



**ERMUTIGEN
BEGLEITEN
SCHÜTZEN**

Schutzkonzept

**zur Prävention sexualisierter Gewalt im
Bereich der evangelischen Arbeit mit
Kindern und Jugendlichen**

Gemeinsam erarbeitetes Schutzkonzept für die Umsetzung
in den Kirchenkreisen Minden, Herford, Vlotho und Lübbecke

Mitwirkende

juenger



Ev. Jugendreferat
im Kirchenkreis
Vlotho



Katrin Eckelmann

Leitung und Geschäftsführung des Jugendreferats
im Kirchenkreis Vlotho

juenger



Amt für Jugendarbeit
im Kirchenkreis
Herford



Jürgen Ennen

Leitung und Geschäftsführung des Amts für
Jugendarbeit im Kirchenkreis Herford

juenger



Ev. Jugend
Kirchenkreis
Lübbecke



Benjamin Tinz

Leitung und Geschäftsführung des Jugendpfarramts
im Kirchenkreis Lübbecke

juenger



unterwegs...
im Kirchenkreis
Minden



Friedrich Kasten

Leitung und Geschäftsführung von juenger unterwegs
im Kirchenkreis Minden

Wir bedanken uns für die Unterstützung bei der Entwicklung
dieses Schutzkonzepts bei:

Christian Weber

Referent für allgemeine Präventionsarbeit
Fachstelle Prävention und Intervention der EKvW



Inhaltsverzeichnis

01 Wir über & für uns

Seite 01

Unser generelles Leitbild und unsere Verantwortung mit Blick auf unsere personellen Ressourcen.

02 So soll's sein!

Seite 05

Unsere verbindlichen Verhaltensregeln für einen grenzsensiblen Umgang in der evangelischen Arbeit mit Kindern und Jugendlichen

03 Hin- statt wegschauen

Seite 12

Mögliche Präventionsmaßnahmen zum Schutz von Teilnehmer:innen und Mitarbeiter:innen vor grenzverletzendem Verhalten und sexualisierter Gewalt

04 "Woher kommt mir Hilfe?"

Seite 15

Wichtige Adressen und Ansprechstellen zur Beratung und Meldung von sexuell übergriffigem Verhalten

05 Anhang

Seite 17

- Fragebogen zur Risikoeinschätzung Seite 17
- Interventionsplan Seite 43
- Kontakt- und Telefonliste zur Krisenintervention Seite 56
- Musterbogen zur Falldokumentation Seite 57



WIR ÜBER UNS

Wir, das sind die Vertretungen der Evangelischen Jugend an Werre, Weser, Wiehen. Wir sind zusammen unterwegs im Gestaltungsraum 8 der Evangelischen Kirche von Westfalen (EKvW) und gestalten als Jugendverband der verfassten Kirche die evangelische Arbeit mit Kindern und Jugendlichen in den vier Kirchenkreisen Herford, Vlotho, Minden und Lübbecke.

Wir sind vertreten durch unsere Geschäftsstellen in den einzelnen Kirchenkreisen

- **Amt für Jugendarbeit im Kirchenkreis Herford**
- **Jugendreferat im Kirchenkreis Vlotho**
- **juenger unterwegs im Kirchenkreis Minden**
- **Jugendpfarramt im Kirchenkreis Lübbecke**

Gemeinsam haben wir uns auf den Weg gemacht, um dieses Schutzkonzept für die evangelische Arbeit mit Kindern und Jugendlichen in unseren Kirchenkreisen zu entwickeln. Unser Ziel war und ist es, sichere Räume in unserem Arbeitsfeld zu schaffen, in denen sich Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene frei, selbstbestimmt und geschützt vor sexualisierter Gewalt entwickeln können.



Dass sich in unserem Arbeitsfeld sexualisierte Gewalt niemals vollends ausschließen lässt, müssen wir schweren Herzens so akzeptieren. Unsere Aufgabe sehen wir aber darin, die Räume und Möglichkeiten in denen sexualisierte Gewalt stattfinden kann, so klein, wie eben möglich zu halten.



WIR FÜR UNS

Als Jugendverband der Evangelischen Kirche sind wir uns der großen Verantwortung gegenüber unseren Mitarbeitenden und Teilnehmenden, mit Blick auf den Schutz der sexuellen Selbstbestimmung und grenzsensibles Verhalten, deutlich bewusst. Darum geben wir uns selbst dieses Schutzkonzept in enger Anlehnung an die Richtlinien der Evangelischen Jugend von Westfalen.

Unser generelles Leitbild als evangelischer Jugendverband

Die Arbeit der Evangelischen Jugend ist geprägt durch und orientiert sich am Leben und Reden Jesu. In der Weite und Liebe, wie Jesus selbst die Menschen wahr- und ernstgenommen hat, wollen wir jeden Menschen in seiner Sexualität, Ethnie, Religion, Kultur und sozialem Kontext wertschätzen. Wertschätzung bedeutet für uns, jeden Menschen in seiner Individualität wahrzunehmen, ihn zu unterstützen, zu fördern, Freiheit zuzugestehen, ihm Werte zu vermitteln und unsere Haltung ihm gegenüber auch von ihm zu erwarten.



Unsere Angebote sind für alle Menschen offen und unser Auftrag richtet sich an alle Menschen. Wir möchten Persönlichkeiten stärken, Gaben entdecken und fördern sowie Verantwortung übertragen. Gott hat den Menschen nach seinem Bilde geschaffen, als sein Gegenüber. Jede und jeden. Da gibt es keinen Unterschied. So möchten wir jedem Menschen begegnen. Wir arbeiten gleichberechtigt und versuchen Abhängigkeiten auszuschließen. Wenn sie nicht zu vermeiden sind, machen wir sie transparent und nutzen sie nicht aus.

UNSERE PERSONALVERANTWORTUNG

Unserer Verantwortung gegenüber unseren Teilnehmenden und Mitarbeitenden sind wir uns auch bei unserer Personalplanung, insbesondere im Haupt- und Nebenamt, stets bewusst. Darum sind, neben vielen anderen Faktoren, die folgenden Punkte für unsere Auswahl von haupt- und nebenamtlichen Mitarbeitenden für uns bindend.



Kindesschutzsensible Personalauswahl (insbesondere von haupt- und nebenamtlichem Personal)

Nicht nur das verpflichtende erweiterte Führungszeugnis spielt bei der Auswahl des Personals eine maßgebliche Rolle. Das Thema Kinderschutz wird bereits im Vorstellungsgespräch angesprochen, um zu verdeutlichen, dass bei der Leitung ein Bewusstsein für die Thematik vorhanden ist.

Arbeitszeugnisse werden mit einem kinderschutzspezifischen Blick gelesen und erlaubte Fragen nach einschlägig erfolgten Verurteilungen und laufenden Ermittlungsverfahren werden gestellt, ohne das Gefühl einer pauschalen Verdächtigung zu vermitteln.

Verhaltenskodex und Selbstverpflichtungserklärung

Alle Mitarbeitenden unterzeichnen den Verhaltenskodex, der regelt, wie mit Situationen umgegangen wird, die von Täterinnen und Tätern ausgenutzt werden könnten.

Außerdem wird eine Selbstverpflichtungserklärung abgegeben, mit der sich Mitarbeitende verpflichten, die Arbeitgeber zu informieren, wenn gegen sie ein Ermittlungsverfahren wegen einer Straftat gegen die sexuelle Selbstbestimmung von Minderjährigen oder Erwachsenen eröffnet wird.

Das aktuelle Schutzkonzept wird mit allen Mitarbeitenden besprochen. Mit neuen Mitarbeitenden wird es unmittelbar in der Einarbeitungsphase thematisiert und die entsprechenden Verfahren bei Verdachtsfällen durchgesprochen.



Thematisierung in Mitarbeitendengesprächen

In Teamsitzungen und Mitarbeitendengesprächen gibt die Leitung Raum für Austausch, Fragen und Anregungen zum Thema. Die im Arbeitsalltag gesetzten Standards werden mit kritisch-konstruktivem Blick begleitet und Mitarbeitende werden gegebenenfalls offensiv angesprochen. Dies ist besonders wichtig, wenn der professionelle Umgang mit Kindern und Jugendlichen in Hinblick auf Nähe und Distanz bei Mitarbeitenden problematisch erscheint oder Vereinbarungen des Verhaltenskodex nicht eingehalten werden.

Intervention bei Verdachtsfällen

Bei Verdachtsfällen wird sofort interveniert. Dabei sind die Vorgaben des Kirchengesetzes der EKvW zum Schutz vor sexualisierter Gewalt zu beachten. Als Orientierung für arbeitsrechtliche Möglichkeiten kann die Übersicht im Anhang dienen.



SO SOLL'S SEIN

Unser verbindlicher Verhaltenskodex für einen grenzsensiblen Umgang in der evangelischen Kinder- und Jugendarbeit

Wir gehen in der Evangelischen Jugend offen und transparent mit dem Thema der sexuellen Selbstbestimmung und der Wahrung persönlicher Grenzen um.

Wir sind uns als Träger von kirchlicher Kinder- und Jugendarbeit bewusst, dass die Teilnehmenden unserer Angebote wie auch die Mitarbeitenden durchaus dem Risiko der sexualisierten Gewalt und der Verletzung der sexuellen Selbstbestimmung ausgesetzt sind und unternehmen alles in unserer Macht Stehende, um dieses Risiko zu minimieren.

Durch die Thematisierung der Problematik in Schulungen und im alltäglichen Umgang miteinander, wirken wir einer Tabuisierung des Themas und Räumen des Schweigens und Wegsehens nach bestem Maß entgegen.

Die Angebote der Evangelischen Jugend bieten Kindern und Jugendlichen Räume zur freien und selbstbestimmten Entfaltung. Als Verantwortliche stellen wir uns klar gegen grenzverletzendes Verhalten, Ausgrenzung, Diskriminierung, Verletzung der sexuellen Selbstbestimmung und sexualisierte Gewalt.

Darum geben wir uns selbst diesen Verhaltenskodex mit den folgenden fünf Vereinbarungen.



Wir stehen für einen wertschätzenden und respektvollen Umgang



Wir behandeln alle Teilnehmer:innen und Mitarbeiter:innen der evangelischen Kinder- und Jugendarbeit respektvoll, wertschätzend und freundlich. Niemand wird bei unseren Angeboten ausgegrenzt, gedemütigt oder bloßgestellt. Niemand wird überredet oder unter Druck gesetzt, etwas zu tun, was sie oder er nicht möchte.

- Unsere Angebote, Spiele, Rituale, wie auch unsere Verkündigung müssen sich an diesem Grundsatz messen lassen und werden von uns entsprechend reflektiert. Mutproben, Spiele und Rituale, die Mädchen und Jungen Angst machen oder bloßstellen, sind nicht Teil unserer Kinder- und Jugendarbeit.
- Wir sprechen Teilnehmer:innen wie auch Mitarbeiter:innen nicht mit einem diffamierenden (selbst- oder fremd-gegebenen) Spitz- oder Kosenamen an.
- Bei allen Aktivitäten, aber insbesondere bei körpernahen Übungen, Berührungs-, Tobe- und Fangspielen oder bei Selbsterfahrungsübungen, achten wir die persönlichen Grenzen aller Teilnehmenden. Im Vorfeld solcher Aktionen vereinbaren wir klare Regeln und Ausstiegsmöglichkeiten für diese Spiele und Übungen mit den Teilnehmenden und Mitarbeitenden.

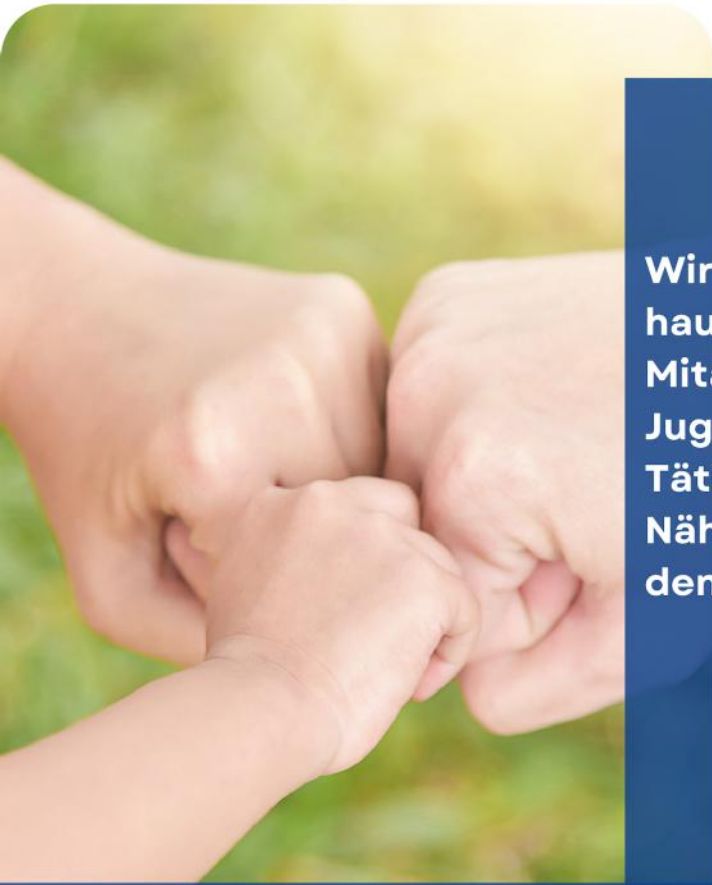
Wir beachten unsere persönlichen Grenzen

Wir sind uns bewusst, dass insbesondere im Rahmen eines engen Zusammenlebens, wie etwa bei Übernachtungsaktionen oder auf Freizeiten, ein Risiko für grenzverletzendes oder sexuell übergriffiges Verhalten besteht. Darum gilt es hier besonders die Privatsphäre und die Wahrung persönlicher Grenzen, wie auch die sexuelle Selbstbestimmung von Kindern und Jugendlichen zu achten und zu respektieren.



