

Einleitung

Dies ist das gemeinsame Schutzkonzept der Evangelischen Kirchengemeinde Gütersloh und ihrer Kooperationspartner:innen. Namentlich sind dies der CVJM Gütersloh e.V., die Evangelische Frauenhilfe Gütersloh und der Knabenchor Gütersloh e.V. Der Einfachheit und Lesbarkeit halber werden wir die beteiligten Institutionen in unserem Schutzkonzept mit „die Gemeinde und ihre angeschlossenen Institutionen“ benennen. Manche Bereiche dieses Konzeptes betreffen nur Teile/bestimmte Arbeitsbereiche der Gemeinde und/oder der angeschlossenen Institutionen, sie werden aber von allen Partner:innen gemeinschaftlich getragen und gelebt. Wird von einer bestimmten Zielgruppenarbeit gesprochen, zum Beispiel der „Kinder-, Jugend- und Familienarbeit“, so ist damit sowohl die Arbeit mit dieser Zielgruppe innerhalb der Gemeinde als auch in den angeschlossenen Institutionen gemeint.

Auf der Basis des in der Evangelischen Kirche von Westfalen (EKvW) geltenden Kirchengesetzes zur Prävention sexualisierter Gewalt haben das Presbyterium der Evangelischen Kirchengemeinde Gütersloh und die Leitungsgremien der angeschlossenen Institutionen dieses Schutzkonzept gemeinsam beschlossen.



Wiebke Heine (Vorsitzende des Presbyteriums)
für die Evangelische Kirchengemeinde Gütersloh



Dennis Selent (1. Vorsitzender)
für den CVJM Gütersloh e.V.



Wiebke Heine (Vorsitzende)
für die Evangelische Frauenhilfe Gütersloh



Dr. Stephanie Husemann (Vorsitzende)
für den Knabenchor Gütersloh e.V.

Gütersloh, im Juni 2024.

Einleitung

Dies ist das gemeinsame Schutzkonzept der Evangelischen Kirchengemeinde Gütersloh und ihrer Kooperationspartner:innen. Namentlich sind dies der CVJM Gütersloh e.V., die Evangelische Frauenhilfe Gütersloh und der Knabenchor Gütersloh e.V. Der Einfachheit und Lesbarkeit halber werden wir die beteiligten Institutionen in unserem Schutzkonzept mit „die Gemeinde und ihre angeschlossenen Institutionen“ benennen. Manche Bereiche dieses Konzeptes betreffen nur Teile/bestimmte Arbeitsbereiche der Gemeinde und/oder der angeschlossenen Institutionen, sie werden aber von allen Partner:innen gemeinschaftlich getragen und gelebt. Wird von einer bestimmten Zielgruppenarbeit gesprochen, zum Beispiel der „Kinder-, Jugend- und Familienarbeit“, so ist damit sowohl die Arbeit mit dieser Zielgruppe innerhalb der Gemeinde als auch in den angeschlossenen Institutionen gemeint.

Auf der Basis des in der Evangelischen Kirche von Westfalen (EKvW) geltenden Kirchengesetzes zur Prävention sexualisierter Gewalt haben das Presbyterium der Evangelischen Kirchengemeinde Gütersloh und die Leitungsgremien der angeschlossenen Institutionen dieses Schutzkonzept gemeinsam beschlossen.



Wiebke Heine (Vorsitzende des Presbyteriums)
für die Evangelische Kirchengemeinde Gütersloh



Dennis Selent (1. Vorsitzender)
für den CVJM Gütersloh e.V.



Wiebke Heine (Vorsitzende)
für die Evangelische Frauenhilfe Gütersloh



Dr. Stephanie Husemann (Vorsitzende)
für den Knabenchor Gütersloh e.V.

Gütersloh, im Juni 2024.

Schutzkonzept zur Prävention sexualisierter Gewalt

der Evangelischen Kirchengemeinde Gütersloh

und ihrer Kooperationspartner

(Stand Juni 2024)

Inhalt

Einleitung	2
Risiko – und Potentialanalyse	3
Verhaltenskodex	4
Umgang mit dem Verhaltenskodex und Fehlverhalten.....	9
Fortbildungen	9
Personalverantwortung	11
Erweitertes Führungszeugnis und Selbstverpflichtung	11
Partizipation.....	13
Präventionsangebote.....	14
Beschwerdeverfahren.....	15
Notfallplan/Handlungsleitfaden	16
Maßnahmen bei Fällen sexualisierter Gewalt	17
Meldepflicht.....	19
Intervention	21
Aufarbeitung von Fällen sexualisierter Gewalt	22
Maßnahmen bei Peergroupgewalt (Gewalt unter Kindern und Jugendlichen)	24
Maßnahmen bei Fällen von Kindeswohlgefährdung (nach §8a KJHG).....	24
Rehabilitierung.....	26
Kooperation mit Fachstellen.....	27
Qualitätsmanagement	29
Anhang 1 – Auswertung der letzten Risiko- und Potenzialanalyse	30
Anhang 2 – Umsetzung von Verpflichtungen des Schutzkonzeptes	33
Anhang 3 - Dokumentations- und Selbstverpflichtungsbogen.....	35
Anhang 4 – Schulungskonzept.....	37
Anhang 5 - Fach- und Beratungsstellen.....	40
Anhang 6 – Aushänge für alle Institutionen	44

Das Konzept greift das Schutzkonzept des Kirchenkreises Gütersloh auf und konkretisiert es in Bezug auf die Gegebenheiten der Gemeinde und der angeschlossenen Institutionen. Es soll dem wirksamen Schutz vor sexualisierter Gewalt, der Aufklärung, der Transparenz von Entscheidungsprozessen und der parteilichen Unterstützung von Betroffenen von sexualisierter Gewalt dienen. Alle verbindlichen Maßnahmen der Prävention und Intervention sind hier aufgeführt. Es verpflichtet alle haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitenden der Gemeinde und der angeschlossenen Institutionen dieses Schutzkonzept einzuhalten. Damit wird von den Mitarbeitenden eine Haltung der Aufmerksamkeit, des Respektes und der Grenzen achtenden Kommunikation erwartet.

Die Gemeinde und die angeschlossenen Institutionen sehen dieses Schutzkonzept als „lebendiges Dokument“ an. Es wird gemeinsam getragen, weiterentwickelt und in seinem Geist gehandelt. Stellen, die bei der stetigen Evaluation einer besonderen Aufmerksamkeit bedürfen, sind in blau gekennzeichnet. Dabei ist sowohl dem Presbyterium als auch den Leitungsgremien der angeschlossenen Institutionen bewusst, dass der Schutz vor sexualisierter Gewalt Leitungsaufgabe ist, und auch wenn nie vollkommene Sicherheit geboten werden kann, doch immer das Höchstmaß an Sicherheit unser gemeinsames Ziel sein muss.

Risiko – und Potentialanalyse

Die Risiko- und Potentialanalyse ermittelt die vorhandenen Risiken innerhalb der Gemeinde und der angeschlossenen Institutionen. Ziel ist es, gefährdete Bereiche aufzudecken und die Risiken durch gezielte Veränderungen zu minimieren. Dafür werden Teilnehmende, Mitarbeitende und Leitungsverantwortliche in der Regel alle vier Jahre befragt. Inhalt der Befragung sind die Abfrage von Hinweisen zur Risikobegrenzung, zur Transparenz von Entscheidungsprozessen, die Kenntnis der Beschwerdewege, die Sicherheit der zur Verfügung stehenden Räumlichkeiten, die Teilnahme an Fortbildungen und die Kenntnis der Hilfemaßnahmen. Dabei erhalten die Zielgruppen jeweils gemeinsame und gruppenspezifische Fragestellungen.

Für die Risiko- und Potentialanalyse wurden und werden folgende Personenkreise der Gemeinde und der angeschlossenen Institutionen befragt:

- Teilnehmende Kinder und Jugendliche
- Teilnehmende Erwachsene
- Mitarbeitende mit Kontakten zu Kindern
- Mitarbeitende ohne Kontakte zu Kindern
- Leitungsverantwortliche

Die Auswertung der aktuellen Risiko- und Potentialanalyse findet sich im Anhang 1.

Verhaltenskodex

Die aus dem christlichen Menschenbild erwachsene besondere Verantwortung und der Auftrag, Menschen im Wirkungskreis unserer Gemeinde und den angeschlossenen Institutionen vor sexualisierter Gewalt zu schützen und ihre Würde zu bewahren, bestimmen den Umgang, den wir miteinander pflegen. Unsere eigene Vielfalt und die der Menschen, die bei uns tätig sind, nehmen wir als Bereicherung wahr. Dieser achtsame und respektvolle Umgang findet Ausdruck im Verhaltenskodex, der allen haupt- wie ehrenamtlich Mitarbeitenden als verbindlicher Orientierungsrahmen für den grenzachtenden Umgang dienen soll.

Der Verhaltenskodex bietet ausformulierte Regeln für Situationen, die für sexualisierte Gewalt leicht ausgenutzt werden können. Darüber hinaus finden sich klare, transparente und nachzuvollziehende Informationen und eine Leitlinie für den Umgang miteinander auf allen Ebenen unseres Miteinanders. Er ist als inhaltlicher Teil unserer Selbstverpflichtung (siehe Personalverantwortung) durch alle zu unterschreiben. Für Hauptamtliche und Honorarkräfte ist dies Teil der Dienstanweisung. Die Dienstanweisungen müssen dementsprechend überarbeitet werden. So stellen wir sicher, dass die Regelungen bekannt sind und einen Platz im Alltag der Arbeitsbereiche finden.

Der Verhaltenskodex ist ein zentraler Bestandteil des Schutzkonzeptes und muss darum auch allen ehrenamtlich Mitarbeitenden Personen bekannt gemacht werden. Daher soll es auch einen Verhaltenskodex in vereinfachter Sprache geben.

Der Kodex

Dieser Verhaltenskodex dient als Leitlinie für unser Handeln. Dabei achtet jede:r von uns besonders auf sich selbst, aber auch auf andere. Wir helfen uns gegenseitig dabei uns auf Übertretungen aufmerksam zu machen. Diese Kultur der Achtsamkeit respektiert die Würde

und die Selbstbestimmung eines jeden Menschen in allen Lebenssituationen. Transparenz ist oberstes Gebot unserer Handlungen. Exklusivität und Geheimnisse sind in jedem Fall zu hinterfragen und im Kontext unserer Arbeit nur bei absoluter Notwendigkeit (z.B. Schutz von Persönlichkeitsrechten) etwas Gutes.

Neben den folgenden für alle Arbeits- und Aufgabenbereiche geltenden Verhaltensgrundlagen sind ergänzende Absprachen, Ausnahmen und Regeln in der Praxis möglich. Jede Ergänzung/Ausnahme vom Verhaltenskodex muss dabei nachvollziehbar und transparent begründet werden und bedarf mehr als nur einer einfachen Absprache zweier Personen.

Nähe-Distanz-Verhältnis und Umgang mit Körperkontakt

- Emotionale und körperliche Nähe sind wichtig und gut, aber nur, wenn dies von allen Beteiligten gewollt wird und keine Grenzüberschreitung darstellt. Im menschlichen Miteinander gilt die Orientierung an den Geboten: „Erst fragen, dann machen!“ und „Nur Ja heißt Ja!“.
 - o Der Wunsch nach Nähe/Distanz, insbesondere nach Körperkontakt, geht bei der Arbeit mit Schutzbefohlenen immer vom Schutzbefohlenen aus. Der Wunsch ist zu reflektieren und kritisch zu hinterfragen.
 - o Für jede:n gilt: Mache dir bewusst, dass jede Person andere Bedürfnisse nach Nähe/Distanz und andere körperliche und emotionale Grenzen hat. Die Grenzen des Gegenübers sind genauso wichtig wie deine eigenen. Handle nach dem Grundsatz „Erst fragen, dann machen!“ um Sicherheit zu haben.

