aufbau eines Vertrauensverhältnisses.	Nein	Vielleicht	Gut möglich	
... beinhaltet ein Hierarchie/- Machtverhältnis.	Nein	Nicht auszuschließen	Ja	
... berührt Risikofaktoren des Kindes/Jugendlichen (Verletzlichkeit zum Beispiel Behinderung, psychische Auffälligkeiten, Kleinkinder, nicht deutschsprachig ...).	Nein			Ja
... wird in Anwesenheit/gemeinsam mit anderen Betreuern ausgeübt.	Ja	Meistens	Manchmal	Nein
... findet mit Gruppen statt.	Ja	Mit 2–3 Kindern/Jugendlichen	Hin und wieder auch mit Einzelnen	Nein, meistens mit Einzelpersonen
... findet mit regelmäßig wechselnden Kindern/	Ja	Teils, teils	Nein	

Jugendlichen statt.				
... findet in der Öffentlichkeit statt/ Räumlichkeiten sind einsehbar.	Ja	Meistens	Selten	Nein
... berührt die persönliche Sphäre des Kindes/ Jugendlichen (z.B. sensible The- men, Körperkontakte).	Nein		Manchmal	Ja
... hat folgende Zielgruppe	Über 15 Jahre	10-15 Jahre	Unter 10 Jahre	
... hat folgende Häufigkeit.	Bis zu 3- mal	Mehrfach (z.B. auch mehr als 3 Tage hinterei- nander)	Regelmäßig	
... hat folgenden Zeitlichen Umfang.	Bis zu 2 Stunden	Mehrere Stun- den	Ganzer Tag	Auch über Nacht
... hat folgende Häufigkeit des Elternkon- taktes.	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 ver-
pflichtend empfohlen.

Einsichtnahme in ein erweitertes Führungszeugnis ist notwendig:

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

Anhang 3:

Auswertungsbogen zu den Fragebögen zur Risiko- und Potentialanalyse

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

1. Personengruppen/Zielgruppen

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

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

b. *Gibt es Zielgruppen/Personen mit besonderem Schutzbedarf?*

	JA	NEIN	Anmerkungen
Kinder unter drei Jahren			
Kinder mit erhöhtem Pflegebedarf			
Kinder/Jugendliche mit Behinderungen			
Kinder/Jugendliche mit Fluchterfahrungen			
Erwachsene mit Fluchterfahrungen			
Seelsorge			
Beratung			

Hilfedürftige Menschen			

c. Auswertung Abschnitt 1

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

➤ Welche Risiken können identifiziert werden?

➤ Zur Minimierung der Risiken geplante Maßnahmen

➤ Wer ist verantwortlich?

➤ Bis wann?/Wiedervorlage?

2. Strukturen/Machtverhältnisse

a. *Strukturen/Organisation*

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

b. *Leitung/Verantwortlichkeiten/Konzepte*

Gibt es einen Umgang mit den Mitarbeitenden, der Fürsorge und Kontrolle gleichermaßen gewährleistet?	Ja	Nein
Übernimmt die Leitung ihre Verantwortung? Interveniert sie, wenn sie über Fehlverhalten informiert wird? (Schutz von Kindern und Jugendlichen hat Priorität vor der persönlichen Beziehung zu Mitarbeitenden)	Ja	Nein
Wie ist der Führungsstil?		
<ul style="list-style-type: none"> • Gibt es eine demokratische Führungsstruktur und einen verantwortlichen Umgang mit Macht und Einfluss? 	Ja	Nein
<ul style="list-style-type: none"> • Sind die Entscheidungsstrukturen und Hierarchien für alle transparent? 	Ja	Nein
<ul style="list-style-type: none"> • Gibt es offene Kommunikationsstrukturen 	Ja	Nein
Es gibt ein verbindliches und verlässliches Beschwerdemanagement!	Ja	Nein
Es gibt ein verbindliches Interventionskonzept, wenn etwas passiert ist!	Ja	Nein
Es gibt ein Schutzkonzept zur Prävention sexualisierter Gewalt!	Ja	Nein
Das Schutzkonzept ist öffentlich/an prominenter Stelle einsehbar.	Ja	Nein
Es gibt ggf. Übersetzungen des Schutzkonzeptes (andere Sprachen, leichte Sprache).	Ja	Nein

c. Auswertung Abschnitt 2

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

➤ Welche Risiken können identifiziert werden?

➤ Zur Minimierung der Risiken geplante Maßnahmen

➤ Wer ist verantwortlich?

➤ Bis wann?/Wiedervorlage?

3. Personalverantwortung (angestellte Mitarbeiter*innen und Ehrenamtliche)

a. *allgemeines*

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

b. *Führungszeugnisse, Dokumentation*

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

c. Auswertung Abschnitt 3

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

➤ Welche Risiken können identifiziert werden?