- Wir stellen bei Übernachtungen eine Geschlechtertrennung sicher. Mitarbeitende und Teilnehmende schlafen nicht gemeinsam in einem Zimmer oder Zelt. Mädchenzimmer / -zelte werden von einem weiblichen Teammitglied betreut. Wo dies aus logistischen Gründen absolut nicht möglich ist (z.B. Sammelunterkünfte) sorgen wir trotzdem für eine entsprechende räumliche Trennung zwischen Mädchen und Jungen, wie auch zwischen Teilnehmer:innen und Mitarbeiter:innen. Bei Teilnehmer:innen oder Mitarbeiter:innen mit einer diversen Geschlechtsidentität vereinbaren wir eine individuelle Regelung im Gespräch mit dem Team.
- Alle haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiter:innen tragen eine ihrer pädagogischen Tätigkeit angemessene Kleidung. Bei Übernachtungsangeboten der Kinder- und Jugendarbeit ist ebenso darauf zu achten, dass auch die Nachtkleidung angemessen ist.
- Wir wahren bei unseren Angeboten und Freizeiten die persönliche Privatsphäre von Teilnehmer:innen und Mitarbeiter:innen. Wir klopfen zum Beispiel an, ehe wir die Schlafräume von anderen betreten. Insbesondere die Betten und die Schränke / Taschen sind der absolute Privatbereich der Teilnehmer:innen
- Die Mitarbeiter:innen ziehen sich bei Sport-, Schwimm-, oder Übernachtungsangeboten nicht gemeinsam mit Kindern und Jugendlichen um. Gibt es keine getrennten Umkleide- oder Wasch- / Duschräume, so sind getrennte Umkleide- bzw. Duschzeiten festzulegen. Brauchen Kinder aufgrund ihres Alters oder anderer Einschränkungen Unterstützung, oder sind z.B. aufgrund der Aufsichtspflicht andere Regelungen notwendig, sind geeignete Absprachen zu treffen, die den Schutz der Beteiligten gewährleisten.

Wir legen bei unserer Beziehungsarbeit Wert auf eine professionelle Nähe



Wir halten als ehren- wie auch hauptamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Umgang mit Kindern und Jugendlichen die für unsere pädagogische Tätigkeit angemessene professionelle Nähe und sind uns der Grenzen zwischen den Generationen bewusst.

- Als Mitarbeiter:innen gehen wir keine sexuellen Kontakte mit Teilnehmer:innen ein. Verlieben sich (junge) Mitarbeiter:innen in Jugendliche oder junge Erwachsene, die an einem Angebot, einer Aktion oder einer Reise der Evangelischen Jugend teilnehmen, achten sie solange ein Abhängigkeitsverhältnis bzw. kein gleichberechtigtes Rollenverhältnis zwischen den beteiligten Personen besteht, auf eine entsprechende Distanz. An dieser Stelle sei auch auf das Abstinenzgebot im Rahmen des Kirchengesetzes zum Schutz vor sexualisierter Gewalt der EKvW (KGSsG §4.2), hingewiesen.
- Alle Mitarbeiter:innen verhalten sich ihrem Alter und ihrer Rolle entsprechend. Kinder und Jugendliche müssen sie in ihrer Leitungsrolle ernst nehmen können. Sie achten, bei aller Beziehungsarbeit und Vertrautheit, auf eine **professionelle Nähe** zu anderen Mitarbeiter:innen und Teilnehmer:innen.
- Hauptamtliche Mitarbeiter:innen nehmen über ihre privaten Kanäle keinen Kontakt zu Kindern, Jugendlichen oder deren Eltern auf. Sie nutzen hierfür die Telefonnummern, Emailadressen, social-media Accounts (zum Beispiel bei Facebook und Instagram), Accounts bei Messengerdiensten oder weitere Kontaktmöglichkeiten der Einrichtung.
- Als haupt- und ehrenamtliche Mitarbeiter:innen führen wir aus eigener Initiative keine Gespräche mit Teilnehmer:innen, über deren Intimleben. Sollten sich solche Gespräche im Rahmen der Seelsorge an Kindern und Jugendlichen seitens dieser ergeben, ist deren Inhalt stets vertraulich zu behandeln und das Gespräch an einem geeigneten, die Intimsphäre des Gesprächspartners wahrenden Ort zu führen. Ehrenamtliche Mitarbeiter:innen sollten bei Anbahnung solcher Gespräche an die entsprechend geschulten hauptamtlichen Mitarbeiter:innen verweisen und im besten Fall diese Gespräche nicht selbst führen.

Wir beachten unsere Persönlichkeitsrechte

Bei unseren Gruppen, Kreisen, Aktionen, Seminaren und Freizeiten wird niemand ohne sein Einverständnis fotografiert und / oder gefilmt.

In Toiletten und Badezimmern / Waschräumen ist das Fotografieren und / oder Filmen grundsätzlich untersagt.

Videos oder Fotos werden nur mit schriftlichem Einverständnis der abgebildeten Personen ins Internet gestellt oder anderweitig veröffentlicht.

Auch weisen wir unsere Teilnehmer:innen auf die Einhaltung von Persönlichkeitsrechten und dem Recht am eigenen Bild hin



Wir halten uns an den Jugendschutz & sind sensibel für grenzverletzendes Verhalten



Wir halten uns bei allen Veranstaltungen, Aktionen und Freizeiten der Evangelischen Jugend an das geltende Jugendschutzgesetz. Dieses (bei Auslandsfreizeiten das jeweils strengere) ist für uns in jedem Fall bindend.

Sowohl haupt- als auch ehrenamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben überdies Vorbildfunktion. Dies gilt auch für den Alkohol- und Tabakkonsum.

Wir schauen bei Verletzungen der persönlichen Grenzen oder der sexuellen Selbstbestimmung von Kindern- und Jugendlichen durch andere nicht weg, sondern greifen zum Schutze der Betroffenen ein. Hierfür werden unsere Mitarbeiter:innen in den obligatorischen Grund- und Aufbauschulungen (Juleica) sensibilisiert und qualifiziert. Wir greifen transparent und offen bei grenzverletzendem Verhalten ein und sorgen dafür, dass entsprechende Vorfälle professionell verfolgt, geahndet und aufgearbeitet werden.

Wir verpflichten uns, respektvoll miteinander umzugehen und persönliche Grenzen zu wahren.

Für die haupt- wie ehrenamtliche Mitarbeit im Bereich der Evangelischen Jugend sind, neben der Anerkennung des Verhaltenskodex, die Unterzeichnung einer Selbstverpflichtung zum Schutz der sexuellen Selbstbestimmung und die Vor- bzw. regelmäßige Wiedervorlage (alle 5 Jahre) eines erweiterten Führungszeugnis obligatorisch.



Hier findest Du die Selbstverpflichtung als Download

Hin- statt wegschauen

Mögliche Präventionsmaßnahmen zum Schutz von Teilnehmer:innen und Mitarbeiter:innen vor grenzverletzendem Verhalten und sexualisierter Gewalt

offener Umgang mit dem Thema



Wir sind uns bewusst, dass das Thema des grenzverletzenden Verhaltens und der sexualisierten Gewalt auch den Arbeitsbereich der evangelischen Jugendarbeit betrifft. Durch bewusstes oder unbewusstes Handeln von Mitarbeiter:innen und/oder Teilnehmer:innen wurden und werden Menschen, im Rahmen unserer Angebote und Aktionen, zu Betroffenen von grenzverletzendem Verhalten und sexualisierter Gewalt.

Dieses offen zu benennen, transparent zu kommunizieren und in keiner Weise zu tabuisieren, zeigt nach außen und nach innen die reflektierte und intensive Beschäftigung aller Beteiligten mit dem Thema.

Ein offener Umgang damit auch gegenüber ehrenamtlichen Mitarbeiter:innen und Teilnehmer:innen sensibilisiert diese für das Thema und baut Hemmschwellen bei der Offenlegung möglicher Übergriffe ab.

Gleichzeitig schreckt ein offener und reflektierter Umgang mit dem Thema mögliche Täter früh ab.

Schulungen und Fortbildungen für ehren- und hauptamtliche Mitarbeiter:innen



Durch regelmäßige Schulungen werden Täterstrategien, Erscheinungsformen und Handlungsperspektiven vermittelt. Mitarbeitende werden so für das Thema und die Erscheinungsformen von grenzverletzendem Verhalten und sexualisierter Gewalt sensibilisiert. Dadurch prüfen sie ihr eigenes Verhalten gegenüber Mitarbeiter:innen und Teilnehmer:innen und beugen bewusstes oder unbewusstes Grenzverletzungen oder Übergriffen vor.

Der Themenkomplex muss bereits in die Grundschulung für ehrenamtliche Mitarbeiter:innen aufgenommen werden, um vom Beginn der Mitarbeit in der evangelischen Jugendarbeit für das Thema zu sensibilisieren. Hierfür halten wir uns eng an die Schulungsvorgaben des AfJ-EKvW und der westfälischen Landeskirche nach „Ermutigen – Begleiten – Schützen“.

Führungszeugnisse und Selbstverpflichtungen

Wer sich haupt- oder ehrenamtlich in der evangelischen Kinder- und Jugendarbeit engagieren möchte, verpflichtet sich grundsätzlich die persönlichen Grenzen und die sexuelle Selbstbestimmung von Mitarbeiter:innen und Teilnehmer:innen zu wahren und zu schützen.



Hierzu sind die o.g. Verhaltensregeln von allen Mitarbeiter:innen anzuerkennen und zu unterschreiben. In begründeten Ausnahmefällen ist eine entsprechende Selbstverpflichtung (s. Anl. 7) ausreichend. Gleichzeitig ist in regelmäßigen Abständen ein erweitertes Führungszeugnis an verantwortlicher Stelle vorzulegen.

Wer den Verhaltenskodex nicht anerkennt oder unterschreibt, kein erweitertes Führungszeugnis vorlegt oder rechtskräftig wegen einer Straftat verurteilt worden ist, die den Vorschriften des SGB VIII in der jeweils geltenden Fassung entspricht, kann nicht Mitarbeiter:in in der evangelischen Kinder- und Jugendarbeit sein. Bestehende Mitarbeitendenverhältnisse sind bei Bekanntwerden entsprechender Missstände umgehend zu beenden.

Definierte Ansprechpersonen und Interventionsverfahren

Für den Fall, dass grenzverletzendes Verhalten oder sexualisierte Gewalt innerhalb oder außerhalb der evangelischen Jugendarbeit bekannt wird, gibt es für die Evangelische Jugend und die Evangelische Kirche von Westfalen klar definierte Ansprechpersonen und Interventionsverfahren. Diese werden allen haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiter:innen in entsprechenden Schulungen vorgestellt, so dass alle Mitarbeitenden im Fall der Fälle wissen, wen sie ansprechen können und von wem sie Hilfe und Unterstützung bekommen können.



Gleichzeitig wird, nicht zuletzt aus Gründen des transparenten Umgangs mit möglichen Fällen, der Kontakt zu unabhängigen, externen Beratungs- und Hilfsangeboten wie beispielsweise Wildwasser e.V. oder Zartbitter e.V. angeboten oder hergestellt.

Partizipation



Die systematische Beteiligung von Kindern und Jugendlichen an Entscheidungen, die sie betreffen, stärkt deren Position und verringert das Machtgefälle zwischen Erwachsenen und Minderjährigen. Das ist eine wichtige Voraussetzung zur Verhinderung von „geschlossenen Systemen“ und zur Prävention von sexuellem Missbrauch.

Wir sehen uns als beteiligungsorientierte Organisation und stärken Kinder und Jugendliche in ihrer Persönlichkeit, damit sie kritikfähig werden und sich äußern, wenn sie Anlass für Beschwerden haben.

Die Möglichkeiten der Mitbestimmung (z.B. Mitarbeitendenkreise, Vollversammlungen in Häusern der Offenen Tür oder Leitungsgremien) sind allen Kindern und Jugendlichen sowie den (ehrenamtlichen) Mitarbeitenden bekannt und werden entsprechend genutzt.

Kinder und Jugendliche sowie deren Eltern wissen, welche Ansprechpersonen für Wünsche, Kritik, Nachfragen oder Äußerungen von Verdachtsfällen auf grenzverletzendes Verhalten zur Verfügung stehen

Regelmäßige Risikobewertungen von Veranstaltungen und Veranstaltungsorten



In regelmäßigen Abständen werden Veranstaltungen und Veranstaltungsorte der evangelischen Jugendarbeit, nach einem definierten Bewertungsmuster auf ihr Risiko bezüglich Möglichkeiten von grenzverletzendem Verhalten oder sexualisierter Gewalt bewertet und überprüft.

Leitung und verantwortliche Mitarbeitende beraten anschließend gemeinsam, durch welche Maßnahmen sich das Risiko weiter verringern lassen kann und verabreden konkrete Umsetzungsschritte.

Woher kommt mir Hilfe?



Wichtige Adressen und Ansprechstellen zur Beratung und Meldung von sexuell übergriffigem Verhalten

01

Stabsstelle „Umgang mit Verletzungen der sexuellen Selbstbestimmung (UVSS)

Pfrn. Daniela Fricke
Landeskirchliche Beauftragte für den Umgang mit Verletzungen der sexuellen Selbstbestimmung
Altstädter Kirchplatz 5
33602 Bielefeld
Tel.: 0521/594-308
E-Mail: daniela.fricke@ekvw.de

Meldestelle
der Evangelischen Kirche von Westfalen
Tel.: 0521/594-381
E-Mail: meldestelle@ekvw.de
Altstädter Kirchplatz 5
33602 Bielefeld

02

Fachstelle für Prävention und Intervention“ der Ev. Kirche von Westfalen (EKvW)

Zentrale Anlaufstelle.help der Ev. Kirche in Deutschland (EKD)

03

Unabhängige Information für Betroffene von sexualisierter Gewalt in der Ev. Kirche und Diakonie
Tel.: 0800/5040-112
E-Mail: zentrale@anlaufstelle.help

Tel.: 0800-22 55 530
E-Mail: [beratung\(@\)hilfetelefon-missbrauch.de](mailto:beratung(@)hilfetelefon-missbrauch.de)

04

Hilfetelefon sexueller Missbrauch

Woher kommt mir Hilfe?