- Für Körperkontakt gilt, dass dieser immer sensibel ist. Wenn er im Rahmen unserer Arbeit aktiv initiiert wird und über übliche soziale Interaktionen hinausgeht, ist dieser nur zu Dauer und Zweck von Erster Hilfe, Trost oder im Rahmen pädagogisch und gesellschaftlich akzeptabler Übungen und Spiele zulässig.
 - o Mitarbeitende weisen Teilnehmende auf Situationen, in denen Körperkontakt erforderlich wird, so gut es geht hin und fragen, ob dieser gewünscht ist.
 - o Bei körperlichen Hilfestellungen gilt: So viel wie nötig, so wenig wie möglich.
 - o Übungen/Spiele mit Körperkontakt wählen wir bewusst aus, hinterfragen diese kritisch und lassen Personen selbst entscheiden, ob sie sich beteiligen wollen.
 - o Es gilt für jede:n: Wie viel Körperkontakt ich zulasse, entscheide ich und beachte dabei auch die Rolle und den Kontext, in denen ich mich gerade befinde. Meine eigenen Grenzen äußere ich klar und angemessen.

- Wir gestalten Beziehungen zu Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen transparent, professionell und verantwortungsvoll. Das bedeutet konkret:
 - Sei dir als Mitarbeitende:r deiner persönlichen Rolle und Vorbildfunktion bewusst. Pflege einen verantwortungsvollen Umgang zu Personen, für die du Verantwortung trägst.
 - Unterscheide zwischen privaten Kontakten und „dienstlichem“ Auftrag – unabhängig davon ob dein „Dienst“ ehrenamtlich oder hauptamtlich ist.
 - Mache private Kontakte jeder Art außerhalb unserer Arbeit – besonders solche zwischen Personen in unterschiedlichen Rollen – immer transparent. Dies gilt mindestens gegenüber deiner Leitungsperson, besser gegenüber deinem ganzen Team/deiner ganzen Gruppe.

Kommunikation und Sprache

- Sprache kann guttun, aber auch verletzen. Deshalb sprechen wir respektvoll und wertschätzend mit den Menschen, die uns umgeben und über andere. Auf Beleidigungen, verletzende Aussagen und Diskriminierung jeder Form verzichten wir vollständig. Dabei achten wir auf eine Sprache, die möglichst alle miteinschließt.
- Kritik und Feedback sind Grundlagen einer gelingenden und sich verbessernden Arbeit. Wir äußern Kritik angemessen und sachlich gegenüber anderen Personen und versuchen selbst offen und ernsthaft mit Kritik und Feedback umzugehen („Fehler sind Freunde“). Sich zu reflektieren und sich anzupassen ist eine Stärke.
- Vertrauensvolle Gespräche brauchen einen angemessenen Rahmen und eine angemessene Umgebung.
- Wissen ist Macht. Wissen kann schützen, kann aber auch ausgenutzt werden. Deshalb sind wir in unserer Kommunikation immer so transparent wie möglich.

Regeln und Konsequenzen

- Es gelten immer die Gesetze der Bundesrepublik, das Kirchenrecht, der Verhaltenskodex und der gesunde Menschenverstand. Hervorzuheben ist hier das Kirchengesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt mit dem §4.2 Abstinenzgebot und dem §4.3 Abstandsgebot, die über bundesrechtliche Regelungen hinaus gehen.

- Weitere Regeln für Gruppen/Arbeitsbereiche sollten mit möglichst viel Transparenz und Beteiligung festgelegt werden.
 - o Es gilt folgende Reihenfolge bei Entscheidungsfindungen zu Regeln/Konsequenzen. Abweichungen sind kritisch zu hinterfragen:
 1. „Alle entscheiden (mit)“
 2. „Team entscheidet (mit)“
 3. „Einzelperson entscheidet“.
 - o Für Regeln, welche für andere ohne deren Beteiligung festgelegt worden sind (z.B. Minderjährige) gilt: Über diese Regeln muss jede:r informiert werden und sie bedürfen einer transparenten Erklärung.
 - o Werden Ausnahmen gemacht oder unterscheiden sich Regeln für einzelne Personen innerhalb einer Gruppe oder Personengruppen, müssen diese begründet, kritisch hinterfragt und transparent gemacht werden.

- Fehlverhalten und Regelverstöße werden respektvoll und in einem angemessenen Rahmen ohne jede zusätzliche oder unnötige Bloßstellung thematisiert.

- Regelverstöße können Konsequenzen bedeuten. Diese sind in jedem Fall frei von psychischer, physischer und sexualisierter Gewalt, haben nach Möglichkeit einen direkten Bezug zum Regelverstoß und werden immer von pädagogischen Begleitmaßnahmen flankiert (z.B. Nachgespräche über Intention des Verhaltens etc.).

Umgang mit Übernachtungen, Intim- und Privatsphäre und Einzelsituationen

- Wir achten die Wahrung der Intim- und Privatsphäre und schaffen dementsprechende Rahmenbedingungen. Das heißt z.B.:
 - o Gemischtgeschlechtliche Veranstaltungen werden möglichst von gemischtgeschlechtlichen Teams begleitet.
 - o Bedingungen, welche die Intim- und Privatsphäre einschränken, werden kritisch hinterfragt und Teilnehmende vor Veranstaltungsbeginn informiert (z.B. Gruppenduschräume).
 - o Gemeinsames Duschen oder Umziehen von Mitarbeitenden und Teilnehmenden findet nicht statt. Pflegerische Ausnahmen (z.B. Betreuung von Menschen die Unterstützung beim Duschen/Umziehen bedürfen) werden kritisch hinterfragt, bedürfen der besonderen Aufmerksamkeit des gesamten Teams und sind transparent zu machen.

- Übernachtungsveranstaltungen bedürfen der besonderen Sensibilität für Belange der Intim- und Privatsphäre und dem Schutz vor Grenzverletzungen. Das heißt z.B.:
 - o Mindestens für Minderjährige sind Schlafräume geschlechtergetrennt vorzuhalten und für Menschen anderen Geschlechts tabu (auch Mitarbeitende). Ausnahmen werden im Team besprochen, transparent gemacht und sind allein mit fachlichen/gesetzlichen Erfordernissen begründbar. Aufmerksamkeit muss auch auf Altersunterschiede und weitere mögliche Machtgefälle gelegt werden. Die ebenfalls vorkommende Form von gleichgeschlechtlichen Übergriffen muss immer auch mitgedacht werden.
 - o Mitarbeitende und Teilnehmende schlafen getrennt voneinander. Sollten räumliche/pädagogische Gründe Ausnahmen nötig machen, wird dies kritisch hinterfragt, transparent gemacht und die Leitungsebene (sowie ggf. Personensorgeberechtigte) informiert.

- Einzelsituationen sind auch zum Schutz der eigenen Person gegenüber anderen so transparent wie möglich zu halten (Prinzip „Tür bleibt einen Spalt offen“). Sofern die Situation nicht von vornherein so angelegt ist (z.B. Einzelunterricht, Seelsorgegespräche, Trösten und Beruhigen etc.) sollten Mitarbeitende solche Situationen vermeiden.

- Wir sind sensibel dafür, dass Menschen individuelle Bedürfnisse haben können, die andere (möglichst transparente) Absprachen und Lösungen erfordern (z.B. Teilnahme von nicht-binären Personen an Übernachtungsveranstaltungen).

Film, Foto und soziale Medien

- Wir beachten immer die Regeln zum Datenschutz. Das heißt z.B.:
 - o Ton-, Bild- und Videoaufnahmen werden nur veröffentlicht, wenn die Abgebildeten und (!) deren Personensorgeberechtigte es erlauben.
 - o Selbst mit der Erlaubnis achten wir von uns aus darauf, dass in keiner Weise die Privat- oder Intimsphäre der abgebildeten Personen verletzt wird.
 - o Aufnahmen von Personen in unangenehmen, intimen oder diskriminierenden Situationen unterbinden wir aktiv.
 - o Das Teilen und Zeigen von pornographischem und gewaltverherrlichendem Material im Rahmen unserer Arbeit ist verboten.

- Soziale Medien sind virtuelle und gleichzeitig sehr reale Räume. Hier kann Nähe aufgebaut werden. Der Verhaltenskodex gilt im virtuellen Raum ohne Einschränkung.
 - o Für Mitarbeitende gilt: Wir handeln im virtuellen Raum professionell und sind uns unserer Vorbildfunktion bewusst.

Umgang mit dem Verhaltenskodex und Fehlverhalten

Alle Mitarbeitenden tragen für die Einhaltung des Verhaltenskodexes Verantwortung. Dementsprechend ist sicher zu stellen, dass alle Mitarbeitenden den Verhaltenskodex kennen. Hierzu dient unser Fortbildungsprogramm. Bei der Neueinführung des Schutzkonzeptes sollten weitere Einzelmaßnahmen unternommen werden. Es ist in seiner aktuellen Form vor allem vor Freizeiten allen Teilnehmenden und deren Personensorgeberechtigten in geeigneter Form zu Kenntnis zu bringen.

Mitarbeitende dürfen und sollen grundsätzlich auf ihr Verhalten im Rahmen ihrer Tätigkeit angesprochen werden. Im Rahmen von Teambesprechungen und Einzelgesprächen werden Situationen professionell reflektiert, dabei geht es um konstruktive Kritik und professionellen Austausch, nicht um grenzüberschreitende persönliche Kritik!

Bei Fehlverhalten und Verstößen gegen diesen Verhaltenskodex wird seitens der jeweils Verantwortlichen eingeschritten – sollte eine Verantwortung ungeklärt sein, wird umgehend das Leitungsorgan oder ein:e Hauptamtliche:r informiert und über die weiteren Schritte beraten. Bei schwerwiegenderen Verstößen (zum Beispiel direkte Verstöße gegen KGSsG/Gesetze) erfolgt ein Ausschluss aus der aktiven Mitarbeit und es müssen gegebenenfalls weitere Schritte unternommen werden, um Betroffene vor unsicheren Situationen zu schützen.

Für die angestellten Mitarbeitenden ist der Verhaltenskodex Teil der Dienstanweisung, für die ehrenamtlichen Mitarbeiter*innen ist er gut kommunizierte Grundlage der Zusammenarbeit und Teil der eigenen Selbstverpflichtung (siehe Anhang 3).

Fortbildungen

Umfassendes Wissen über sexualisierte Gewalt, die Auseinandersetzung mit den Themen Nähe und Distanz und weiteren Bestandteilen dieses Schutzkonzeptes sind aktive Präventionsarbeit. Erst ausreichendes Wissen in allen Bereichen unserer Gemeinde und den angeschlossenen Institutionen ermöglicht das Thema zu durchdringen, Sensibilität zu entwickeln und bei Vermutung und Verdacht angemessen handeln zu können. Wir sind der

Überzeugung, dass Wissen und Haltung im alltäglichen Miteinander die Basis für die Schaffung sicherer Orte, Veranstaltungen und Beziehungen sind. Dafür müssen alle fortgebildet werden und sich regelmäßig mit dem Thema beschäftigen.

In unserer Gemeinde und den angeschlossenen Institutionen wird das Schulungskonzept der EKD nach „Hinschauen-Helfen-Handeln“ umgesetzt. Eine Besonderheit dieses Konzeptes ist, dass alle Mitarbeitenden, egal ob Haupt- oder Ehrenamtliche, in den Blick genommen werden, unabhängig davon, ob sie mit Kindern und Jugendlichen arbeiten oder nicht. Dies erreichen wir durch flächendeckende, verpflichtende Fortbildung nach dem Schulungskonzept „Hinschauen-Helfen-Handeln“ für alle Mitarbeitenden. Regelmäßige Schulungen werden nach den Maßgaben der EKvW von Multiplikator:innen im Evangelischen Kirchenkreis Gütersloh/ggf. den Verbänden der angeschlossenen Institutionen angeboten.

Es ist notwendig darauf hinzuweisen, dass das Fortbildungs- und Schulungskonzept der Evangelischen Kirchen sich im stetigen Wandel befindet und zumindest im Umfang des Schulungskonzeptes der EKD nach „Hinschauen-Helfen-Handeln“ nicht umsetzbar erscheint. Eine stetige Überarbeitung der Fortbildungsprogramme und ein besonderes Augenmerk auf diesen Punkt sind daher dringend erforderlich.