➤ Zur Minimierung der Risiken geplante Maßnahmen

➤ Wer ist verantwortlich?

➤ Bis wann?/Wiedervorlage?

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

a. Pädagogisches Konzept

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

b. Regeln und Haltung

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

c. Kommunikation

Gibt es eine offene Kommunikations- und Streitkultur?	Ja	Nein
Gibt es eine Fehlerkultur, bei der Fehler als Lernmöglichkeit und Verbesserungsanlass wahrgenommen werden?	Ja	Nein
Gibt es definierte Beschwerdewege?	Ja	Nein
Wissen die Kinder und Jugendlichen, dass sie ein Recht haben sich zu beschweren?	Ja	Nein
Sind allen Beteiligten (Kindern und Erwachsenen) die Beschwerdewege bekannt?	Ja	Nein
Haben Kinder und Jugendliche eine Ansprechperson für Kritik, Beschwerden oder einen Verdacht auf grenzverletzendes Verhalten?	Ja	Nein
Gibt es Social-Media-Guidelines?	Ja	Nein

d. Auswertung Abschnitt 4

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

➤ Welche Risiken können identifiziert werden?

➤ Zur Minimierung der Risiken geplante Maßnahmen

➤ Wer ist verantwortlich?

➤ Bis wann?/Wiedervorlage?

5. Räumlichkeiten und Orte

a. Welche Räumlichkeiten und Orte werden genutzt?

Gemeindehaus	
Jugendhaus	
Kirche	
Pfarrhaus	
Kita	

Garten	
Kitagelände	

b. Innenräume

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

c. Außenbereich

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

d. Allgemein

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

e. Auswertung Abschnitt 5

- Hier sind wir bereits gut aufgestellt, diese Potentiale können wir nutzen!

- Welche Risiken können identifiziert werden?

- Zur Minimierung der Risiken geplante Maßnahmen

- Wer ist verantwortlich?

- Bis wann?/Wiedervorlage?

6. Rückblick und Intervention

a. Rückblick

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

b. Intervention

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

c. Auswertung Abschnitt 6

➤ Hier sind wir bereits gut aufgestellt, diese Potentiale können wir nutzen!

➤ Welche Risiken können identifiziert werden?

➤ Zur Minimierung der Risiken geplante Maßnahmen

➤ Wer ist verantwortlich?

➤ Bis wann?/Wiedervorlage?

Anhang 4:

Eine Auswahl kirchlicher und außerkirchlicher Fach- und Beratungsstellen in Bielefeld

Fachstelle „Prävention und Intervention“ beim Landeskirchenamt der EKvW

Altstädter Kirchplatz 5, 33602 Bielefeld

Meldestelle, Referentin für Intervention

Frau Jelena Kracht

Telefon: 0521 594-381

Mail: Meldestelle@ekvw.de

Ansprechpartnerin für Betroffene von sexualisierter Gewalt ist

Frau Daniela Fricke

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

Telefon: 0521 594-308

Mail: Daniela.fricke@ekvw.de

Für allgemeine Fragen, Präventionsberatung, Fortbildung

Herr Christian Weber

Telefon: 0521 594-380

Mail: christian.weber@ekvw.de

Der Evangelische Kirchenkreis Bielefeld bietet fachliche Beratung in der

Fachstelle Prävention beim Evangelischen Kirchenkreis Bielefeld

Markgrafenstr. 7, 33602 Bielefeld

Manuela Kleingünther

Diakonin, Sozialarbeiterin

Tel. 0521/5837 – 136

Mail: praevention@kirche-bielefeld.de

Zentrale Anlaufstelle help

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

Tel. 0800 5040 112, zentral@anlaufstelle.help, www.anlaufstelle.help

Weitere Beratungsangebote, medizinische Versorgung und Schutzraum für Opfer sexualisierter Gewalt in Bielefeld

Ev. Erziehungs-, Familien- und Krisenberatung der Diakonie für Bielefeld – Mutwerkstatt

www.diakonie-fuer-bielefeld.de

Paulusstraße 24 – 26, 33602 Bielefeld Tel.: 0521/98892-601

Beratung und Therapie im Rahmen der Jugendhilfe und im Bereich des sexuellen Missbrauchs für Kinder, Jugendliche, Eltern und Bezugspersonen.

Krisengespräche und Nachfolgebetreuung von Menschen, die Opfer angedrohter oder erlittener Gewalt geworden sind (Einbruchs- und Diebstahlsdelikte, Gewaltdelikte, Sex. Missbrauch von Kindern – auch Unfalltod von näheren Angehörigen-) für Kinder, Jugendliche und Erwachsene

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

www.aerztliche-beratungsstelle-bielefeld.de/beratungsstelle/willkommen.html

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

Telefonische Beratung und Begleitung nach sexuellen Übergriffen, Vernachlässigung oder Misshandlung

Für Kinder bis 12 Jahre, Eltern, Bezugspersonen

Kinderzentrum der Krankenanstalten Gilead

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

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

Für Säuglinge, Kinder, Jugendliche bis 18 Jahre.