**Wichtige Adressen und Ansprechstellen zur Beratung
und Meldung von sexuell übergriffigem Verhalten**

05

**Unabhängige Beauftragte für
Fragen des sexuellen
Kindesmissbrauchs**

Postfach 110129
10831 Berlin
Fax: (030)18555-41555
E-Mail: kontakt@ubskm.bund.de

Sachsenring 2 - 4
50677 Köln
Tel.: 00221/312055
Fax: 0221/9320397

06

Zartbitter e.V.

07

Wildwasser Minden e.V.

Weberberg 2
32423 Minden
Tel.: 0571/87677
E-Mail: verein@wildwasser-minden.de

Simeonstraße 20
32423 Minden
Tel.: 0571/889-2684
E-Mail: info@mannigfaltig-minden-
luebbecke.de

08

**mannigfaltig
Minden-Lübbecke**

RISIKOANALYSE

Wir empfehlen, den folgenden Fragebogen, gemeinsam mit den Mitarbeitenden, regelmäßig (einmal im Jahr) durchzuarbeiten, um sich über mögliche Risiken bewusst zu werden bzw. einordnen zu können, ob und wenn ja, welche Risiken vorhanden sind oder wo sich Situationen verändert haben.

Da es bei neuen Orten – zum Beispiel auf Freizeiten – neue Risiken gibt, ist es notwendig, diese Fragen mit dem Team für neue Orte zu bearbeiten.

Wichtig:

Fragen mit „Nein“ zu beantworten ist nicht negativ. Es dient der Bewusstmachung des bestehenden Risikos!

Allgemeine Angaben zur Risikoanalyse

Wer führt wann die Risikoanalyse durch?

Für welche Veranstaltung / welches Gebäude wird die Risikoanalyse durchgeführt?

Wer ist Träger der Veranstaltung?

1. Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen

Wurden die „Verhaltensregeln für einen grenzachtenden Umgang in der evangelischen Kinder- und Jugendarbeit“ mit allen Mitarbeitenden besprochen?

ja

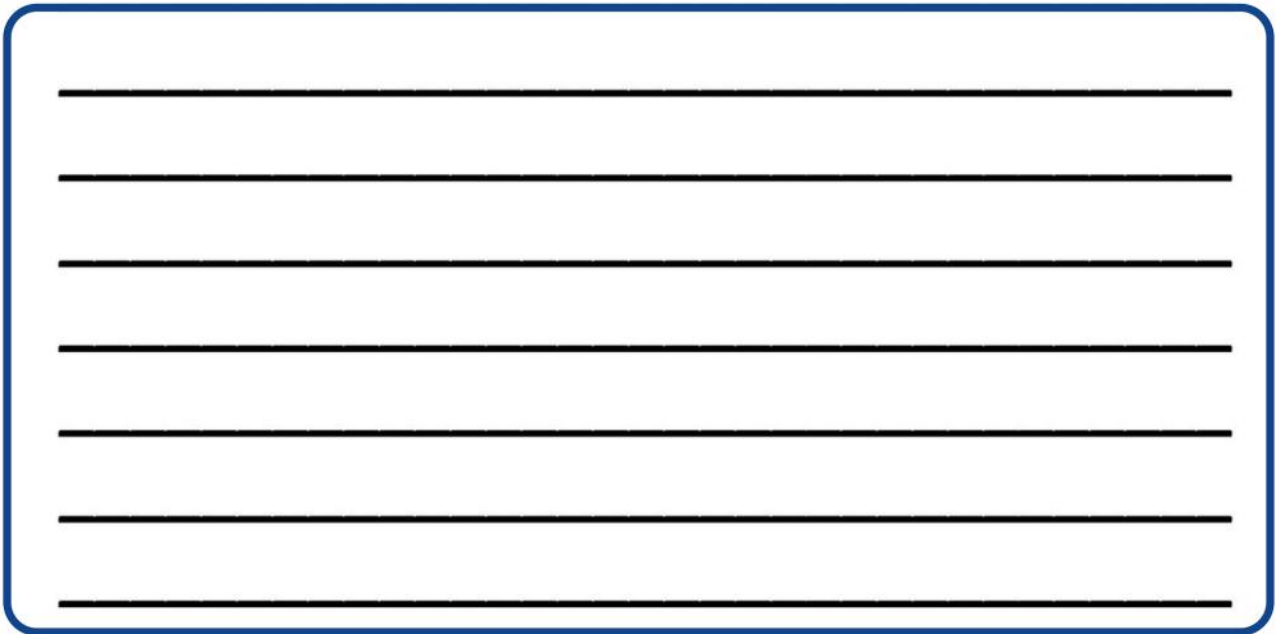
nein ist geplant für: _____

1.1. Umgang mit Nähe und Distanz

Wir sind uns bewusst, wie sehr unsere Arbeit von der pers. Beziehung zu den Kindern / Jugendlichen und jungen Erwachsenen lebt. Darum ist es besonders wichtig, hier genau hinzusehen und die Risiken zu bewerten.

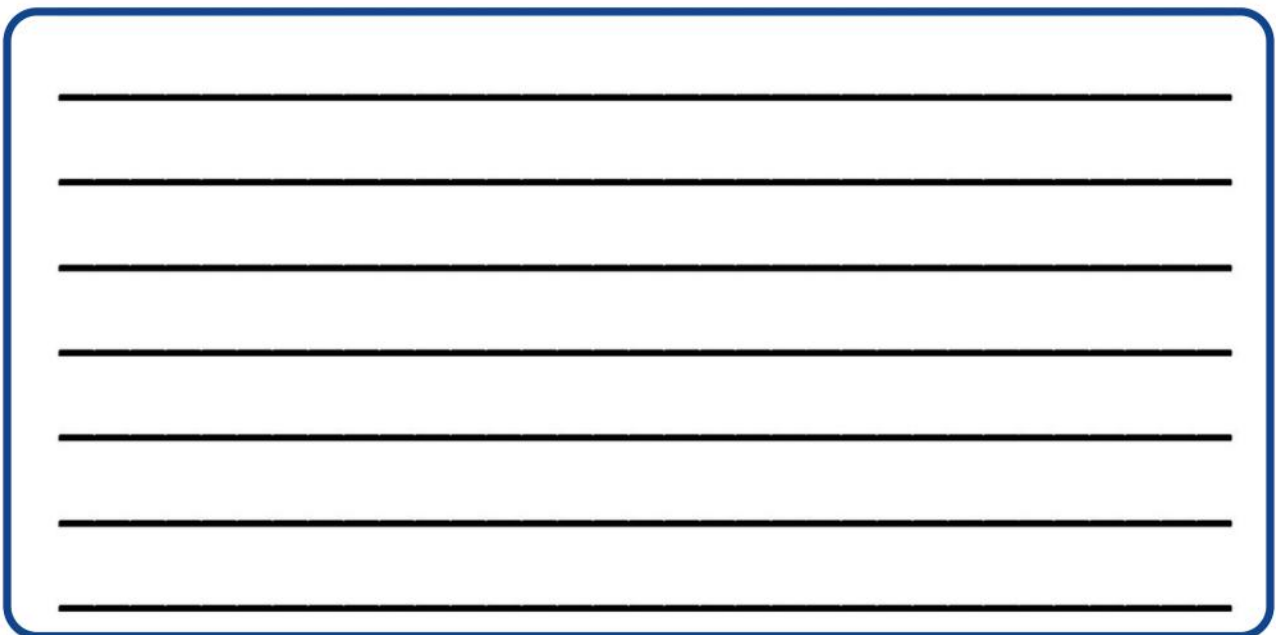
Wo gibt es bei unserem Angebot besondere Situationen von Nähe und Distanz?

Welche Risiken können daraus entstehen?



A large rounded rectangular box with a blue border, containing seven horizontal black lines for writing.

Konkrete Absprachen zum Umgang mit diesen Risiken:

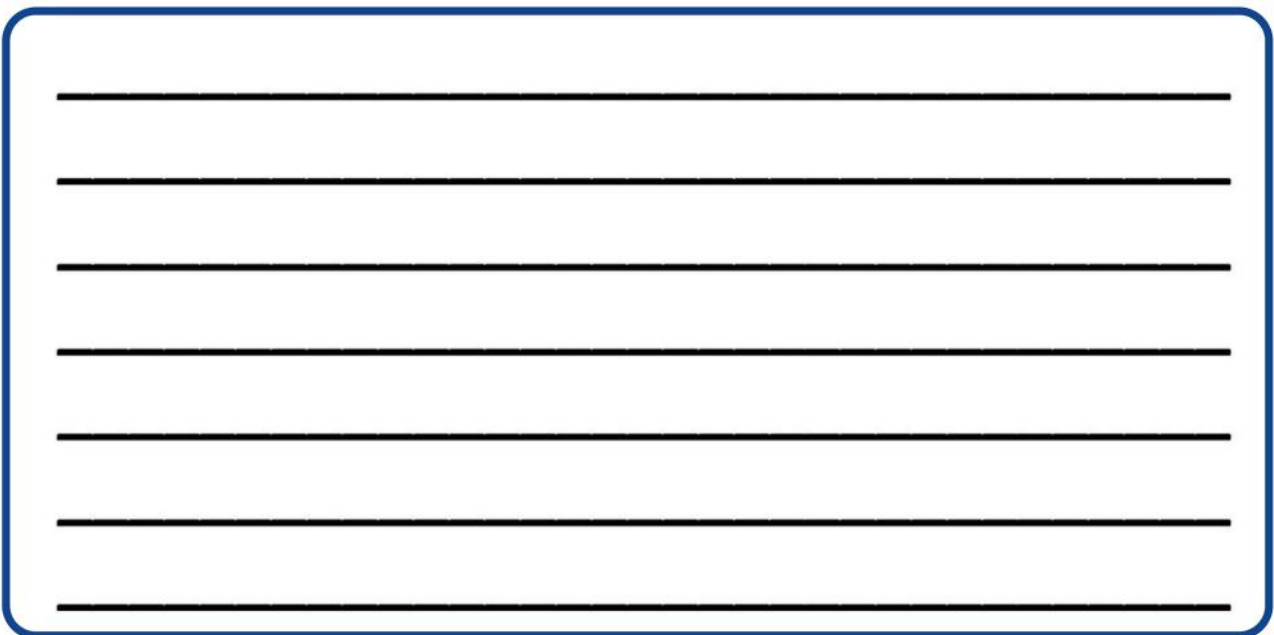


A large rounded rectangular box with a blue border, containing seven horizontal black lines for writing.

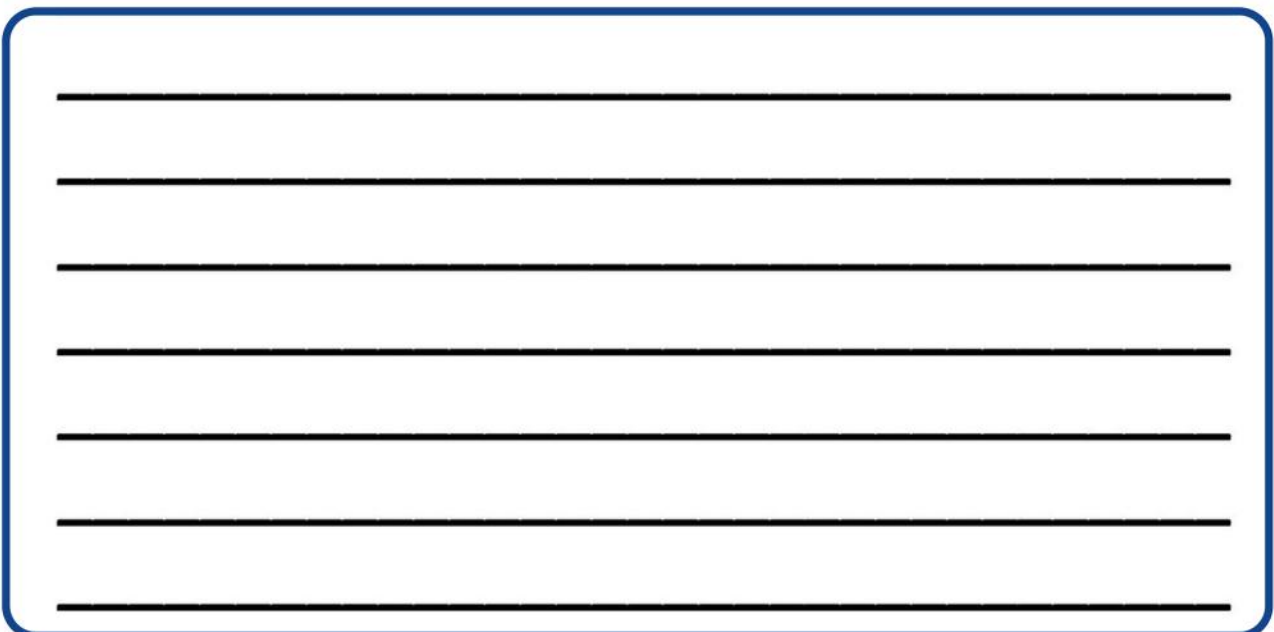
1.2. Übernachtungen, Beförderungs- und Besuchssituationen

Freizeiten, Übernachtungsaktionen, persönliche Besuche, Mentoring, Schulungen... All das sind wichtige Angebote unserer Arbeit. Notiert hier die grundlegenden Regeln, die in unserer Arbeit für diese Arbeitsbereiche verabredet sind.

Welche Risiken müssen wir besonders im Auge behalten?