Verantwortlich für die Umsetzung der Schulungsverpflichtungen sowie die Dokumentation der abgeleiteten Schulungsmodule ist das jeweilige Leitungsorgan (vgl. §6 (1) KGSsG), also Presbyterium, die Vorstände, etc.). Diese prüfen gegebenenfalls mit Unterstützung der Hauptamtlichen, des Gemeindebüros und mit Hilfe von qualifizierten Multiplikator:innen, welcher Schulungsbedarf besteht. Die Entscheidung über die Reihenfolge der Durchführung und die Form des Angebots liegt bei den Multiplikator:innen, die eng mit der Präventionsfachkraft zusammenarbeiten.

In der Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und Familien gibt es ein davon abweichendes, zusätzlich mögliches Konzept zur Schulung der Mitarbeitenden. Dabei wird der Ansatz verfolgt, die jungen Menschen „von Anfang an“ für das Thema zu sensibilisieren. Das dreistufige „juenger-Schulungskonzept“, bereitgestellt durch die Evangelische Jugend von Westfalen, findet dabei in unserer Arbeit mit Kindern und Jugendlichen Anwendung und orientiert sich ebenso an dem Konzept „Hinschauen-Helfen-Handeln“. Die „Basisschulung I“ erfolgt im Rahmen der Trainee-Ausbildung, die „Basisschulung II“ wird im Rahmen der Jugendleitercardausbildung (Juleica) absolviert. Jugendliche, die die Basisschulungen nicht absolvieren, sind auf andere Termine hinzuweisen, zum Beispiel Schulungen im Kirchenkreis. Die Qualifizierungsschulung dient dem Abschluss der Fortbildung für die dann über 18-jährigen und gleichzeitig als „Auffrischungsf Fortbildung“. Bei der Vielzahl von ehrenamtlich Mitarbeitenden in der Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und Familien ist davon auszugehen,

dass wir zwei Termine pro Jahr benötigen werden, um in den nächsten drei bis vier Jahren alle geschult zu haben.

Für alle Schulungen gilt es eine Erfassung der Schulungsmodulare für alle Ehrenamtlichen zu erstellen. Das aktuelle Konzept zur Umsetzung findet sich im Anhang 2.

Personalverantwortung

Der Begriff Personal wird hier in zweierlei Weise gebraucht. Zum einen geht es um „klassisches“ Personal: Um Festangestellte und mehrfach zum Einsatz kommende Honorarkräfte, in privatrechtlicher oder öffentlich-rechtlicher Beschäftigungsform (im Schutzkonzept zumeist als „Hauptamtliche“ betitelt). Zum anderen geht es allgemein um alle in der Arbeit tätigen Personen, inklusive der Hauptamtlichen (im Schutzkonzept „Mitarbeitende“). Dies schließt ehrenamtlich Mitarbeitende explizit mit ein, diese machen sogar einen Großteil des Personenkreises aus.

Erweitertes Führungszeugnis und Selbstverpflichtung

Das KGSsG benennt klare Regelungen bezüglich der Mitarbeit in der EKvW. So müssen nach §5 (3) alle Hauptamtlichen ein eintragsfreies erweitertes Führungszeugnis nach §30a BZRG vorlegen. Die Regelungen aus §72a SGB VIII werden durch dieses Schutzkonzept insofern verschärft, als dass darüber hinaus alle Angestellten (unabhängig von ihrem jeweiligen Arbeitsbereich) und alle ehrenamtlichen Mitarbeitenden ab dem 14. Lebensjahr, ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen müssen. Bei der ersten Einsichtnahme muss zusätzlich ein Dokumentations- und Selbstverpflichtungsbogen (kurz: Selbstverpflichtung) ausgefüllt werden (siehe Anhang 3). Für Mitarbeitende einzelner Arbeitsbereiche und/oder Institutionen kann es darüber hinaus zusätzliche, weitere Selbstverpflichtungen geben.

Die Ausweitung der Führungszeugnispflicht und die Selbstverpflichtung wird mit der Schaffung dieses Schutzkonzeptes neu eingeführt und ist spätestens bei der nächsten Vorlage eines Zeugnisses nachzuhalten. Dass dies flächendeckend erfolgt ist, sollte spätestens bei der Evaluierung 2029 kontrolliert werden.

Kommt es wegen einer Straftat, welche den Rechtsbereich des erweiterten Führungszeugnisses betrifft, zu einer rechtskräftigen Verurteilung während der Mitarbeit oder wird eine Verurteilung mit gleichem Bezug bekannt, ist die Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses anzustreben oder, sofern sie kraft Gesetzes eintritt, ist diese festzustellen. Kann das öffentlich-rechtliche oder privatrechtliche Beschäftigungsverhältnis

nicht beendet werden, darf die betreffende Person Aufgaben aus den Bereichen Schule, Bildungs- und Erziehungsarbeit, Kinder- und Jugendhilfe, Pflege durch Versorgung und Betreuung von Menschen aller Altersgruppen, Verkündigung und Liturgie, einschließlich Kirchenmusik, Seelsorge und Leitungsaufgaben nicht mehr wahrnehmen (vgl. hierzu §5 (1) und (2) KGSsG). Ehrenamtliche Mitarbeit ist sofort zu beenden.

Die Einsichtnahme erfolgt bei Hauptamtlichen vor Beginn der Tätigkeit, bei Ehrenamtlichen möglichst zeitnah, spätestens nach drei Monaten der Mitarbeit. Alle fünf Jahre wird eine erneute Einsichtnahme erforderlich.

Kommen Mitarbeitende diesen Regelungen innerhalb von drei Monaten nach der ersten Aufforderung zur (Wieder-)Vorlage nicht nach, ist die weitere Mitarbeit bis zur Vorlage einzustellen beziehungsweise sind im Falle von Hauptamtlichen arbeitsrechtliche Konsequenzen einzuleiten.

Kommt es zu spontanen Einsätzen bei Veranstaltungen, kann im Ausnahmefall von der Einsichtnahme abgesehen werden. In diesem Fall ist das Unterzeichnen der Selbstverpflichtung notwendig. Über Ausnahmen entscheiden die für die Veranstaltung verantwortlichen Personen, möglichst in Rücksprache mit ihrer jeweiligen Leitungsebene.

Die Ausführungsbestimmungen zur konkreten Organisation zum Punkt „Erweitertes Führungszeugnis und Selbstverpflichtung“ finden sich im Anhang 2.

Hauptamtlichkeit

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 und der Kodex hat den Status einer Dienstanweisung. In regelmäßigen Mitarbeitenden- und Teamgesprächen wird das Thema sexualisierte Gewalt und Prävention thematisiert und reflektiert. Die Leitfäden für Bewerbungsgespräche in der Gemeinde und den angeschlossenen Institutionen müssen dementsprechend aktualisiert beziehungsweise entwickelt werden.

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

Ehrenamtlichen in der Kinder-, Jugend- und Familienarbeit hat das Thema Prävention sexualisierter Gewalt ihren wichtigen Platz (siehe auch Kapitel Fortbildungen).

Partizipation

Partizipation ist ein entscheidender Baustein zur Prävention von Gewalt und Machtmissbrauch jedweder Ausprägung und einer der Grundpfeiler unseres Schutzkonzeptes. Echte Partizipation stärkt die Position von Menschen in Abhängigkeitsverhältnissen und verringert bestehende Machtgefälle. Eine Demokratisierung von Entscheidungen und Strukturen stärkt die von uns gewünschte Kultur des „miteinander Sprechens“ und ermöglicht allen Menschen wertvolle Selbstwirksamkeitserfahrungen. Kinder, Jugendliche, Senior:innen, Menschen mit Behinderung, aber auch Angestellte, welche Dienstvorgesetzten unterstellt sind, und Teilnehmende, welche einer Gruppenleitung „unterstellt“ sind, erleben durch Partizipation, dass ihre Stimme in jeder Situation Gehör findet und sind dann auch eher in der Lage, Grenzverletzungen anzusprechen und sich gegebenenfalls Hilfe zu holen.

Es gibt viele Formen der Partizipation. Orientiert an Konzepten wie der Partizipationsleiter beginnen Vorstufen der Partizipation bereits bei Information, Transparenz und Konsultation von Betroffenen. Echte Partizipation beginnt aber erst dort, wo tatsächliche Formen von Partizipation gegeben sind. Zu diesen zählen:

- Mitwirkung (das Recht, eigene Ideen zur Beratung zu bringen und dabei mitzureden)
- Mitbestimmung (das Recht, Vorhaben zu initiieren und wesentliche Aspekte selbstbestimmen zu dürfen; tatsächliche Mitbestimmung bei essenziellen Entscheidungen (zum Beispiel finanziellen))
- Entscheidungsmacht (Vorhaben initiieren und alle Aspekte selbst bestimmen)

Darüber hinaus gehen „post-Partizipative“-Formen der Selbstorganisation, welche eigene Verantwortung und Entscheidungen ohne Begleitung von außen beinhalten.

In der Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und Familien ist Partizipation besonders hervorzuheben und dient nicht allein dem Schutz vor Gewalt: Wir wissen, dass Kinder und Jugendliche, die selbstwirksame Entscheidungsräume ausgestalten dürfen, sich später mehr für die Allgemeinheit engagieren und überzeugtere Demokrat:innen sind. „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). Das darf daher keine Floskel sein, sondern ist das verbrieftete Recht junger Menschen. Die Umsetzung dieses Grundrechtes ist zentraler Bestandteil guter Präventionsarbeit.

In allen Gruppen sollten deshalb regelmäßig Gespräche zum Thema Partizipation geführt und Vorschläge zur weiteren Demokratisierung eingeholt und umgesetzt werden.

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

Das Thema Partizipation sollte bei allen zukünftigen Evaluierungen besondere Aufmerksamkeit erfahren und die jeweils gemachten Fortschritte thematisiert und weitere Schritte in Angriff genommen werden.

Präventionsangebote

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

Neben den strukturellen Maßnahmen aus diesem Schutzkonzept sollen auch pädagogische, jeweils besucherspezifisch angepasste Maßnahmen zur Prävention durchgeführt werden. Hierzu können zum Beispiel die Reflexion von eigener Geschlechterrolle und -identität, gemachte Erfahrungen, der eigenen Einstellung zum Thema Sexualität und der eigenen Wertevorstellung dienen. Auch weitere pädagogische Ansätze sollen verfolgt werden: Zum Beispiel sollen in der Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und Familien Spiele, Methoden und Themen aufgegriffen werden, die das eigene Selbstbewusstsein stärken, Grenzen wahren und aufzeigen und Präventionsgrundsätze vermitteln („Mein Körper gehört mir“, „Meine Gefühle sind wichtig“, „Das Recht nein zu sagen“, „Die Pflicht ein Ja abzuwarten/einzuholen, wo Unsicherheit besteht“, „Gute vs. Schlechte Geheimnisse“). Solche niedrigschwelligen Präventionsmaßnahmen zum Bewusstwerden und zur Artikulation innerer und äußerer Grenzen können besonders im Rahmen der Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und Familien durchgeführt werden, betreffen aber auch andere Gruppen, deren Schutz wir uns besonders verpflichtet haben.

Ergänzt werden diese Ansätze durch die Fachstelle Prävention des Kirchenkreises, die regelmäßig unterschiedliche Präventionsangebote für verschiedene Zielgruppen vorhält. Dies können Fachvorträge, die Vorbereitung von Projekten für unterschiedliche Zielgruppen auf Kirchenkreisebene oder auch die Vermittlung von Kooperationen mit außerkirchlichen Fachstellen sein. Dies geschieht in enger Kooperation mit der Evangelischen

Erwachsenenbildung. Diese bietet verschiedene Angebote zur Persönlichkeitsentwicklung von Individuen und zur Weiterentwicklung von Organisationen an. Veranstaltungen der Evangelischen Erwachsenenbildung können von Hauptamtlichen der Gemeinde und den angeschlossenen Institutionen im Rahmen ihrer Arbeitszeit besucht werden.