Mädchenhaus e.V. – www.maedchenhaus-bielefeld.de

Detmolder Str. 87a, 33604 Bielefeld

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

Psychosoziale Beratung und allgemeine Hilfen in Krisensituationen rund um die Uhr

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

Nummer gegen Kummer

Kinder- und Jugendtelefon: 116 111

Elterntelefon: 0800 1110 550

Hilfetelefon Gewalt gegen Frauen

Telefon 08000 116 016

Frauen helfen Frauen - Frauenhaus e.V. . – www.frauenhaus-bielefeld.de

Postfach 101165, 33511 Bielefeld, Tel.: 0521/177376

Schutzraum, Hilfe und Unterstützung

Für Frauen und deren Kinder, die von Gewalt betroffen sind

Frauenhaus der AWO. – www.awo-bielefeld.de/soziale-hilfen/frauenhaus

Postfach 100513, 33505 Bielefeld, Tel.: 0521/521 3636

Aufnahme von gewaltbedrohten Frauen ab 18 Jahren und ihren Kindern rund um die Uhr, nachgehende Beratung

Frauennotruf e.V. – www.frauennotruf-bielefeld.de

[http://www.frauennotruf-bielefeld.de/](http://www.frauennotruf-bielefeld.de)Rohrteichstr. 28, 33604 Bielefeld, Tel.: 0521/124248

Tel. Beratung, Krisenintervention, pers. Beratung, längerfristige psychologische Betreuung, Information zu juristischen und medizinischen Fragen, Unterstützung bei der Suche nach kompetenten Ärzten/ Ärztinnen und Rechtsanwälten/- innen

Für Frauen (ab 16 Jahre) nach (sexuellen) Gewalterfahrungen

„man-o-mann“ Männerberatung e.V. - www.man-o-mann.de

Teutoburger Str. 106, 33607 BI, Tel.: 68676

Beratung und Therapie für männliche Opfer von (sexuellen) Gewalttaten, Konflikte in der Partnerschaft, Probleme mit Aggressionen. Für Männer und Jungen

Literaturnachweis

Arbeitsstab des Unabhängigen Beauftragten für Fragen des sexuellen Kindesmissbrauchs (Hrsg.): Kinder und Jugendliche besser schützen - der Anfang ist gemacht. Schutzkonzepte gegen sexuelle Gewalt in den Bereichen: Bildung und Erziehung, Gesundheit, Freizeit. Abschlussbericht des Monitorings zum Stand der Prävention sexualisierter Gewalt an Kindern und Jugendlichen in Deutschland (2015-2018). Berlin 2019

Bayerischer Jugendring (Hrsg.): Prävention vor sexueller Gewalt in der Kinder- und Jugendarbeit. Grundlagen und Methoden präventiver Arbeit. München 2006

CVJM Westbund e.V. (Hrsg.): CVJM Schutzkonzept-Kinder und Jugendliche schützen Basisheft Nr. 2. Wuppertal 2022

EKD und UBSKM (2016): Vereinbarung zwischen der Evangelischen Kirche in Deutschland (EKD) und dem unabhängigen Beauftragten für Fragen des sexuellen Kindesmissbrauchs (UBSKM), https://ansprechstelle.ekir.de/wp-content/uploads/2021/12/EKD_Vereinbarung_2016.pdf, aufgerufen am 17.03.2023

Enders, Ursula: Traumatisierte Institutionen - Wenn eine Einrichtung zum Tatort sexueller Ausbeutung durch einen Mitarbeiter/eine Mitarbeiterin wurde. Köln 2004
https://www.zartbitter.de/0/Eltern_und_Fachleute/6030_traumatisierte_institutionen.pdf, aufgerufen am 20.03.2023

Evangelische Kirche von Westfalen: Kirchengesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt (KGSsG). Bielefeld 2021

Unicef (1989): Konvention über die Rechte des Kindes vom 20. November 1989 am 26. Januar 1990 von der Bundesrepublik Deutschland unterzeichnet (Zustimmung von Bundestag und Bundesrat durch Gesetz vom 17. Februar 1992 - BGB1. II S.121) am 6. März 1992 Hinterlegung der Ratifikationsurkunde beim Generalsekretär der Vereinten Nationen am 5. April 1992 für Deutschland in Kraft getreten (Bekanntmachung vom 10. Juli 1992 - BGBl. II S. 990)