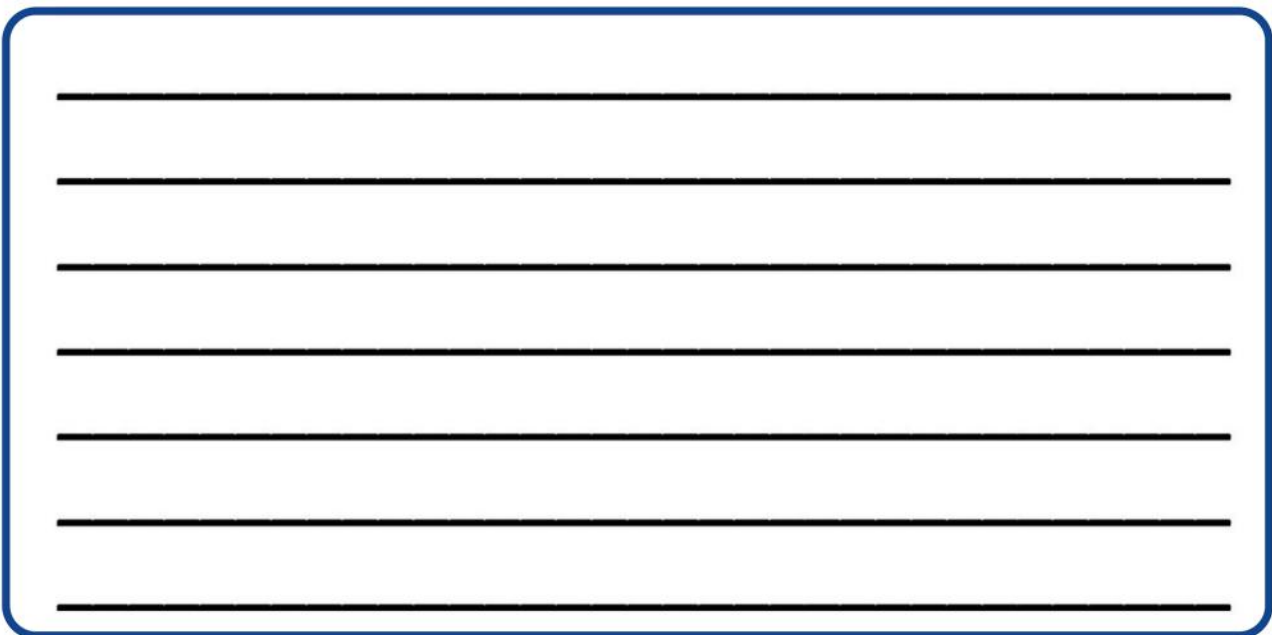
Konkrete Absprachen zum Umgang mit diesen Risiken:



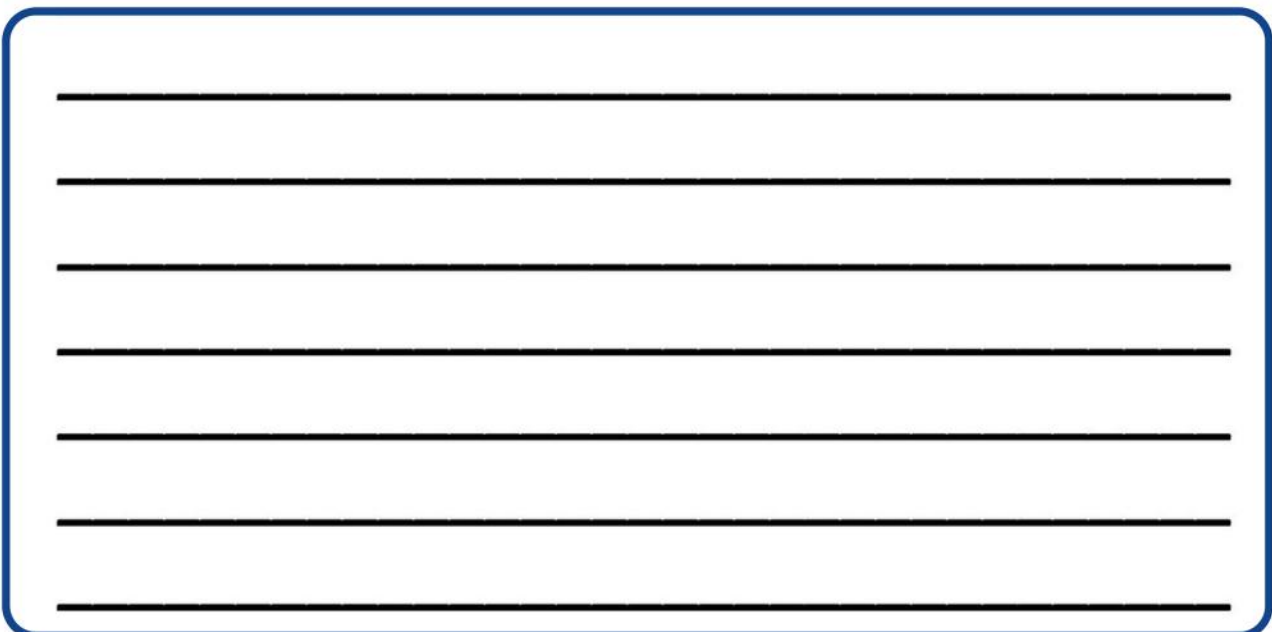
1.3.1. Räumliche Gegebenheiten: Innenräume

Häuser und Räume, in denen wir unsere Freizeiten und Veranstaltungen durchführen, bieten immer auch "dunkle Ecken" die ein Risikopotenzial für Übergriffe darstellen können. Diese gilt es im Blick zu haben.

Wo gibt es abgelegene und/oder uneinsehbare Bereiche oder Rückzugsräume (auch Keller und Dachböden)



Wie werden diese genutzt?



Für wen sind diese Räume/Bereiche zugänglich?

- Für niemanden**
- Für alle**
- Nur für bestimmte Personen**

Welche Personen sind das?

Welche Risiken könnten daraus entstehen?

Konkrete Absprachen zu diesen Risiken

1.3.2. Räumliche Gegebenheiten: Außengelände

Auch die Außengelände unserer Veranstaltungsorte, -häuser und Unterkünfte bieten Bereiche mit bestimmten Risikofaktoren. Auch diese gilt es zu erkennen, zu benennen und im Blick zu haben.

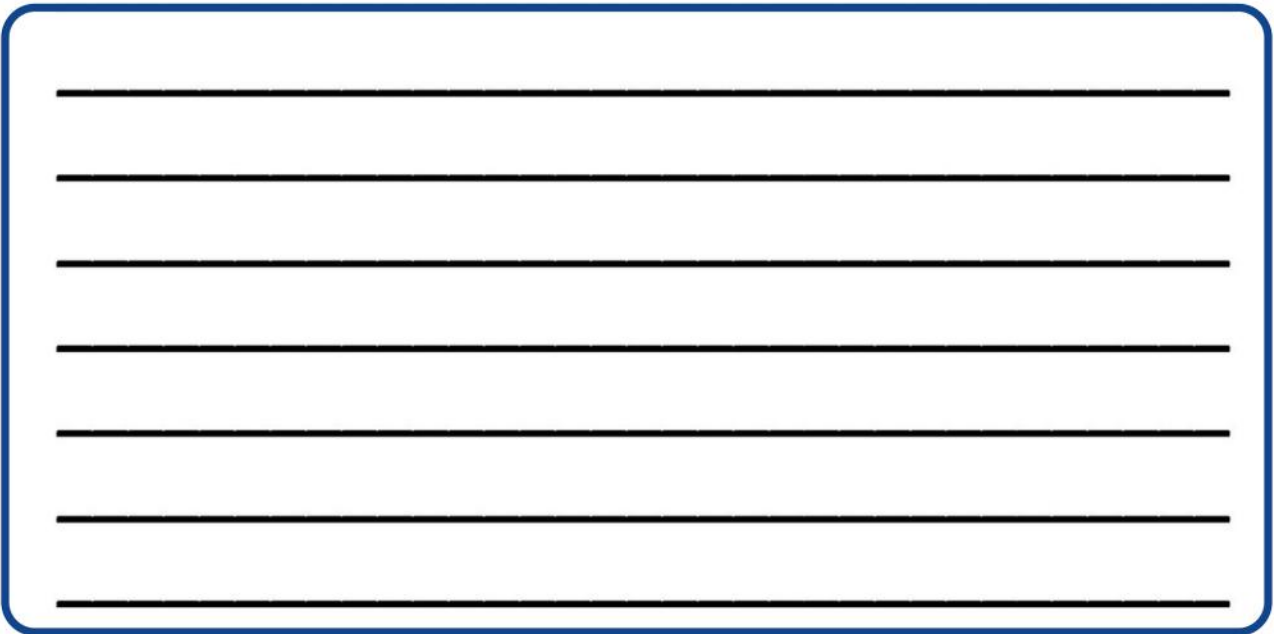
Gibt es Bereiche auf dem Grundstück, die schwer einsehbar sind?

nein

ja

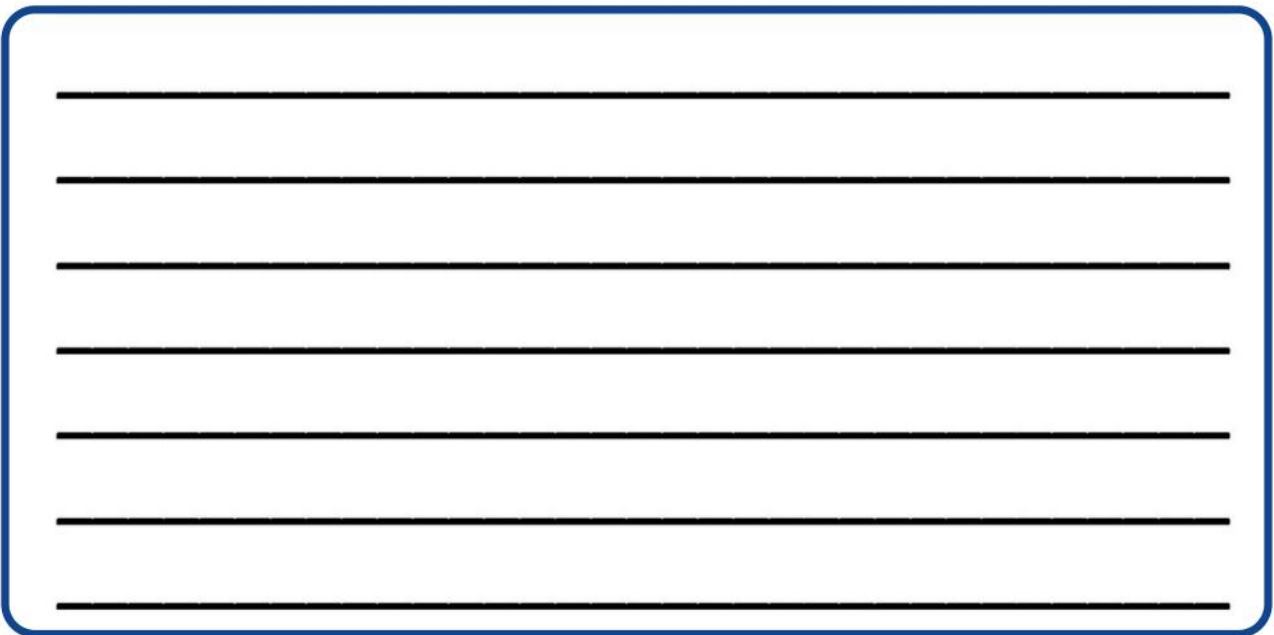
Welche sind das?

Welche Risiken können daraus entstehen?



A large rounded rectangular box with a blue border, containing eight horizontal black lines for writing.

Konkrete Absprachen zum Umgang mit diesen Risiken:



A large rounded rectangular box with a blue border, containing eight horizontal black lines for writing.

1.4. Zugang durch Personen / andere Nutzergruppen

Oft haben verschiedene Personen, Fremde oder andere Nutzergruppen freien oder begrenzten Zugang zu Teilen oder zu allen Bereichen einer Einrichtung, einem Haus oder einer Unterkunft. Auch dies stellt ein gewisses Risiko dar und sollte im Blick sein.

Wer kann sich unbeaufsichtigt in der Einrichtung, dem Haus oder der Unterkunft aufhalten?

Sind diese Personen der Leitung, dem Team oder in der Einrichtung persönlich bekannt?

nein

ja

Wer sind diese Personen?

Halten sich diese Personen regelmäßig in der Einrichtung, dem Haus oder der Unterkunft auf?

nein

ja

Welche Personen sind das?