Beschwerdeverfahren

Auch wenn das Beschwerdeverfahren im Schutzkonzept gegen sexualisierte Gewalt behandelt wird, so geht es hier mitnichten nur um Beschwerden im Falle sexualisierter Gewalt (für die es eine Meldepflicht gibt). Transparente Beschwerdewege für alle Fälle sind ein relevanter Beitrag zum Schutz vor Machtmissbrauch und somit vor sexualisierter Gewalt.

Bei Teilnehmenden einer Veranstaltung oder einer Gruppe ist im Falle einer Beschwerde die Ansprechperson zuständig, die jeweils für die Durchführung einer Veranstaltung oder einer Gruppe verantwortlich ist. Diese Ansprechperson muss zu Beginn der Veranstaltung beziehungsweise der Gruppe bekannt gemacht werden. Innerhalb der Gemeinde ist der:die Vorsitzende des jeweils zuständigen Fachausschusses zuständig. Diese Person kann immer im Gemeindebüro erfragt werden und ist auf der Website der Gemeinde oder der angeschlossenen Institution zu finden. Sollten diese Personen nicht das Vertrauen der sich beschwerenden Person haben, so ist die:der Vorsitzende des Presbyteriums oder des jeweiligen Leitungsgremiums für die Beschwerde zuständig.

Bei Beschwerden von Hauptamtlichen ist der:die direkte Vorgesetzte für die Beschwerde zuständig. Sollten diese Person nicht das Vertrauen der sich beschwerenden Person haben, so ist die:der Vorsitzende des Presbyteriums oder des Leitungsgremiums für die Beschwerde zuständig. Für Angestellte der Kirchengemeinde gilt darüber hinaus, dass zusätzlich die Mitarbeitendenvertretung (MAV) der Gemeinde mit eingeschaltet wird.

Bei allen Fragen rund um das Schutzkonzept sind grundsätzlich das Presbyterium und die Leitungsgremien der angeschlossenen Institutionen zuständig. Teil des Qualitätsmanagements ist die Benennung von Schutzkonzeptbeauftragten für die Gemeinde und allen angeschlossenen Institutionen.

Bei allen Fragen zum Thema Prävention und Fortbildung ist die Fachkraft für Prävention im Ev. Kirchenkreis Gütersloh zuständig.

Bei der Frage der Einordnung von vermuteten Grenzverletzungen und zum Thema sexualisierter Gewalt durch Mitarbeitende ist die Meldestelle der EKvW anzufragen. Haben

Mitarbeitende den Verdacht oder erlangen davon Kenntnis, dass Mitarbeitende oder Teilnehmende sich der Verletzung der sexuellen Selbstbestimmung schuldig gemacht haben, so sind sie meldepflichtig und müssen sich direkt an die Meldestelle der EKvW wenden. Gleiches gilt beim Verstoß gegen das Abstinenzgebot, das besagt, dass bei seelsorglichen oder anderen Abhängigkeitsverhältnissen eine sexuelle Beziehung untersagt ist.

Bei dieser Regelung gibt es eine Ausnahme: Das Seelsorgegeheimnis gilt weiterhin und darf auch nicht bei Fällen sexualisierter Gewalt gebrochen werden. Das Seelsorgegeheimnis gilt nur für ordinierte Pfarrer:innen und explizit mit kirchlichem Seelsorgeauftrag betraute Personen. Wenn also eine Person in einem Gespräch, das dem Seelsorgegeheimnis unterliegt, zum Beispiel eine Tat eines kirchlichen Mitarbeitenden offenlegt, steht das Seelsorgegeheimnis über der Meldepflicht. Die seelsorgende Person muss für eine Meldung zuvor um die Entbindung von der Schweigepflicht bitten. Ohne diese Entbindung gilt die Schweigepflicht voll umfänglich.

Darüber hinaus soll in der Kirchengemeinde und in allen angeschlossenen Institutionen zeitnah ein Vertrauenspersonen-Konzept für Beschwerden entwickelt und möglichst zügig umgesetzt werden.

Notfallplan/Handlungsleitfaden

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

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

Grundsätze für das Gespräch mit Betroffenen von (sexualisierter) Gewalt

Folgende Grundsätze gelten im Gespräch mit Betroffenen von sexualisierter Gewalt:

- Keine Versprechungen machen, die nicht gehalten werden können! Hinweis auf die Meldepflicht in Fällen sexualisierter Gewalt!
- Sich Zeit nehmen
- Glauben schenken
- Bereitschaft signalisieren, sich 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
- Weitere Maßnahmen absprechen

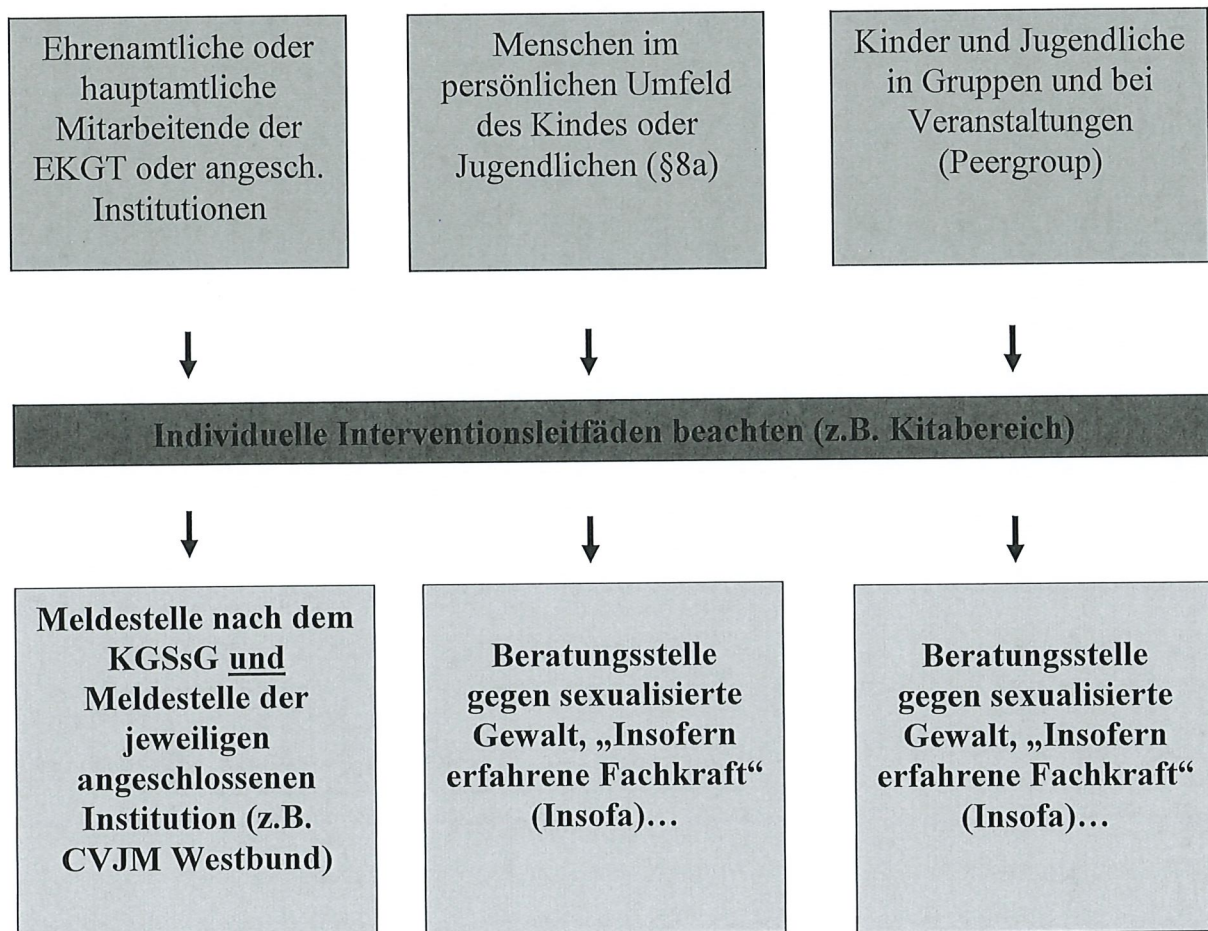
Maßnahmen bei Fällen sexualisierter Gewalt

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

Verdachtsstufe	Beschreibung	weiteres Vorgehen
unbegründeter Verdacht	Die Verdachtsmomente ließen sich durch überprüfbare Erklärungen zweifelsfrei als unbegründet ausschließen	Das Ergebnis ist sorgfältig zu dokumentieren.
vager Verdacht	Es gibt Verdachtsmomente, die (auch) an sexualisierte Gewalt denken lassen	Es sind weitere Maßnahmen zur Abklärung und Einschätzung notwendig. Gegebenenfalls das Beratungsrecht nach §8 KGSsG bei der Meldestelle der EKvW wahrnehmen!

begründeter Verdacht	Die vorliegenden Verdachtsmomente sind erheblich und plausibel	Bewertung der vorliegenden Informationen und Entwicklung geeigneter Maßnahmen im Zusammenwirken mit den Fachkräften des KK Gütersloh des Verbandes und ggf. der EKvW (s.u.) – Meldepflicht beachten!
erhärteter und erwiesener Verdacht	Es gibt direkte oder sehr starke indirekte Beweismittel	Maßnahmen, um den Schutz des Kindes/Jugendlichen/Mitarbeitenden aktuell und langfristig sicher zu stellen. Zusammenwirken mit den Fachkräften des KK Gütersloh/des Verbandes und ggf. der EKvW (s.u.) – Meldepflicht beachten!