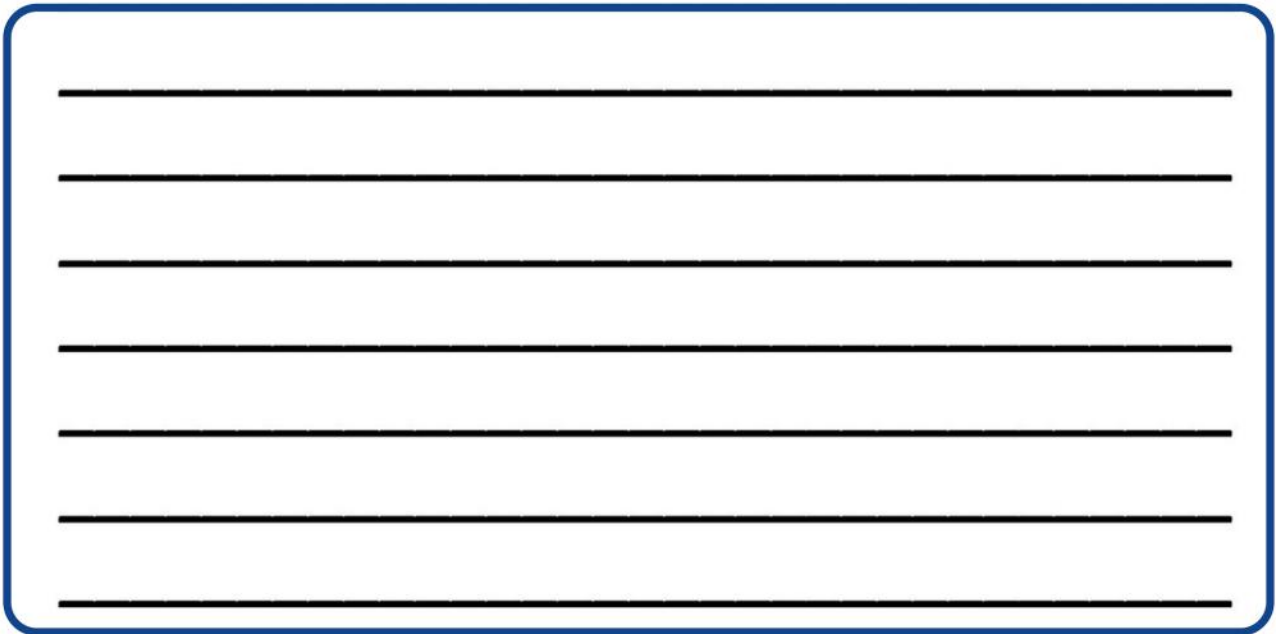
Werden die Namen der Personen und die Aufenthaltszeiten dokumentiert?

nein

ja

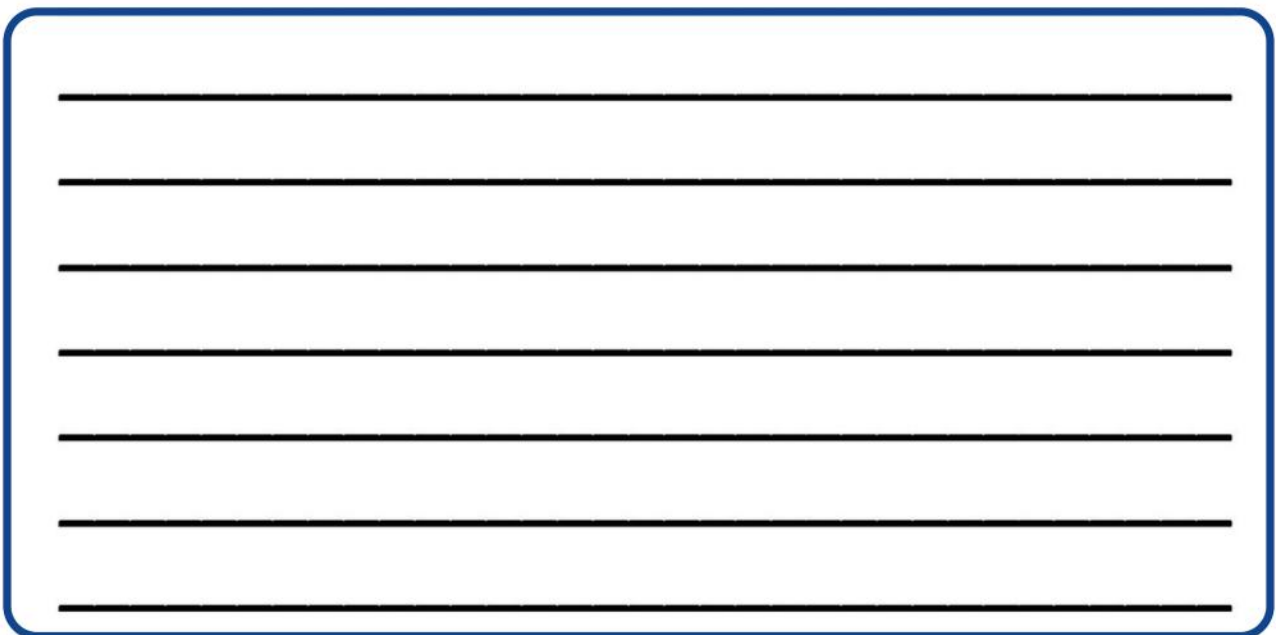
Wie und wo findet diese Dokumentation statt?

Welche Risiken können daraus entstehen?



A large rounded rectangular box with a blue border, containing seven horizontal black lines for writing.

Konkrete Absprachen zum Umgang mit diesen Risiken:



A large rounded rectangular box with a blue border, containing seven horizontal black lines for writing.

Gibt es andere Personen / Gruppen, die die Räumlichkeiten nutzen?

nein

ja

Welche Personen sind das?

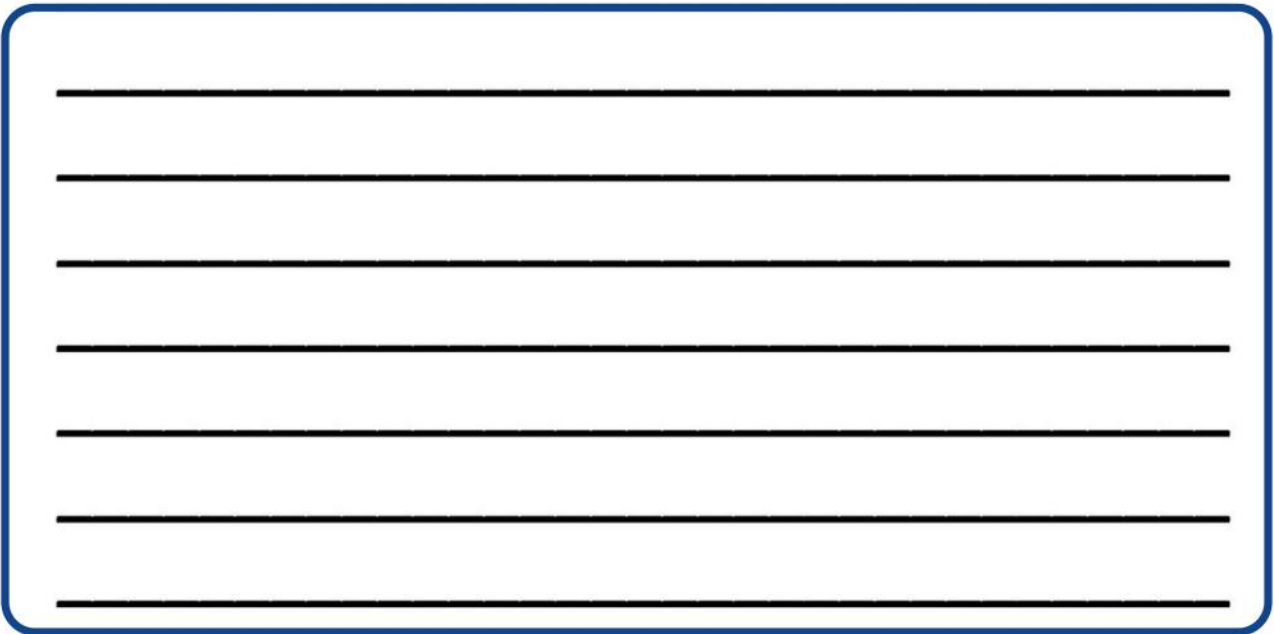
Gibt es andere Personen / Gruppen, die Schlüssel zu den Räumlichkeiten oder zu Teilen davon haben?

nein

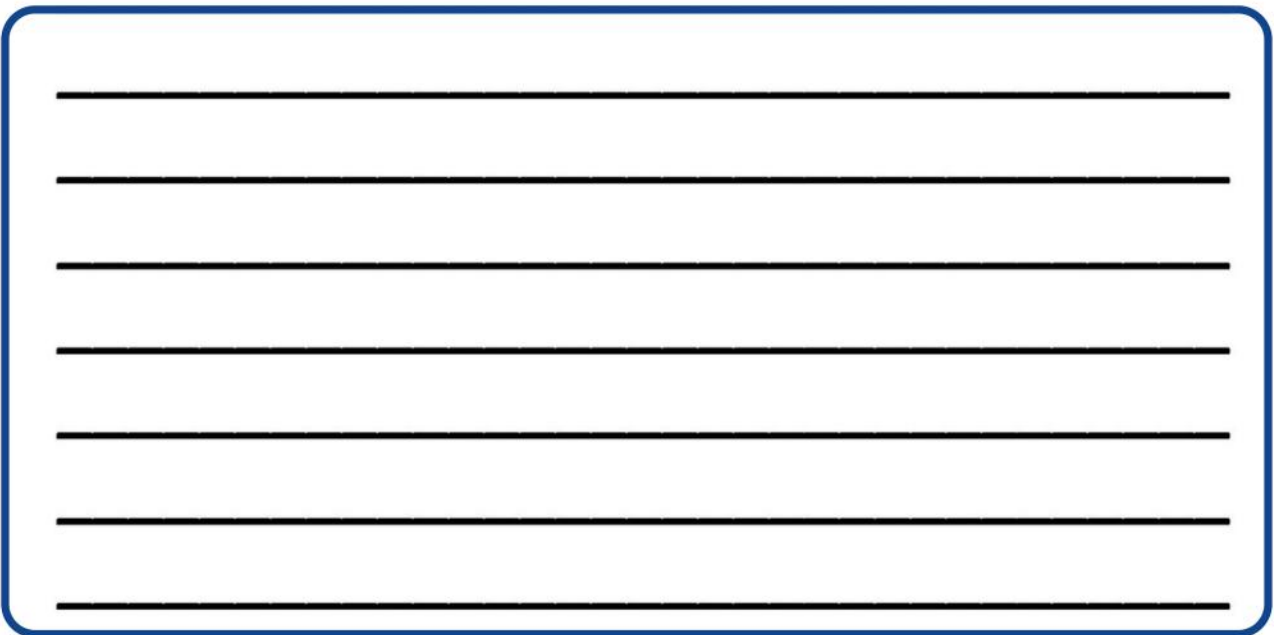
ja

Welche Personen haben für welche Teile der Räumlichkeiten einen Schlüssel?

Welche Risiken können daraus entstehen?



Konkrete Absprachen zum Umgang mit diesen Risiken:



2. Mitarbeiter:innen Entwicklung

2.1. Erweitertes Führungszeugnis

Das erweiterte Führungszeugnis gibt Auskunft über eine rechtskräftige Verurteilung einer Person. Wer für eine Straftat nach SGB 8 rechtskräftig verurteilt wurde, kann nicht Mitarbeiter:in in der evangelischen Kinder- und Jugendarbeit sein/werden. Darum muss das erweiterte Führungszeugnis von allen haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiter:innen alle 5 Jahre vorgelegt werden. Bei Neueinstellungen / Neueinstieg ins Ehrenamt darf das Führungszeugnis nicht älter als drei Monate sein.

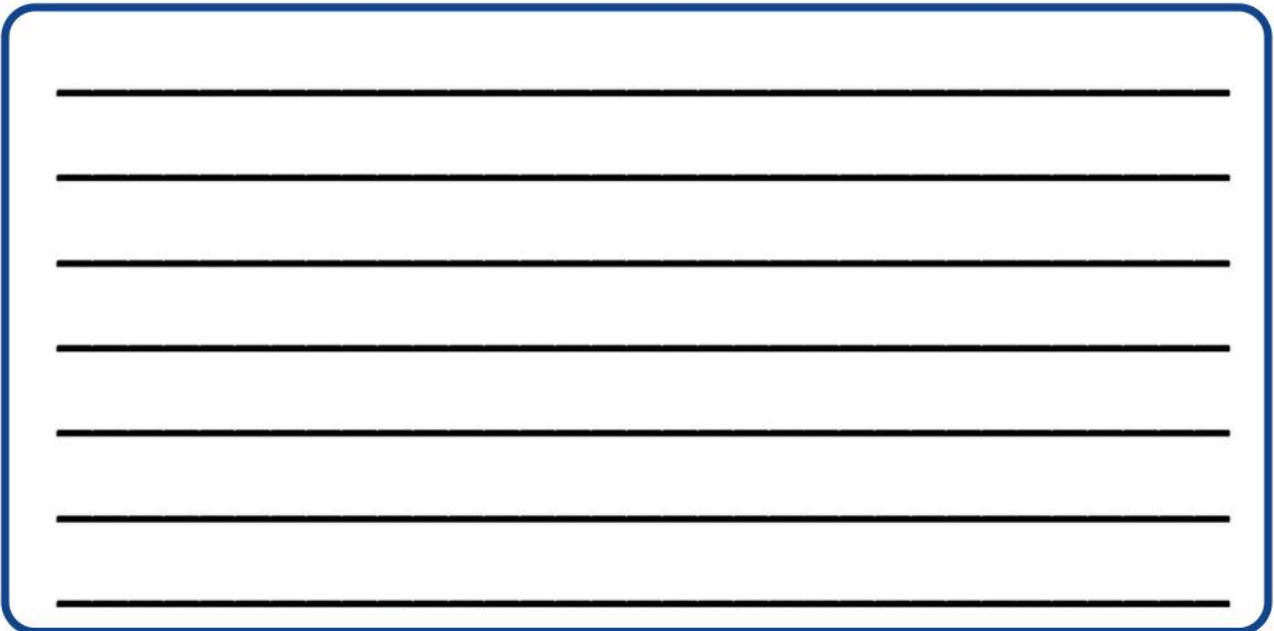
Liegt das erweiterte Führungszeugnis für alle haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiter:innen vor?

ja

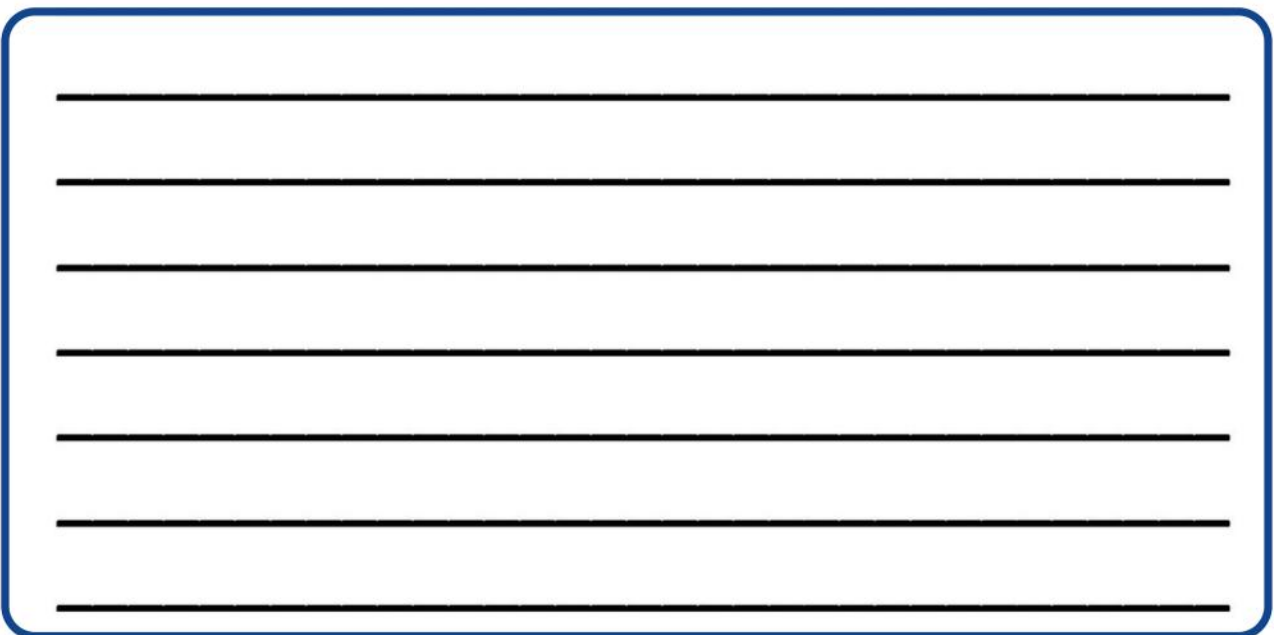
nein

Wer bittet die Mitarbeiter:innen wann um die Vorlage?

In welchen zeitlichen Abständen wird das Führungszeugnis von wem neu angefordert?



Welche Risiken entstehen durch diese Form des Nachweises?



2.3. Schulungen

Finden regelmäßige Schulungen zur Prävention sex. Gewalt statt?

nein

ja Wer ist Veranstalter? _____

Wie wird sichergestellt, dass alle Mitarbeiter:innen, die neu in die Arbeit kommen, an einer Schulung zur Prävention (sexualisierter) Gewalt teilnehmen

Wird sichergestellt, dass jede:r neue Mitarbeiter:in diese Schulung zeitnah mitmacht?

nein

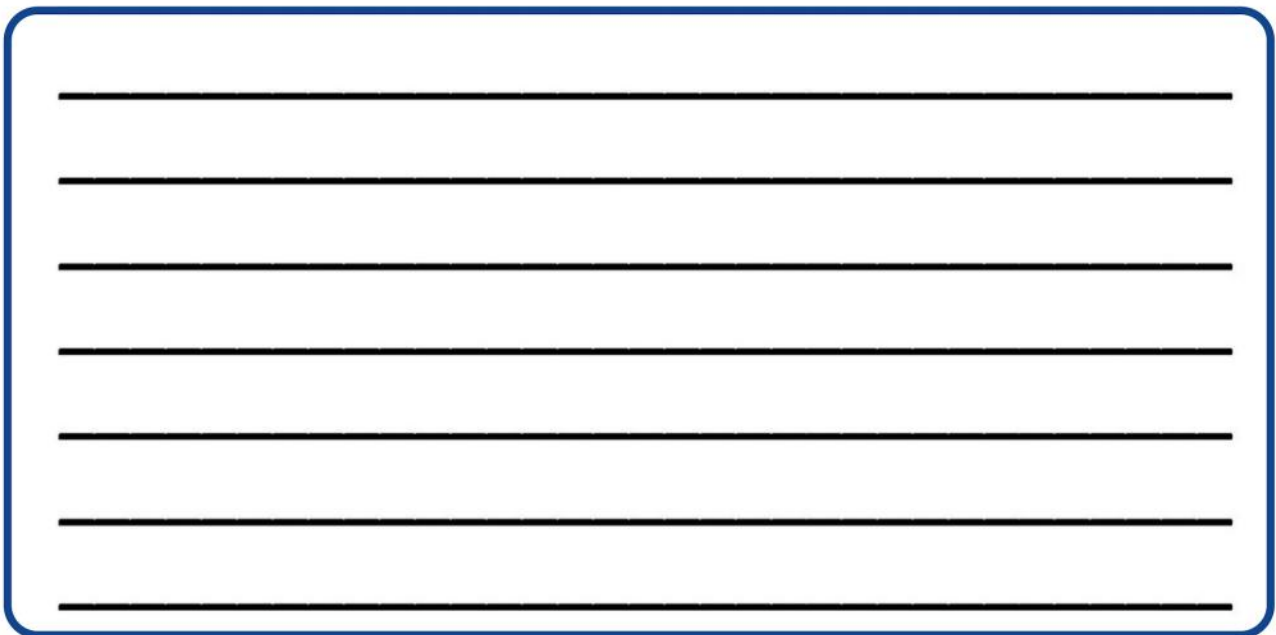
ja

Auf welche Weise?

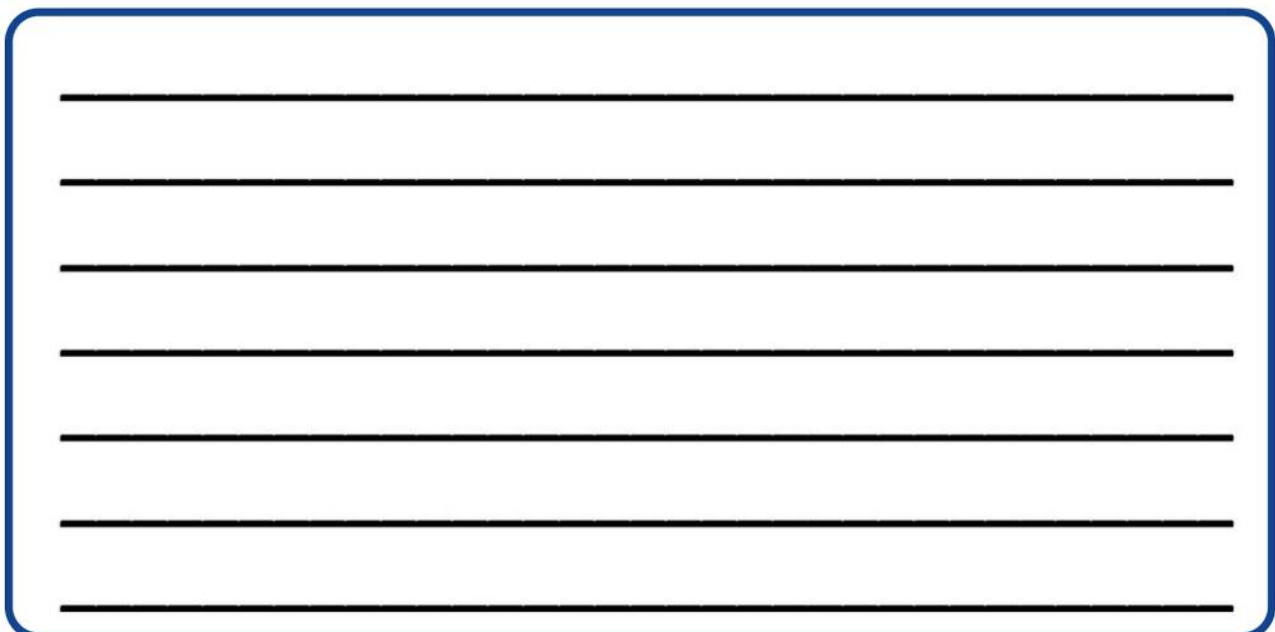
2.4. Dokumentation

Mitarbeiter:innen in unseren Einrichtungen und Arbeitsbereichen sind oft in unterschiedlichen Kontexten aktiv. Wie können die MA unkompliziert all ihre Infos zum Thema „vorzeigen“? Das ist die Frage nach Dokumentation.

Wie wird der Nachweis über das erweiterte Führungszeugnis, die Unterzeichnung der Selbstverpflichtung und die Schulung zur Prävention von (sexueller) Gewalt dokumentiert?



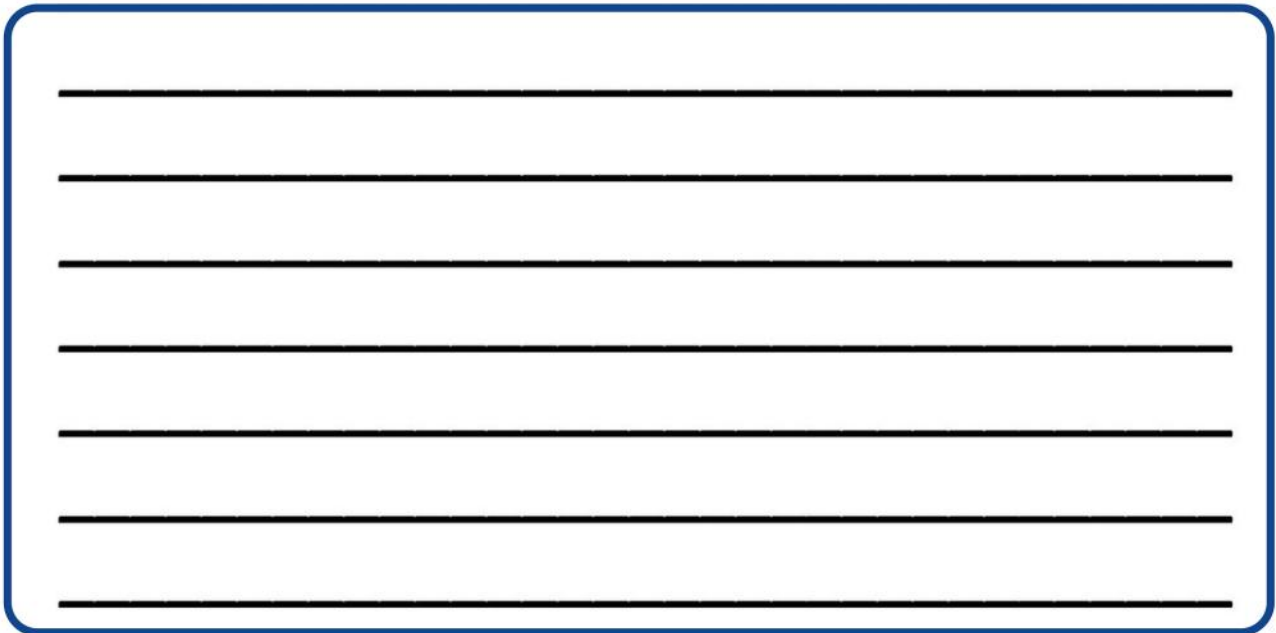
Wie können die MA selber, oder andere Einrichtungen diese Dokumentation nutzen? Wer darf sie einsehen?



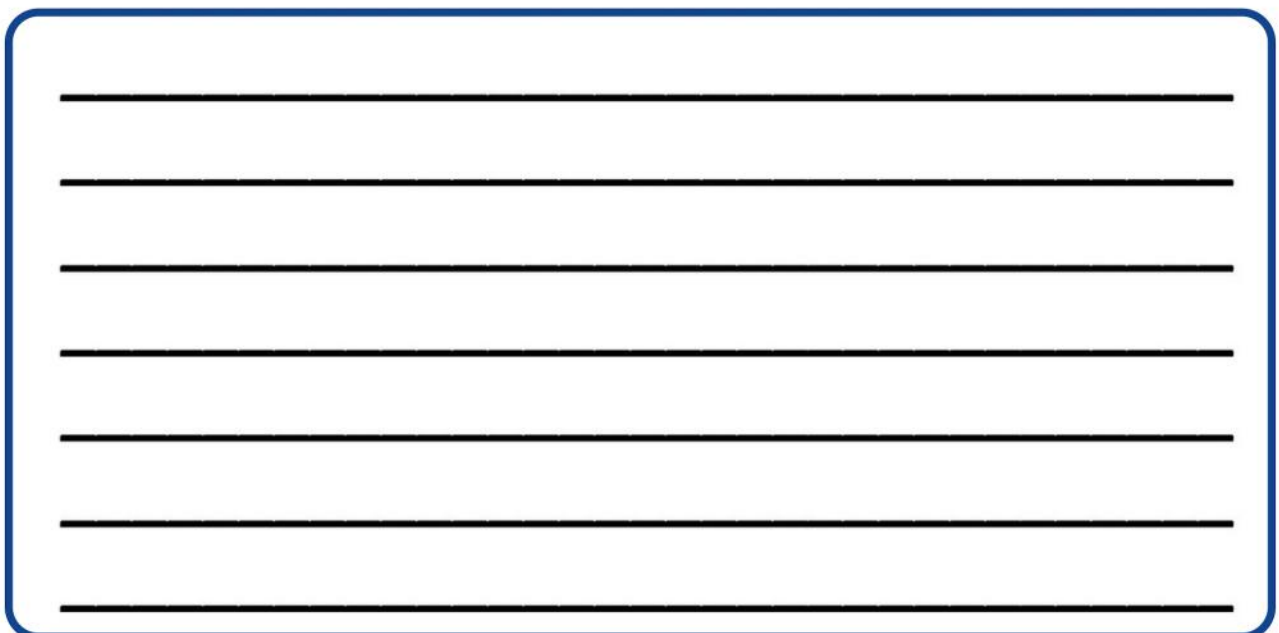
2.5. Bewerbungsgespräche / Motivationsklärung bei Ehrenamtlichen

Gerade bei dem Neueinstieg in der Kinder- und Jugendarbeit ist es wichtig, auf unsere Haltung und unseren Ethos hinzuweisen und diese zu erläutern

Wie findet diese Erläuterung statt?



Welche Risiken können entstehen, wenn diese Erläuterung nicht passiert?



Welche zukünftigen Maßnahmen zur Abwendung gibt es?

2.6. Arbeitsverträge

Sind in die Arbeitsverträge Zusatzvereinbarungen zum Schutz vor sexualisierter Gewalt aufgenommen

ja

nein

Welche Risiken können daraus entstehen?

Welche zukünftigen Maßnahmen zur Abwendung gibt es?

2.7. Zuständigkeiten und informelle Strukturen

Sind die Zuständigkeiten klar geregelt?

nein

ja

Wer ist wofür zuständig?