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



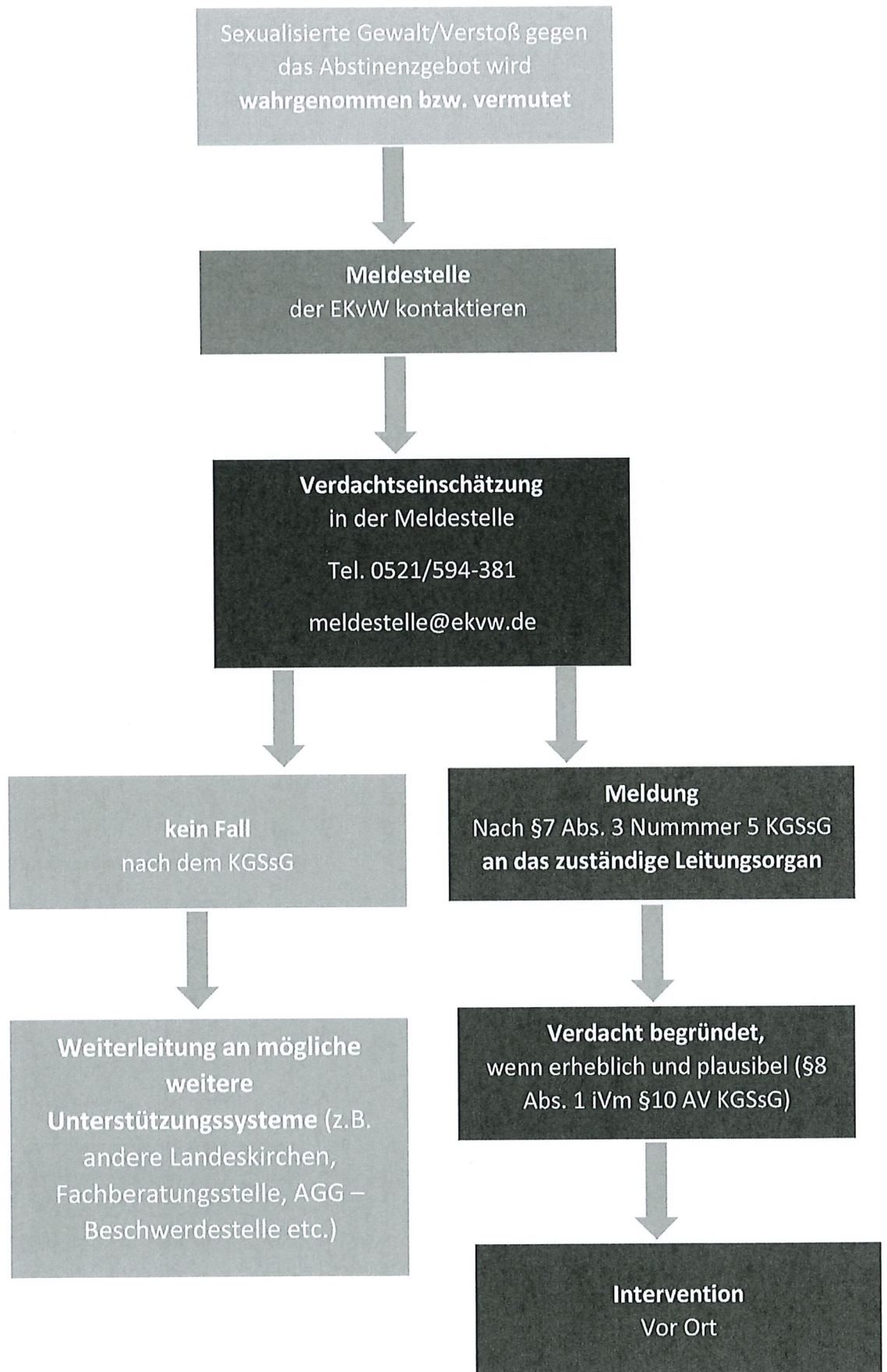
Meldepflicht

Der begründete Verdacht der Verletzung der sexuellen Selbstbestimmung durch eine haupt- oder ehrenamtliche Person in der EKGt oder einer angeschlossenen Institution bzw. eine in der EKvW tätigen 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 (auch anonym) kontaktiert werden, um einen Sachverhalt zu klären, beziehungsweise um zu klären, ob es sich um einen begründeten Verdacht handelt. Bei Beratungsbedarf können auch außerkirchliche Fach- und Beratungsstellen hinzugezogen werden. Im konkreten Verdachtsfall und bei Kenntnis einer Verletzung der sexuellen Selbstbestimmung muss jedoch die Meldestelle nach dem KGSsG der EKvW umgehend informiert werden. Alle ansonsten geregelten Beschwerdeverfahren (zum Beispiel über Leitungskräfte) sind dann außer Kraft gesetzt (vgl. §8 (1) KGSsG)! Hat eine angeschlossene Institution selbst eine Melde- und/oder Beratungsstelle so ist diese ebenfalls in Kenntnis zu setzen und gegebenenfalls zu beteiligen, so es keinen expliziten Widerspruch der fallführenden Meldestelle oder des Krisenteams gibt. Für den CVJM Gütersloh e.V. ist dies zum Beispiel der CVJM Westbund und das dortige Fachteam „Schutzauftrag“.

Das Seelsorgegeheimnis bleibt hiervon unberührt (vgl. §8 (2) KGSsG): In diesem Zusammenhang gilt die Meldepflicht nicht. Dabei ist zu bedenken, dass Menschen, die unter dem Schutz des Seelsorgegeheimnisgesetzes stehen, nicht per se von der Meldepflicht ausgenommen sind, sondern dies ausschließlich im Kontext dezidierter seelsorglicher Gespräche gilt (siehe Interventionsleitfaden der EKvW, S. 16). Im Gespräch ist hier gegebenenfalls die Meldepflicht der sich offenbarenden Person anzusprechen und es ist im Verlauf des Gesprächs offensiv darauf hinzuwirken, von der Schweigepflicht entbunden zu werden, um eine Zusammenarbeit mit der Meldestelle zu ermöglichen.

Folgender Ablauf ist diesbezüglich geregelt und findet sich auf der Abbildung auf der nächsten Seite.



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 mit Entscheidungsverantwortung)
- Öffentlichkeitsreferent:in
- Rechtsberatung (zum Beispiel der Personalabteilung)
- Fachberatung
- gegebenenfalls verantwortliche Leitungsperson
- gegebenenfalls externe Fachberatungsstelle oder Fachberatung der angeschlossenen Institutionen
- gegebenenfalls Referent:in für Intervention der EKvW

Das Interventionsteam wird je nach Fall durch weitere Personen ergänzt, zum Beispiel:

- Presbyteriumsvorsitzende:r
- die Leitung der Verwaltung/Einrichtung/Dienststelle, in der der Vorfall stattgefunden hat
- Vorsitzende:r oder ein:e Vertreter:in (bei persönlicher Betroffenheit oder Befangenheit) der angeschlossenen Institutionen
- Im Falle von Peergroupgewalt: eine pädagogische Fachkraft

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/strafrechtlicher Konsequenzen (zum Beispiel Freistellung/Kündigung, Anzeige)
- Planung von Schutzmaßnahmen und Empfehlung von Unterstützungsangeboten
- Umgang mit der Öffentlichkeit und den Medien, zum Beispiel 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
- Beteiligung des CVJM bedenken
- Hinweise zur Aufarbeitung
- Hinweise zur Rehabilitierung

Aufgabe des Interventionsteams ist ausdrücklich nicht, kriminologische Recherchen durchzuführen (zum Beispiel Verhöre und Befragungen von Kolleg:innen oder mutmaßlich Betroffenen). Hier muss im Einzelfall gut überlegt werden, welche Maßnahmen sinnvoll und zielführend zur Klärung des Sachverhalts sind. Der Kirchenkreis, die Gemeinde und die angeschlossenen Institutionen sind keine Ermittlungsbehörden, sondern unterstützen diese, wenn vor Ort ermittelt wird.

Öffentlichkeitsarbeit

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

Aufarbeitung von Fällen sexualisierter Gewalt

Wenn 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 Personensorgeberechtigte und direkte Bezugspersonen. Darüber hinaus betrifft ein Aufarbeitungsprozess auch Mitarbeitende und Verantwortliche. Ziele eines Aufarbeitungsprozesses sind:

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

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

Institutionelle Aufarbeitung

Ziel der institutionellen Aufarbeitung ist es, das System (die Gemeinde, die Kita, die Jugendarbeit, die Verwaltung, den CVJM, den Knabenchor etc.) wieder handlungsfähig zu

machen, das Geschehene zu analysieren und dementsprechend Handlungsabläufe oder Handlungsweisen zu verändern und transparent zu machen.

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

Der Unterstützung von außen kommt diesbezüglich maßgebliche Bedeutung zu.

Die Gemeinde und die angeschlossenen Institutionen arbeiten darum bei der Aufarbeitung von Fällen sexualisierter Gewalt mit externen Fachkräften zusammen. Eine Auswahl an Ansprechpartner:innen findet sich im Abschnitt „Kooperation mit Fachkräften“ in diesem Schutzkonzept.

Ein zentraler Aspekt der institutionellen Aufarbeitung muss hierbei die Sicherstellung von sicheren Räumen für Betroffene sein. Hierfür muss sichergestellt werden, dass Täter:innen von der Mitarbeit in der Gemeinde und den angeschlossenen Institutionen ausgeschlossen sind. Eine Vermittlung seelsorgerischer Hilfe für Täter:innen kann möglich gemacht werden, wenn sichergestellt ist, dass die Person nicht in Kontakt zu Betroffenen kommen kann.

Individuelle Aufarbeitung

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

Die Gemeinde und die angeschlossenen Institutionen sind sich ihrer großen Verantwortung bewusst, Betroffene, Kolleg:innen, Leitungskräfte und Ehrenamtliche 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 verweisen die Gemeinde und die angeschlossenen Institutionen an die zentrale Anlaufstelle „help“, welche Betroffene allgemein über Unterstützungsangebote der evangelischen Kirche berät und an die zuständigen Ansprechstellen vermittelt.

Maßnahmen bei Peergroupgewalt (Gewalt unter Kindern und Jugendlichen)

Im Falle von (sexualisierter) Gewalt zwischen gleichaltrigen Kindern und Jugendlichen gibt es arbeitsbereichsspezifische Handlungsrichtlinien:

Bei (sexualisierter) Gewalt unter Kindern unter 12 Jahren ist es fachlicher Standard, die grenzverletzenden Kinder nicht als Täter:in, sondern als „übergriffiges Kind“ zu bezeichnen. Bei einer grenzverletzenden Person unter 18 Jahren ist dies dementsprechend ein:e „übergriffige:r Jugendliche:r“. 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. In diesen Fällen ist im Interventionsfall sofort eine pädagogische Kraft im Krisenteam zu beteiligen.

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

- bei verbalen sexuellen Übergriffen klar reagieren
- Werte vermitteln und Position beziehen
- betroffene Kinder oder Jugendliche ungeteilte Aufmerksamkeit, Zuwendung und Trost schenken
- Maßnahmen zum Schutz der betroffenen Kinder oder 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

Auch im Falle von Peergroupgewalt kann man sich Beratung einholen, beispielhaft sei hier die Fachstelle des CVJM Westbundes genannt (www.cvjm-westbund.de/website/de/cw/cvjm/schutzkonzept). Peergroupgewalt kann ein Anzeichen für eine Kindeswohlgefährdung sein (siehe nächstes Kapitel).

Maßnahmen bei Fällen von Kindeswohlgefährdung (nach §8a KJHG)

Unabhängig von der Auseinandersetzung mit Fällen sexualisierter Gewalt haben wir es in der Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und Familien gegebenenfalls mit unterschiedlichen Fällen von Kindeswohlgefährdungen im persönlichen Umfeld zu tun.

Mitarbeitende, denen etwas auffällt, teilen diese Beobachtungen umgehend mit der für sie zuständigen hauptamtlichen Person. Diese wird die weiteren, im Folgenden gelisteten Schritte gehen. Die meldende Person wird gegebenenfalls zur Hilfe hinzugezogen und über das weitere Vorgehen informiert. In solchen Fällen gelten ähnliche Verhaltensregeln wie in anderen Krisensituationen: Ruhe bewahren, keine falschen Versprechungen machen („Ich sage niemandem etwas.“), Glauben schenken; dem:der Betroffenen Hilfe anbieten und Hinweise auf Anlaufstellen mit auf den Weg geben. Bei Gefahr im Verzug (z.B. Suizidäußerungen) gilt es ebenfalls, Ruhe zu bewahren, aber möglichst umgehend Hilfe hinzuzuziehen.

Für Mitarbeitende mit Verantwortung für den Arbeitsbereich, in dem eine möglicherweise betroffene Person auffällig geworden ist, gelten folgende aufeinanderfolgende Handlungsschritte:

- Kind/Jugendliche:n beobachten und ggf. eine Dokumentation anfertigen (Sachinhalte)
- Information und kollegiale Beratung inklusive Leitung; Dokumentation anfertigen (Reflexion)
- Hinzuziehen einer insoweit erfahrenen Fachkraft (Insofa) zur Gefährdungseinschätzung
- Je nach Einschätzung der Insofa erfolgt einer von zwei möglichen Schritten:
 - Meldung an den Allgemeinen Sozialen Dienst des Jugendamtes
 - vorher abgesprochene pädagogische Maßnahmen ergreifen (zum Beispiel Gespräch mit betroffener Person, Gespräch mit Sorgeberechtigten, Hilfeplanung und -angebote mit Sorgeberechtigten besprechen/unterbreiten etc.)
- ggf. weiterer Schritt, in Zusammenarbeit mit dem Jugendamt: Übernahme der Planung und Durchführung der notwendigen Schritte zum Schutz des Kindes durch ein Helfeteam

Wichtig ist: Fachkräfte, die mit Kindern und Jugendlichen arbeiten, haben einen Anspruch auf Beratung im Verdachtsfall (§8b KJHG) – auch ohne die betroffene Person zu informieren. In der Stadt Gütersloh kann man eine solche Beratung z.B. beim Kinderschutzzentrum der AWO einholen (Tel.: 05241/903550 / Website: <https://www.awo-kinderschutzzentrum.de/>). Wie man den Allgemeinen Sozialen Dienst, der für 8a-Meldungen zuständig ist, erreicht, erfährt man auf der Website: <https://www.guetersloh.de/de/rathaus/fachbereiche-und-einrichtungen/soziales/allgemeiner-sozialer-dienst.php>.

Im Falle von akuter Gefahr im Verzug bitte immer die 110/112 wählen.

Rehabilitierung

Rehabilitierung bedeutet die „Wiederherstellung der verletzten Ehre einer Person und die Wiedereinsetzung in frühere Rechte“. Im Bereich der sexualisierten Gewalt geht es hier um die Rehabilitierung von Betroffenen, aber auch um die Personen, die zu Unrecht der Ausübung sexualisierter Gewalt beschuldigt wurden.

Rehabilitierung von Betroffenen

„Betroffene müssen sich im Schnitt sieben Mal jemandem anvertrauen, bevor ihnen geglaubt wird. Eine Rehabilitierung Betroffener muss zum Ziel haben, ihnen glaubhaft aufzeigen zu können, wieso die Tat im Rahmen unserer Arbeit möglich war und dass dieser Umstand gründlich aufgearbeitet wird. Außerdem muss es eine Anerkennung der Schuld, eine öffentliche Entschuldigung geben.“ (vgl. CVJM Westbund e.V.: CVJM Schutzkonzept-Kinder und Jugendliche schützen Basisheft Nr. 2, S. 25). Gegenüber den Betroffenen muss deutlich gemacht werden, dass ihr Leid anerkannt wird, dass sie selbstverständlich keinerlei Schuld an dem Geschehenen haben, dass sie jedwede Unterstützung bekommen, die sie benötigen, und dass alles dafür getan wird, eine Wiederholung der Tat zu verhindern.

Dieses Vorgehen wird auch gegenüber Dritten kommuniziert.

Verlassen Betroffene und/oder ihre Bezugspersonen die Gemeinde oder eine der angeschlossenen Institutionen auf Grund eines Falles sexualisierter Gewalt, so besteht dafür Verständnis. Gleichzeitig wird den Betroffenen deutlich signalisiert, dass eine Rückkehr immer möglich ist.

Rehabilitierung von falsch Beschuldigten

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.

Die Gemeinde und die angeschlossenen Institutionen unternehmen folgende Schritte zur Rehabilitation:

- Information an alle, die an dem Vorgang beteiligt waren und davon erfahren haben, dass der Verdacht sich als unbegründet erwiesen hat, gleichzeitig gegebenenfalls die Sensibilisierung der Beteiligten für die Konsequenzen von (Falsch-)Beschuldigungen
- Sofern der Fall zuvor öffentlich geworden ist: Information an Medien und Öffentlichkeit, dass sich der Verdacht als unbegründet erwiesen hat und Bemühen um Löschung diesbezüglicher Internet-Veröffentlichungen
- Durchführung von Beratungs- und Supervisionsverfahren mit externer fachlicher Unterstützung, um wieder konstruktiv miteinander arbeiten zu können und das Vertrauen zwischen allen Beteiligten wiederherzustellen
- Angebot von Hilfeleistungen, z.B. in Form von psychotherapeutischer Unterstützung an die zu Unrecht beschuldigte Person
- Einen Wechsel des Aufgabengebiets oder Einsatzortes ermöglichen, ohne dass (bei Mitarbeitenden) der zu Unrecht verdächtigten Person finanzielle Nachteile entstehen
- Eine Freistellung, ein Wechsel des Aufgabengebiets oder Einsatzortes (oder ggf. auch weiterführende disziplinarische oder arbeitsrechtliche Maßnahmen) von Personen, die bewusst falsche Anschuldigungen verbreitet haben
- Das Interventionsteam prüft, welche Personen die zuvor genannten Schritte unternehmen und ob gegebenenfalls die personellen Zuständigkeiten wechseln müssen (beispielsweise aufgrund persönlicher Befangenheit).

Kooperation mit Fachstellen

Wenn sexualisierte Gewalt auftritt oder auch nur vermutet wird, ist es dringend angeraten fachliche Hilfe in Anspruch zu nehmen. Die Gemeinde und die angeschlossenen Institutionen arbeiten dabei eng mit verschiedenen Fachstellen zusammen und raten dringend an, bei allen Fragen rund ums Thema frühzeitig fachliche Beratung einzuholen!

Zuständig für die Verdachtsmeldung und Interventionsberatung ist dabei die

Fachstelle „Prävention und Intervention“ beim Landeskirchenamt der EKvW

Altstädter Kirchplatz 5, 33602 Bielefeld

Meldestelle und Referent:in für Intervention

Telefon: 0521/594-381

Mail: Meldestelle@ekvw.de

Ansprechpartnerin für Betroffene von sexualisierter Gewalt

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

Zuständig für fachliche Beratung von Institutionen im Kirchenkreis Gütersloh:

Fachstelle Prävention in den Evangelischen Kirchenkreisen Bielefeld und Gütersloh

Markgrafenstr. 7, 33602 Bielefeld

Manuela Kleingünther (Diakonin, Sozialarbeiterin)

Tel. 0521/5837 – 136

Mail: praevention@kirche-bielefeld.de

Eine Übersicht über diese und weitere Fach- und Anlaufstellen mit ausführlicher Darstellung der gebotenen Hilfen für Kinder, Jugendliche und Erwachsene findet sich im Anhang 5.

Öffentliche Hinweise zu Beratungsstellen und Seelsorgeangeboten

An geeigneten Stellen wird in den Räumen der Evangelischen Kirchengemeinde Gütersloh und der angeschlossenen Institutionen durch Aushänge auf Beratungsstellen und Seelsorgeangebote hingewiesen. Die Hinweise werden in der Gemeinde und in allen angeschlossenen Institutionen verpflichtend an allen Innenseiten von Toilettentüren angebracht und regelmäßig aktualisiert. Darüber hinaus können sie an weiteren Stellen (Schaukästen, Aushängen etc.) angebracht werden. Zwei Varianten (gemischte Zielgruppe und Kinder- und Jugendliche als Zielgruppe) finden sich im Anhang 6.

Qualitätsmanagement

Die Verankerung von Maßnahmen zum Schutz aller ist ein fortwährender Prozess und nicht abgeschlossen mit der Publikation dieses Schutzkonzepts. Darüber hinaus sehen die Gemeinde und die angeschlossenen Institutionen dieses Dokument als „lebendiges Dokument“ an, das ständig fortgeschrieben, aktualisiert und an aktuelle Entwicklungen angepasst werden soll. Daher bedarf es einer regelmäßigen Überprüfung der vorhandenen Schutzmaßnahmen. Hierzu zählt die festgelegte und am Turnus der Presbyteriumswahlen orientierte, vierjährige Wiederholung der Risiko- und Potenzialanalyse (siehe Kapitel Risiko- und Potenzialanalyse). Teil des Konzeptes des lebendigen Dokumentes ist es, genauer und spezifisch zu evaluierende Teile des Schutzkonzeptes speziell (blau) zu kennzeichnen und hervorzuheben.

Grundsätzlich verantwortlich für die Überprüfung sind die Leitungsorgane der Gemeinde und der angeschlossenen Institutionen (Presbyterium, Vorstände etc.) in Absprache/Zusammenarbeit mit den Fachkräften für Prävention im Evangelischen Kirchenkreis Gütersloh. Darüber hinaus hat jede an diesem Schutzkonzept beteiligte Institution eine:n Schutzkonzeptbeauftragte:n zu benennen. Diese Person soll die stetige Evaluation des Konzeptes zwischen den großen Überarbeitungen im Rahmen der sich wiederholenden Risiko- und Potenzialanalysen begleiten und sicherstellen, dass das Thema mindestens einmal jährlich auf die Tagesordnung der jeweiligen Leitungsgremien gebracht wird. Kleinere Überarbeitungen (Namen, Telefonnummern, aktualisierte Beschlusslagen aller Beteiligten zur Umsetzung) dürfen sie einarbeiten.

Teil eines guten Qualitätsmanagements ist Wissensmanagement. Ein erster Schritt ist, alle verantwortlichen Personen über das Schutzkonzept und die damit verbundenen Anforderungen und Maßnahmen zu informieren. Bei hauptberuflichen Mitarbeitenden geschieht dies im Zuge der Einarbeitung, bei ehrenamtlichen Mitarbeitenden geschieht dies durch die für den Bereich verantwortliche Person.

Dieses Schutzkonzept wird allen Interessierten über die Homepages der Gemeinde und der angeschlossenen Institutionen zugänglich gemacht.

Anhang 1 – Auswertung der letzten Risiko- und Potenzialanalyse

Insgesamt sind wir positiv überrascht über die Anzahl von 170 Rückmeldungen in der Kirchengemeinde Gütersloh und den angeschlossenen Institutionen, die wir durch die Umfrage erhalten haben. Auch sehen wir eine gute Durchmischung der verschiedenen Arbeitsbereiche sowohl aus Sicht der Teilnehmenden als auch der Mitarbeitenden. In den einzelnen Bereichen gibt es gleichwohl deutlichen Handlungsbedarf:

Auswertung Teilnehmende

Teilnehmenden aus der Kinder-, Jugend- und Familienarbeit (60 Rückmeldungen)

Die Rückmeldungen der Teilnehmenden aus der Kinder-, Jugend- und Familienarbeit zeigen einen positiven Blick auf unsere Arbeit in der Kirchengemeinde und den angeschlossenen Institutionen wie dem CVJM oder dem Knabenchor. Die Personen fühlen sich überwiegend wohl in den Angeboten. Ein klarer Auftrag für uns ist die Verbesserung einer Beteiligungs- und Beschwerdekultur und das Bekanntmachen von Hilfsangeboten innerhalb und außerhalb unserer Strukturen. Dafür schaffen wir u.a. das Beschwerdemanagement. Geschulte Teams/Leitungen können diese Punkte in die Gruppen bzw. an die Teilnehmenden weitergeben. Insbesondere heißt das:

- Klare Ansprechpersonen/Vertrauenspersonen
- Die Verantwortung deutlicher machen
- Gleiche Regeln/Konsequenzen für alle. Ausnahmen müssen begründet und transparent sein
- Ein Mehrstufiges Beschwerdesystem einführen (innerhalb und außerhalb der Gruppen)

Teilnehmende Erwachsene (39 Rückmeldungen)

Insgesamt gibt es unter den teilnehmenden Erwachsenen eine recht hohe Zufriedenheit.

Einzelne Rückmeldungen in den Fragebögen zu unverständlichen Regeln/Einhaltung von althergebrachten Konzepten und den entsprechenden Konsequenzen sind auffällig. Hier ist eine positiv bestärkende Pädagogik des Einzelnen wünschenswert. Auf jeden Fall gilt es, diese Antworten aus den Fragebögen mit den Verantwortlichen anzusprechen und gemeinsam Möglichkeiten der Veränderung zu überlegen. Die institutionelle Gewalt, die geäußert wird, bezieht sich fast ausschließlich auf die Entscheidungen im Zukunftsprozess. Hier gibt es das Gefühl der Machtlosigkeit, wenn es um die Schließung einer Kirche geht.

Auswertung Mitarbeitende

Mitarbeitende mit und ohne (24/15 Rückmeldungen) Kontakt zu Kindern

Aus dem Bereich der Mitarbeitenden sowohl mit wie auch ohne Kontakt zu Kindern und Jugendlichen sticht am meisten hervor, dass es in vielen Bereichen keine institutionelle Beschwerdekultur gibt. Auch in der Kinder- und Jugendarbeit nicht. Die Wege der Beteiligung, der Beschwerde und der Schulungen im Bereich der Vermeidung von sexualisierter Gewalt sind nicht einheitlich und nach außen transparent. Durch die Erstellung des Schutzkonzeptes, dessen Umsetzung an den kirchlichen Orten und verbindliche Schulungen für unsere Mitarbeitenden müssen wir das verändern. Es muss klar sein, welche Regeln Gültigkeit haben und an wen man sich wenden kann. Auch Hilfsangebote außerhalb unseres kirchlichen Raums müssen besser bekannt gemacht werden. Die Auswertung zeigt, dass nicht jeder Mitarbeitende in der Vergangenheit ein polizeiliches Führungszeugnis vorlegen musste. Hier kann der Aufbau einer einheitlichen Mitarbeitendendatei helfen, die regelmäßig von einer hauptamtlich angestellten Person kontrolliert wird. Diese Liste muss regelmäßig gepflegt werden. Im Bereich des Konfirmandenunterrichtes werden vereinzelt hierarchische Strukturen benannt (Pfarrerin > ältere Ehrenamtliche > jugendliche Ehrenamtliche). Diese Kritik sollte im Kreis der Konfirmandenarbeit besprochen werden. Es gibt einzelne Hinweise auf unangebrachte (sexualisierte) Kommentare und Grenzverletzungen durch Sprache und/oder Berührungen. Wir halten es für wichtig, den Bereich der Abgrenzung stärker zu trainieren, insbesondere die Verbalisierung von eigenen Grenzen. Vereinzelt gibt es Kritik an mangelnder Partizipation. Wie kann die Weitergabe und Teilhabe an Kommunikation besser gelingen?