Gibt es informelle Strukturen?

nein

ja

Welche?

Form for listing informal structures, containing seven horizontal lines.

Welche Risiken können daraus entstehen?

Form for listing risks, containing seven horizontal lines.

Welche zukünftigen Maßnahmen zur Abwendung gibt es?

Sind nicht-pädagogische Mitarbeiter:innen über die bestehenden Regeln informiert?

ja

nein

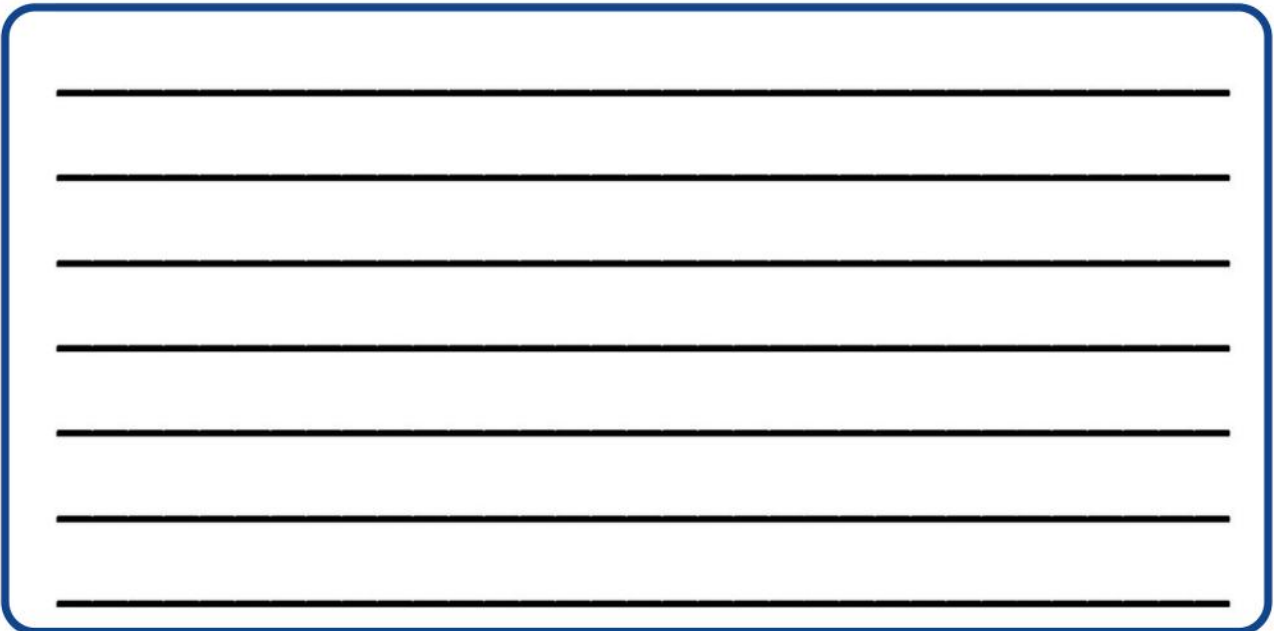
Welche Risiken können draus entstehen?

Welche zukünftigen Maßnahmen zur Abwendung gibt es?

3. Handlungsplan

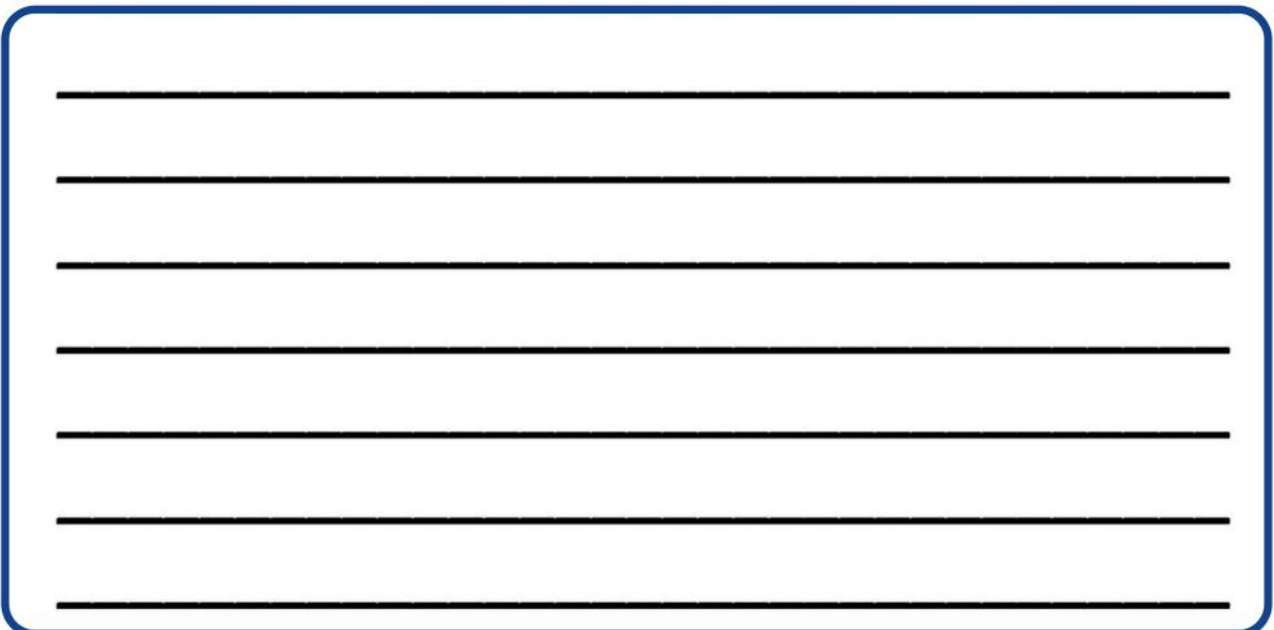
Wo befindet sich der Interventionsplan in dem für den Verdachtsfall die Aufgaben und das Handeln konkret geklärt ist?

Wer bekommt den Interventionsplan ausgehändigt?



A blue-bordered rounded rectangle containing seven horizontal lines for writing.

Welche Risiken könnten entstehen, wenn der Interventionsplan nicht gefunden / genutzt wird?



A blue-bordered rounded rectangle containing seven horizontal lines for writing.

Welche zukünftigen Maßnahmen zur Abwendung gibt es?

4. Andere Risiken

**In meiner Einrichtung / Veranstaltung oder aus meiner Perspektive
sehe ich Risiken in diesen weiteren Bereichen**

5. Abschlusserklärung

Die Risikoanalyse wurde sorgfältig und nach bestem Gewissen erstellt und ausgefüllt.

Unterschrift(en) der erstellenden Person(en)

Ort / Datum:

INTERVENTIONSPLAN

Dieser Plan beschreibt den Weg von der Meldung eines Verdachtes über die Aufarbeitung bis hin zur Bewältigung.

Das SGB VIII beinhaltet eine Handlungspflicht für Fachkräfte bei Verdacht auf Kindeswohlgefährdung, deren Abwehr sowie die Meldepflicht, wenn das Wohl von Kindern und Jugendlichen in der Einrichtung gefährdet ist. Ebenso ergibt sich eine Verpflichtung über das Kirchengesetz der EKvW und der EKD.

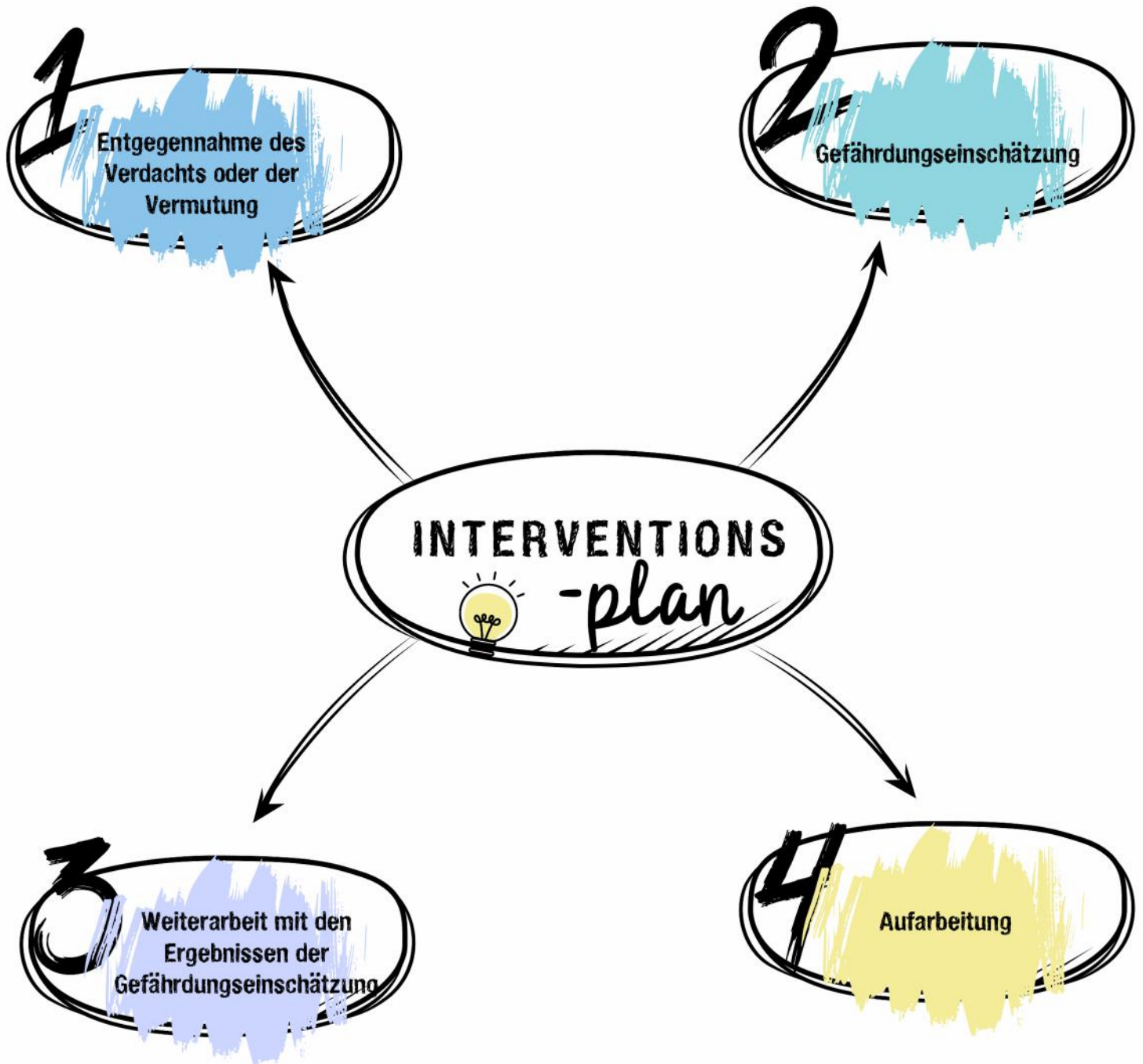
Grenzverletzungen und sexualisierte Gewalt können Menschen nachhaltig an Leib und Seele schädigen. Solche Übergriffe wiegen schwer, deshalb erfordern sie eine umfangreiche Aufarbeitung. Aus diesem Grund ist die Erwartungshaltung an alle haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiter:innen eine klare Verpflichtung zur Meldung jeder Art von Grenzverletzungen, sexueller Übergriffigkeit und sexualisierter Gewalt.

im Fall der Fälle gilt für uns:

- **Eine „Null-Toleranz-Haltung“ gegenüber Taten und Täter:innen, sowie größtmögliche Transparenz bei der Aufklärung und Aufarbeitung von Fällen sexualisierter Gewalt.**
- **Die eigene Rolle zu klären, z. B. kann die dienstvorgesetzte Person keine Seelsorge für die betroffene Person übernehmen.**

Weiterhin ist immer zu bedenken, dass insbesondere ein Verdacht gegen eine/n Mitarbeiter:in immer mit einer Belastung des gesamten Umfeldes einhergeht. Diese Dynamik darf jedoch niemals der Meldung eines Verdachtsfalles entgegenstehen.

Wie läuft's - Intervention auf einen Blick



zwei Exkurse am Ende

- Checkliste für den Fall, der Fälle
- Das Interventionsteam: Wie sieht's aus und was macht es?

1

Entgegennahme des Verdachts oder der Vermutung

Vorgehen bei Kenntnisnahme eines Hinweises

Die erste Ansprechperson bei einem Verdacht oder einer Vermutung ist die Meldestelle zum Umgang mit der sexuellen Selbstbestimmung (UVSS). Die Stelle leitet alle weiteren Schritte ein. Verantwortliche Ansprechpartnerin ist die/der Referent:in für Intervention.

- Die/der Referent:in für Intervention der UVSS informiert die entsprechende Leitung des Kirchenkreises.
- Die Fallverantwortung ist Leitungsaufgabe und wird mit einem Interventionsteam bearbeitet (siehe unten).
- Alle Mitarbeiter:innen sind qua Gesetz verpflichtet allen Meldungen und Hinweisen nachzugehen. Tun sie das nicht, müssen sie mit arbeits- und dienstrechtlichen Konsequenzen rechnen (SGB VIII und Kirchengesetze). Ebendiese Meldepflicht gilt für alle Fachkräfte im Sinne des SGB VIII.

Prozessschritt

Entgegennahme des Verdachtes oder der Vermutung
Kontaktaufnahme zur Einschätzung der Gefährdung und der Bewertung max. 24 Stunden nach Information.

Beteiligte

Meldende Person
Referent:in für Intervention UVSS
Leitung Kirchenkreis
(wird durch die UVSS und nicht den/die Meldende/n informiert)

Folgen / Anmerkungen

Kommt die Information von der Strafverfolgungsbehörde sind unmittelbar alle zuständigen Leitungsorgane zu informieren.
(Presbyterium, Kirchenkreis/Superintendentur, Landeskirchenamt)

Dokumente

Falldokumentation mit Kontaktdaten
Anlage 2

2

Gefährdungseinschätzung

In diesem Handlungsschritt ist zu klären, wie mit der Meldung weiter umzugehen ist. Alle vorliegenden Informationen werden sorgfältig und strukturiert geprüft.