Leitungsverantwortliche (31 Rückmeldungen)

Leitungsverantwortliche können in der Kirchengemeinde hauptamtlich und ehrenamtlich Mitarbeitende sein. Auch bei ihnen ist erkennbar, dass es nicht immer eine Beteiligungs- und Beschwerdekultur gibt. Aufgaben von Gremien und Arbeitsgruppen sind manchmal unklar. Es gibt unterschiedliche Wissensstände, was Strukturen und Verantwortlichkeiten angeht. Die Teilnahme an Schulungen zum Thema Vermeidung von sexualisierter Gewalt/Präventionsarbeit ist noch unterentwickelt und muss klarer gefordert, umgesetzt und dokumentiert werden. Die Leitungspersonen müssen sprachfähiger im Bereich sexualisierter Gewalt werden. Gefährdungsbereiche müssen sicherer werden oder ausgeschlossen sein.

Deutlich wird, dass auch Mitarbeitende durch Gemeindeglieder in schwierige Situationen gebracht werden. Auch Mitarbeitende erleben vereinzelt Grenzverletzungen durch Teilnehmende. Ein wichtiges Thema ist die Wahrnehmung von Räumlichkeiten. Welche Räumlichkeiten begünstigen Übergriffe? Genannt werden solche Räumlichkeiten, die von

außen nicht einsehbar sind wie Keller, Sakristei, Abstellräume, Räume, welche fensterlos sind und keine Glastür haben. Konkret genannt wird der „Fußpflegeraum“ im Haus der Begegnung. Hier sollten Türen mit einem Glasanteil Standard sein. Auch stellt sich die Frage, ob es sinnvoll ist, dass der Jugendbereich im Pfarrhaus Matthäus direkt an den Bereich des Kirchenasyls angrenzt. Die Veränderungen der Räumlichkeiten gilt es zu evaluieren.

Anhang 2 – Umsetzung von Verpflichtungen des Schutzkonzeptes

Welche Verpflichtungen hat man bei einer haupt- wie ehrenamtlichen Mitarbeit in der Gemeinde und den angeschlossenen Institutionen nach diesem Schutzkonzept?

- regelmäßige Vorlage eines Führungszeugnisses
- Vorlage einer unterschriebenen Selbstverpflichtung
- Grundlegende Fortbildung für alle und regelmäßige Auffrischungsf Fortbildung für Mitarbeitende mit regelmäßigem Kontakt zu Kindern und Jugendlichen im Bereich Prävention sexualisierter Gewalt

Wer ist für die Einsichtnahme und Dokumentation verantwortlich?

In allen angeschlossenen Institutionen sind die Leitungsgremien und die jeweiligen Hauptamtlichen gemeinsam dafür verantwortlich, dass alle Mitarbeitenden ein aktuelles Führungszeugnis und eine Selbstverpflichtung vorlegen/unterschreiben und dem aktuellen Fortbildungsprogramm entsprechend fortgebildet sind/werden. Hierfür sollen konkrete Ansprechpartner:innen/Verantwortliche benannt werden.

Konkret administrativ zuständig Verantwortliche, sind für den/die...

- | | |
|---|------------------------------|
| • ... Ort Matthäus: | zu benennen |
| • ... Ort Erlöser: | zu benennen |
| • ... Ort Stadtkirchenarbeit / Martin-Luther-Kirche: | zu benennen |
| • ... Ort Apostelkirche: | zu benennen |
| • ... Ort Guter Hirte: | zu benennen |
| • ... Ort Johanniskirche: | zu benennen |
| • ... Knabenchor / Haus der Musik: | zu benennen |
| • ... Senior:innenarbeit / Haus der Begegnung | zu benennen |
| • ... Kinder-, Jugend- und Familienarbeit / Ort CVJM: | Insa Jacobsen/Rebecca Wilson |
| • ... Evangelische Frauenhilfe e.V. | zu benennen |
| • ... Ort Friedhöfe | zu benennen |
| • ... Ort Gemeindebüro / Verwaltung | zu benennen |

In Zukunft ist zu überlegen, ob zumindest die Ersteinsichtnahme und Dokumentation für Ehrenamtliche der Gemeinde in den Aufgabenbereich der Ehrenamtskoordination fallen sollte.

Wie erfahren wir von neuen Mitarbeitenden?

Jede Gruppe innerhalb der angeschlossenen Institutionen hat eine:n Ansprechpartner:in. Diese Person muss neue Mitarbeitende auf die Notwendigkeiten hinweisen und in Rücksprache mit dem:der oben angegebenen Ansprechpartner:innen mit den nötigen Schriftstücken ausstatten (Bestätigungsschreiben zur Beantragung für das Bürgerbüro, Selbstverpflichtung, Verhaltenskodex). Um dies sicher zu stellen, erhalten alle Ansprechpartner:innen in den Gruppen zweimal im Jahr (jeweils ca. zum 01.03. und 01.09.) eine Erinnerung durch die oben benannten Bereichsverantwortlichen.

Wo wird die Einsichtnahme nachgehalten?

In einer gemeinsamen datensicheren und DSGVO-konformen Lösung, auf die alle benannten Personen und alle Institutionen Zugriff haben. Hierfür wird zeitnah eine gemeinsame Infrastruktur in Form einer Cloudlösung geschaffen. Dieses Ziel muss spätestens zu 01/2025 evaluiert werden.

Wo werden die Selbstverpflichtungen gelagert?

Diese werden im Gemeindebüro DSGVO-konform gelagert. Die angeschlossenen Institutionen überführen regelmäßig die angesammelten (und in dieser Zwischenzeit ebenfalls DSGVO-konform gelagerten) Dokumente ins Gemeindebüro.

Anhang 3 - Dokumentations- und Selbstverpflichtungsbogen

Auf der folgenden Seite finden sich eine ausdrückbare Version des Dokumentations- und Selbstverpflichtungsbogens.

Dokumentations- und Selbstverpflichtungsbogen

Vor- und Nachname der:des Mitarbeitenden

Geburtsdatum

Der:Die oben genannte Mitarbeitende hat am _____ ein erweitertes Führungszeugnis zur Einsichtnahme vorgelegt. Es ist kein Eintrag über eine rechtskräftige Verurteilung wegen einer Straftat nach den im Bundeskinderschutzgesetz, dem Bundesteilhabegesetz und dem Eingliederungshilferecht vorgegeben Paragrafen des Strafgesetzbuchs vorhanden.¹

Hiermit erkläre ich mich mit der Speicherung der oben angegebenen Daten, meines Fortbildungsstandes zum Thema sexualisierter Gewalt und meiner folgenden Selbstverpflichtung einverstanden². Darüber hinaus versichere ich, dass ich nicht wegen einer Straftat im Zusammenhang mit sexualisierter Gewalt rechtskräftig verurteilt wurde oder gegen Kirchenrecht (insbesondere §4.2 Abstinenzgebot und §4.3 Abstandsgebot des Gesetzes zum Schutz vor sexualisierter Gewalt) verstoßen habe und auch insoweit keine (Ermittlungs-) Verfahren gegen mich eingeleitet worden sind.²

Für den Fall, dass diesbezüglich ein (Ermittlungs-)Verfahren gegen mich eingeleitet wird, verpflichte ich mich, dies meinen Dienstvorgesetzten bzw. der für meinen Arbeitsbereich verantwortlichen Person(en)/Gremien umgehend mitzuteilen.

Ich verpflichte mich alle fünf Jahre erneut ein Führungszeugnis vorzulegen und habe das Schutzkonzept, besonders den Verhaltenskodex wahrgenommen und verpflichte mich zur Einhaltung im Rahmen meiner Mitarbeit.

Ort, Datum

Unterschrift der:des Mitarbeitende

Unterschrift der:des Einsehenden

¹ Im Falle eines kurzfristigen Einsatzes (Vorlage nicht möglich) bitte die Datumszeile streichen und bei Nachreichung (im Falle einer weiteren, ehrenamtlichen Mitarbeit) schnellstmöglich ein vollständiges Formular abgeben.

² Gemäß der datenschutzrechtlichen Bestimmung des § 72a (5) SGB VIII, § 75 Abs. 2 SGB XII sowie nach §124, SGB IX (ab dem 01.01.2018) ist die Weitergabe der Daten nicht gestattet. Das Führungszeugnis ist im persönlichen Besitz geblieben. Die Daten werden in diesem Fall von allen am zugrundeliegenden Schutzkonzept beteiligten Institutionen gemeinsam gespeichert und abgerufen. Hierzu erklärt man sich per Unterschrift bereit.

Anhang 4 – Schulungskonzept

Übersicht über den Schulungsumfang und -inhalt für unterschiedliche Zielgruppen

Wichtig: Die Übersicht gibt den **aktuellen Stand im April 2024 wieder**. Die Schulungsinhalte befinden sich in einem Überarbeitungsprozess der Landeskirche. Umfang und Inhalt können sich noch ändern.

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

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

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, der Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und Familien, Freizeiten, Kinder- und Jugendfreizeiteinrichtungen, Konfirmandenarbeit, musikalische Angebote, ...) und die nicht das Schulungsprogramm für Mitarbeitende der Jugend durchlaufen haben.

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

Personen mit Leitungsfunktion/-aufgabe

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

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

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.

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.

Übersicht über den Schulungsumfang und -inhalt für Jugendliche und junge Erwachsene Mitarbeitende der Kinder-, Jugend- und Familienarbeit

Prävention von sexualisierter Gewalt nach dem Konzept: ermutigen – begleiten -schützen der juenger-Schulungsmodule für Kinder und Jugendliche

Das Konzept findet in der Schulungsarbeit der Kirchengemeinden und den angeschlossenen Institutionen in der Arbeit Anwendung. Die nach diesem Konzept durchgeführten Schulungen erfüllen den Standard nach „hinschauen – helfen – handeln“ und dem KGSsG.

Die Schulungen sollen stets durch ein Schulungsteam von min. zwei Personen erfolgen, wobei min. eine der Personen nicht in direktem Kontakt (Beziehungsarbeit) mit den Teilnehmenden stehen soll (z.B. Kolleg:in aus der Nachbarkirchengemeinde, Multiplikator:in)

juenger-BASISSCHULUNG I

für junge ehrenamtliche Menschen, die als „Helfer:innen/ Trainees“ in die Mitarbeit hineinwachsen.

- Alter: in der Regel 12-15 Jahre
- Inhaltlicher Schwerpunkt: Sensibilisierung
- Zeitumfang: 3 Stunden
- Schulungsteam: Beruflich Mitarbeitende der Jugendarbeit und/oder angemessen qualifizierte Mitarbeitende (mit Fortbildung und professionellem pädagogischen Hintergrund). Eine Kooperation und enge Vernetzung mit den örtlichen Multiplikator:innen ist erwünscht und anzustreben.

juenger-BASISSCHULUNG II

für ehrenamtlich Mitarbeitende im Rahmen von Juleica und jüngere ehrenamtlich Mitarbeitende, die noch nicht an der Juleica-Schulung teilnehmen können.

- Alter: in der Regel 15-17 Jahre
- Inhaltlicher Schwerpunkt: Handlungsstrukturen
- Zeitumfang: 8 Stunden
- Schulungsteam: Beruflich Mitarbeitende der Jugendarbeit und/oder angemessen qualifizierte Mitarbeitende (mit Fortbildung und professionellem pädagogischen Hintergrund). Eine Kooperation und enge Vernetzung mit den örtlichen Multiplikator:innen ist erwünscht und anzustreben.

juenger-QUALIFIZIERUNGSSCHULUNG

für erwachsene ehrenamtlich Mitarbeitende und/ oder Mitarbeitende mit Leitungsverantwortung. Dieses Modul erfolgt AUFBAUEND auf den bereits absolvierten Basisschulungen I und II.

Alter in der Regel ab 18 Jahre

Inhaltlicher Schwerpunkt: Aufbau/Auffrischungsschulung zu den absolvierten Basisschulungen

Zeitumfang: 8 Stunden

Schulungsteam: Örtliche Multiplikator:innen beziehungsweise für eine Übergangszeit in enger Kooperation mit den Verantwortlichen dezentral durch beruflich Mitarbeitende der Jugendarbeit und/oder angemessen qualifizierte Mitarbeitende (mit Fortbildung und professionellem pädagogischen Hintergrund).

Auffrischkurs für Mitarbeitende der Kinder-, Jugend- und Familienarbeit

Für alle Mitarbeitenden in der Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und Familien wird nach aktuellem Stand ein Auffrischkurs alle fünf Jahre empfohlen. Dies wird aktuell in Form einer Veranstaltung mit dem Inhalt der juenger-Qualifizierungsschulung abgehalten.

Anhang 5 - Fach- und Beratungsstellen

Fachstelle „Prävention und Intervention“ beim Landeskirchenamt der EKvW

Altstädter Kirchplatz 5, 33602 Bielefeld

Meldestelle der EKvW

Telefon: 0521 / 594 - 381

Mail: Meldestelle@ekvw.de

Ansprechpartnerin für Betroffene von sexualisierter Gewalt

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

Fachstelle Prävention der Evangelischen Kirchenkreise Bielefeld und Gütersloh

Manuela Kleingünther (Diakonin, Sozialarbeiterin)

Markgrafenstr. 7, 33602 Bielefeld

Tel. 0521 / 5837 – 136

Mail: gt-kk.praevention@ekvw.de

Fachteam Schutzauftrag des CVJM Westbundes

Ansprechbar bei allen Fragen rund um Kindeswohlgefährdungen innerhalb der Arbeit des CVJM Gütersloh e.V.

Kerstin Möller (Telefon 0277 / 2646 1169)

Katrin Lindner (Telefon 0176 / 764 961 39)

Denis Werth (Telefon 0152 / 338 873 68)

Zentrale Anlaufstelle help

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

Telefon: 0800 / 50 40 112

Mail: zentral@anlaufstelle.help

<https://www.anlaufstelle.help/>

Beratungsstelle Wendepunkt:

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

Telefon: 05241 / 852495

Mail: wendepunkt@kreis-guetersloh.de

Münsterstraße 17, 33330 Gütersloh

Hilfetelefon sexueller Missbrauch

Das Hilfetelefon, eingerichtet durch die Unabhängige Beauftragte für Fragen des sexuellen Kindesmissbrauchs, ist die bundesweite, kostenfreie und anonyme Anlaufstelle für Betroffenen von sexueller Gewalt und für Fachkräfte.

Telefon: 0800 / 22 55 530

www.hilfe-portal-missbrauch.de

Trotz allem e.V.

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

Telefon: 05241 / 23828

Unter den Ulmen 8, 33330 Gütersloh

www.trotzallem.de

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

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

Tel.: 0521 / 130813

Ernst-Rein-Straße 53, 33613 Bielefeld

<https://www.aerztliche-beratungsstelle-bielefeld.de/startseite.html>

Kinderzentrum Bethel des evangelischen Klinikum Bethel

Med. Versorgung körperlicher Verletzungen, psychologische Betreuung, psychotherapeutische Behandlung auch nach sexuellem Missbrauch, Misshandlungen oder bei Vernachlässigung. Für Säuglinge, Kinder, Jugendliche bis 18 Jahre.

Telefon: 0521 / 772 – 780 – 50

Grenzweg 10, 33617 Bielefeld

Mädchenhaus e.V.

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.

Telefon: 0521 / 210 10 (Zufluchtsstätte, 24h erreichbar)

Telefon: 0521 / 173016 (Beratungsstelle)

Detmolder Str. 87a, 33604 Bielefeld

www.maedchenhaus-bielefeld.de

Nummer gegen Kummer

Kinder- und Jugendtelefon: 116 111

Elterntelefon: 0800 1110 550

Hilfetelefon Gewalt gegen Frauen

Telefon: 0800 / 0 116 016

Antidiskriminierungsstelle des Bundes

Die telefonische Erstberatung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes bietet die Möglichkeit, sich nach einem Vorfall sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz extern, niederschwellig und anonym (auch juristisch) beraten zu lassen.

Telefon: 0800 - 546 546 5

www.antidiskriminierungsstelle.de

Anhang 6 – Aushänge für alle Institutionen

Auf den folgenden Seiten finden sich zwei Versionen der Aushänge. Die erste Variante soll in Einrichtungen der Erwachsenenarbeit aufgehängt werden, die zweite in Einrichtungen der Kinder-, Jugend- und Familienarbeit. Beide Varianten müssen jeweils für die anwendende Institution/den anwendenden Arbeitsbereich an den roten Markierungen angepasst werden. Gestalterisch dürfen die Aushänge von der hier gemachten Vorgabe abweichen, solange alle hier angegebenen Inhalte vorhanden sind.

Informationsblatt für Menschen in Problem- und Krisensituationen (Stand 04/2024)

Hier finden Sie Ansprechpartner:innen, falls Sie oder jemand in Ihrem Umfeld Hilfe braucht. Gerne können Sie sich an Personen vor Ort (z.B.: [individuelle Personen mit Telefonnummer benennen, je nach Arbeitsbereich verschieden]) oder die Pfarrer:innen der Gemeinde wenden (<https://www.ekgt.de/ansprechpartner/pfarrerinnen/>).

Für **Beschwerden jeder Art** haben wir Vertrauenspersonen benannt: Für die [Name der Institution] sind das [individuelle Personen mit Telefonnummer und Mailadresse der Beschwerdestelle benennen]. Bedenken Sie bitte, dass außerhalb seelsorgerischer Gespräche eine Meldepflicht besteht. Wollen Sie anonyme Beratung, finden Sie diese hier:

Bei kleinen bis schwerwiegenden Sorgen, Ängsten und Problemen: Telefonseelsorge der Kirchen

Hier finden Sie anonyme Beratung für jede Form von Hilfebedarf und Hilfe zur Selbsthilfe.

Kontakt: 0800 / 111 0 111 oder 0800 / 111 0 222

Website: www.telefonseelsorge.de

Für Kinder und Jugendliche: Kinder- und Jugendtelefon

Die „Nummer gegen Kummer“ bei Hilfebedarf für Minderjährige.

Kontakt: 116 11 oder 0800 / 111 0 333, auch Chat-Beratung

Website: www.nummergegenkummer.de

Bei Depressionen: Info-Telefon Depression

Hier finden Betroffene/Angehörige eine erste Beratung zum Thema.

Stecken Sie in einer konkreten Krisensituation und wissen nicht weiter, rufen Sie den Notdienst (112)!

Kontakt: 0800 / 3344533 oder Mail: bravetogether@deutsche-depressionshilfe.de

Website: www.deutsche-depressionshilfe.de

Bei konkretem Verdacht/Betroffenheit von sexualisierter Gewalt:

Landeskirchliche Beauftragte für den Umgang mit Verletzungen der sexuellen Selbstbestimmung

Beratungs- und Meldestelle für Betroffenen von innerkirchlichen oder verbandlichen Fällen.

Kontakt: 0521 / 594 308 oder Mail: daniela.fricke@ekvw.de // **Meldestelle: 0521 594-381**

Website: www.evangelisch-in-westfalen.de/angebote/umgang-mit-verletzungen-der-sexuellen-selbstbestimmung/

Trotz allem e.V.

Beratung für Frauen* ab 16 J., die sexualisierte Gewalt in ihrer Kindheit erlebt haben oder sie gerade erleben müssen.

Kontakt: 05241/238289 oder Mail: info@trotzAllem.de; Unter den Ulmen 8 in GT

Website: www.trotzAllem.de

Beratungsstelle Wendepunkt

Die lokale Beratungsstelle bei sexualisierter Gewalt gegen Kinder und Jugendliche im Kreis Gütersloh.

Kontakt: 05241 / 85 24 95 oder Mail: wendepunkt@kreis-guetersloh.de; Münsterstraße 17 in GT

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

Weitere Hilfeangebote finden Sie im Anhang „Fach- und Beratungsstellen“ des Schutzkonzeptes der Evangelischen Kirchengemeinde Gütersloh auf der Website der Gemeinde.

Informationsblatt für Menschen in Problem- und Krisensituationen (Stand 04/2024)

Hier findest Du Ansprechpartner:innen, falls Du oder jemand anderes Hilfe braucht. Natürlich kannst Du Dich auch an uns (z.B.: [individuelle Personen mit Telefonnummer benennen, je nach Arbeitsbereich verschieden]) oder die Pfarrer:innen der Gemeinde wenden (<https://www.ekgt.de/ansprechpartner/pfarrerinnen/>). Bedenke, dass eine Meldepflicht bestehen kann. Willst Du Dich lieber anonym beraten lassen, findest du hier Hilfe:

Für **Beschwerden jeder Art** haben wir Vertrauenspersonen benannt. Für uns sind das [individuelle Personen mit Telefonnummer und Mailadresse der Beschwerdestelle benennen].

Bei kleinen und ganz großen Sorgen, Ängsten und Problemen: Kinder- und Jugendtelefon

Die „Nummer gegen Kummer“ bei Hilfebedarf aller Art. Anonyme Beratung und Hilfe zur Selbsthilfe.
Kontakt: 116 11 oder 0800 / 111 0 333, auch Chat-Beratung
Website: www.nummergegenkummer.de

Alternative für Eltern/junge Erwachsene: Telefonseelsorge der Kirchen

Alternative für alle Altersgruppen.
Kontakt: 0800 / 111 0 111 oder 0800 / 111 0 222
Website: www.telefonseelsorge.de

Bei Depressionen: Info-Telefon Depression

Hier finden Betroffene/Angehörige eine erste Beratung zum Thema.
Steckst Du in einer konkreten Krisensituation und weißt nicht weiter, rufe den Notdienst (112)!
Kontakt: 0800 / 3344533 oder Mail: bravetogether@deutsche-depressionshilfe.de
Website: www.deutsche-depressionshilfe.de/depression-infos-und-hilfe/wo-finde-ich-hilfe/info-telefon

Bei konkretem Verdacht/Betroffenheit von sexualisierter Gewalt:

Beratungsstelle Wendepunkt

Die lokale Beratungsstelle bei sexualisierter Gewalt gegen Kinder und Jugendliche im Kreis Gütersloh.
Kontakt: 05241 / 85 24 95 oder Mail: wendepunkt@kreis-guetersloh.de; Münsterstraße 17 in GT
Website: www.kreis-guetersloh.de/themen/jugend/hilfen-bei-erziehungsfragen/sexueller-missbrauch/

Trotz allem e.V.

Beratung für Frauen* ab 16 J., die sexualisierte Gewalt erlebt haben oder erleben.
Kontakt: 05241/238289 oder Mail: info@trotz allem.de; Unter den Ulmen 8 in GT
Website: www.trotz allem.de

Landeskirchliche Beauftragte für den Umgang mit Verletzungen der sexuellen Selbstbestimmung

Beratungs- und Meldestelle für Betroffenen von innerkirchlichen oder verbandlichen Fällen.
Kontakt: 0521 / 594 308 oder Mail: daniela.fricke@ekvw.de // **Meldestelle: 0521 594-381**
Website: www.evangelisch-in-westfalen.de/angebote/umgang-mit-verletzungen-der-sexuellen-selbstbestimmung/

Das „ABC der Notfallnummern“ zu verschiedenen Themen

Unter www.familienportal.nrw/abc-der-notfallnummern findest du weitere Hilfeangebote z.B. für Minderjährige, die sich um ihre Familie kümmern müssen, Schwangere, Alleinerziehende und viele mehr. Auch im Anhang „Fach- und Beratungsstellen“ unseres Schutzkonzeptes auf unserer Website findest du weitere Ansprechpartner:innen.