- **Plausibilität:** d.h. Prüfung von Ort, Gelegenheit, ggf. anwesenden Personen
- **Gefährdungseinschätzung:** Können weitere Personen betroffen sein?
- **Verdachtsprüfung:** d.h. Einschätzung der Verdachtsstufe
(je akuter, desto schneller muss gehandelt werden)

Prozessschritt	Gefährdungseinschätzung Zur Einschätzung der Gefährdungslage und der Bewertung der Information: Fallberatung innerhalb von 24 Stunden nach Eingang der Meldung a) Plausibilität feststellen b) Gefährdungseinschätzung c) Verdachtsstufe
Ziele	1. Bewertung der Situation 2. Klärung des Einstieges in den Handlungsplan
Beteiligte	<ul style="list-style-type: none"> • Dienstvorgesetzte/r oder Leitung • UVSS • Meldende • ...
Folgen / Anmerkungen	Es gilt das 4-6-Augen-Prinzip! Betroffenenschutz muss unabhängig vom Ergebnis eingeleitet werden!
Dokumente	Falldokumentation mit Kontaktdaten Anlage 1

Prozessschritt	2 a: Plausibilität feststellen
Ziele	Wie plausibel ist die geschilderte Situation?
Beteiligte	<ul style="list-style-type: none"> • Dienstvorgesetzte/r oder Leitung • UVSS • Meldende • ...
Folgen / Anmerkungen	<p>Es muss eine erfahrende und unabhängige Fachkraft einbezogen werden, die sicherstellt, dass keine Eigeninteressen der Beteiligten und der Einrichtung einfließen!</p> <p>Diese Rolle erfüllt die UVSS</p>
Dokumente	Anlage 2

Prozessschritt	2 b: Gefährdungseinschätzung
Ziele	Klarheit über die Gefährdung weiterer Personen
Beteiligte	<ul style="list-style-type: none"> • Dienstvorgesetzte/r oder Leitung • UVSS • Meldende • ...
Dokumente	Anlage 3

Prozessschritt	<p>2 c: Verdachtsprüfung und erste Ergebnisse</p> <ul style="list-style-type: none"> • Es handelt sich um einen unbegründeten Verdacht (weiter zu 3a) • Es handelt sich um einen vagen Verdacht (weiter zu 3b) • Es handelt sich um einen durch Tatsachen gegründeten Verdacht (weiter zu 3c) • Es liegt ein erhärteter und/ oder erwiesener Verdacht vor (weiter zu 3d)
Ziele	Überprüfung der Vermutung
Beteiligte	<ul style="list-style-type: none"> • Dienstvorgesetzte/r oder Leitung • UVSS • Meldende • ...
Folgen / Anmerkungen	Sicherung der Ergebnisse und Begründung der Vermutung der Einstufung und Bewertung des Verdachtes
Dokumente	Anlage 3

3

Weiterarbeit mit den Ergebnissen der Gefährdungseinschätzung

3 a: Ergebnis: unbegründeter Verdacht

Die beschuldigte Person ist gegenüber allen Personen, die vom Verdacht Kenntnis haben zu rehabilitieren. (weiter bei 4a)

Prozessschritt

Ziele

Rehabilitation der betroffenen Person

Beteiligte

- Dienstvorgesetzte/r oder Leitung
- UVSS
- Meldende
- ...

Folgen /
Anmerkungen

- Es muss ein Vorgang erarbeitet werden, wie die Rehabilitation erfolgen kann.
- Mitteilung an alle bereits eingebundenen Stellen!

Prozessschritt

3 b: Ergebnis: vager Verdacht

- Möglicherweise weitere Stellen (LKA, UVSS) einschalten
- Es sind weitere Maßnahmen zur Abklärung des Verdachtes erforderlich
- Beteiligung/ Bildung des Krisenteams

Ziele

- Betroffenenschutzorientierte Aufklärung
- Ggf. Auflagen bzw. Angebote für die Mitarbeiter:innen (Coaching, Supervision, Beratung)

Beteiligte

Interventionsteam wird gebildet

Folgen /
Anmerkungen

In bestimmte Prozesse können externe Berater:innen einbezogen werden. z.B. Wildwasser etc

Prozessschritt	<ul style="list-style-type: none"> • 3 c/d: Ergebnis: tatsachenbegründeter oder erhärteter oder erwiesener Verdacht • Meldung an alle zu beteiligenden Stellen (Presbyterium, Kirchenkreis, Landeskirche, Jugendamt) • Sind weitere Maßnahmen zur Abklärung des Verdachts erforderlich • Bildung des Interventionsteams • Sofortige Schutzmaßnahmen für die betroffenen Personen mit Hilfestellung der professionellen Unterstützer:innen der Stellen in der Landeskirche • Information von Angehörigen / Erziehungsberechtigten, wenn die als Betroffene:r angegebene Person minderjährig ist • Ggf Zusammenarbeit mit der Strafverfolgungsbehörde
Ziele	Betroffenenschutzorientierte Aufklärung
Beteiligte	Interventionsteam
Prozessschritt	<p>3 e: Gespräch mit der tatverdächtigen Person</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hinweis auf Recht auf anwaltlichen Beistand, bei Angestellten Recht auf Beteiligung der MAV • Konfrontation mit den Vorwürfen • Hören der Person • Verpflichtung der Verschwiegenheit im Sinne des Datenschutzes und der Persönlichkeitsrechte
Ziele	Weiterer Schritt der Plausibilitätsprüfung
Beteiligte	<ul style="list-style-type: none"> • Interventionsteam • Ggf externe Anwaltskanzlei • Arbeitsrechtsreferat • Vorgesetzte:r • MAV
Folgen / Anmerkungen	<p>Wichtig: Es ermittelt ausschließlich die Strafverfolgungsbehörde!</p> <p>Mögliche Handlungsschritte:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kurzfristige Freistellung inkl. Hausverbot • Prüfung arbeitsrechtlicher Konsequenzen • Klärung der Verantwortlichkeiten <p>Klärung des Datenschutzes und des Persönlichkeitsrechtes</p>

4

Aufarbeitungsprozess

Der Prozess der Aufarbeitung sollte eine ebenso hohe Priorität wie die Verdachtsklärung haben. Diese Aufarbeitung sichert die Arbeitsfähigkeit des Systems oder stellt sie wieder her.

Die Schritte der Aufarbeitung sollten dokumentiert werden.

Prozessschritt

4 a: Rehabilitation bei unbegründetem Verdacht

Ziele

Möglichst vollständige Rehabilitierung der beschuldigten Person

Beteiligte

- Leitung/ Dienstvorgesetzte/r
- Zu rehabilitierende Person

Folgen / Anmerkungen

Ein unbegründeter Verdacht hat schwerwiegende Auswirkungen für die falsch verdächtige Person und die Zusammenarbeit in dem betroffenen Team. Ziel der Rehabilitation ist die Wiederherstellung einer Vertrauensbasis unter den Mitarbeitenden und der Arbeitsfähigkeit der falsch beschuldigten Person im Hinblick auf die ihr anvertrauten Personen.

Die Durchführung der Rehabilitation von Mitarbeitenden bei einem nicht bestätigten Verdacht ist explizite und alleinige Aufgabe der zuständigen dienstvorgesetzten Person und des Trägers. Ein Verfahren kann keine umfassende Garantie geben, dass eine vollständige Rehabilitation gelingt. Die einzelnen Schritte dieses Verfahrens werden formlos dokumentiert. Nach Abschluss wird nach Absprache und im Einvernehmen mit der betreffenden Person geklärt, ob die Dokumente vernichtet oder aufbewahrt werden.

Sollten Kosten entstanden sein, werden diese übernommen.

Prozessschritt	4 b: Persönliche Aufarbeitung mit den Mitarbeiter:innen im Team
Ziele	<ul style="list-style-type: none"> • Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit des Systems • Aufarbeitung der emotionalen Betroffenheit • Überprüfung ob der Prozess für alle Beteiligten nachvollziehbar und transparent war.
Beteiligte	<ul style="list-style-type: none"> • Krisenteam • Beteiligte Mitarbeiter:innen und möglicherweise Kinder und Jugendliche der Einrichtung • Externe Beratung, Supervision
Folgen / Anmerkungen	<ul style="list-style-type: none"> • Für die Aufarbeitung sollte externe Hilfe in Anspruch genommen werden. Die Supervision der EKvW ist darauf vorbereitet Prozesse zu begleiten. • Ansprechpartner:innen aus dem Krisenteam sollten für Fragen zur Verfügung stehen (im Rahmen dessen, was zu sagen ist – Verschwiegenheit!) • Der Fall sollte mit einer symbolischen Handlung abgeschlossen werden.
Dokumente	<ul style="list-style-type: none"> • EKD Broschüre „Hinschauen, Helfen, Handeln“ • „Unsagbares sagbar machen“
Prozessschritt	• 4 c: Aufarbeitung mit Kindern und Jugendlichen
Ziele	Die Kinder und Jugendlichen werden bei ihrer Aufarbeitung unterstützt
Beteiligte	<ul style="list-style-type: none"> • Kinder und Jugendliche • Ehrenamtliche • Fachkräfte • Externe Unterstützung/ Supervision
Folgen / Anmerkungen	Die Aufarbeitung erfolgt mit externer Hilfe

4 d: Aufarbeitung in der betroffenen Einrichtung

Prozessschritt

- Reflektion der Abläufe
- Überprüfung und Überarbeitung der Gefährdungseinschätzung / des Schutzkonzeptes

Ziele

- Die Mitarbeiter:innen erlangen Sicherheit im Umgang mit zukünftigen Fällen
- Identifizierung von Fehlerquellen im Schutzkonzept

Beteiligte

- Team
- Leitung
- Externe Begleitung

Folgen / Anmerkungen

- Konstruktive Überprüfung der Handlungsabläufe und die Reflexion des Prozesses.
- Notwendige Präventionsmaßnahmen für die Zukunft werden erarbeitet
- Der Prozess wird ausgewertet

4 e: Aufarbeitung mit relevanten Dritten

Prozessschritt

Hier kann es sich um Informationsveranstaltungen für z. B. Eltern handeln oder ein Informationsschreiben, eine Veröffentlichung auf der Homepage o.ä.

Ziele

Der Träger ist transparent in seiner Vorgehensweise

Beteiligte

- Krisenteam
- Öffentlichkeitsarbeit

Folgen / Anmerkungen

Ggf muss deutlich gemacht werden, wo die Grenzen von Information sind.

Kurze Checkliste für den Fall der Fälle,

dass sich eine betroffene Person Dir anvertraut

als Standard für eine Einschätzung sollte das 4-6-Augenprinzip gelten

- Suche einen "sicheren" Ort auf, an dem ein vertrauensvolles Gespräch möglich ist.
- Bereite Dich innerlich auf ein schwieriges und belastendes Gespräch vor. Kann eine weitere Person (HA) dabei sein?
- Führe eine sorgfältige Dokumentation des Gesprächs auf der Sach- und Reflexionsebene. Benenne dies deinem Gegenüber.
- Führe keine eigene Befragung der betroffenen Person durch. Lass Dir von Ihr erzählen und unterbinde dies nicht.
- Geh davon aus, dass die betroffene Person die Wahrheit sagt und vermittele ihr dies.
- Schaffe ein transparentes Vorgehen gegenüber der betroffenen Person. (Du handelst nicht immer mit ihrem Einverständnis, aber nie ohne ihre Kenntnis)
- Mache keine "falschen Versprechungen gegenüber der betroffenen Person (z.B. "Ich behalte alles für mich")
- Bleib im ganzen Prozess ruhig und überlegt. Handle nicht vorschnell, aber konsequent und besonnen.
- Stelle keine eigenen Ermittlungen in der Sache bzw. zum Tathergang an, dafür gibt es die Strafverfolgungsbehörden.
- Beziehe die Sorgeberechtigten der betroffenen Person mit ein
Ausnahme: Diese oder Teile davon sind als Tatpersonen benannt.
- Melde den Fall an die zuständigen Personen und steig in den Regelablauf (Interventionsplan) ein.
- Sollte eine akute Gefahrensituation bestehen, muss diese beendet oder unterbunden werden (ggf. mit der Polizei)**

Wie sieht's aus?

Zur Aufarbeitung des Falles im Bereich der Verletzung der sexuellen Selbstbestimmung ist ein Interventionsteam zu bilden, in dem alle Institutionen beteiligt werden, die entweder rechtlich relevant Verantwortung tragen und/ oder ihre professionelle Fachberatung einbringen können.

Es ist niemand zu beteiligen, der/die in die Vorwürfe involviert ist.

- Alle Mailadressen und Telefonnummern müssen untereinander bekannt sein.
- Alle beteiligten Personen unterliegen der Geheimhaltung.
- Alle beteiligten Personen haben das Recht auf Beratung und Supervision für die persönliche und fachliche Aufarbeitung.

Es ist sinnvoll, dass sich das für die Intervention geplante Interventionsteam (mit den feststehenden Personen) vorher schon einmal gesehen und kennengelernt hat. Hier können die Regeln und Ideen der Zusammenarbeit vorbesprochen werden. So sind die Aufgaben und Abläufe im Krisenfall bekannt.







Beteiligte Personen im Interventionsteam:

- Dienstvorgesetzte/r
- Synodaljugendreferent:in / Synodaljugendpfarrer:in bzw. Leitung / Geschäftsführung Jugendarbeit
- Superintendenten:in / Vertretung aus dem KSV
- Referent:in für Intervention der UVSS
- Presbyteriumsvorsitzende/r
- Öffentlichkeitsarbeit

Was macht es?

- Verantwortung für die Handlungsabläufe und den gesamten Prozess der Aufklärung und Aufarbeitung unter zur Hilfenahme von professioneller Beratung.
- Initiieren einer umfassenden Krisenintervention anhand des Interventionsplanes
- Aufgabenklärung, wer ist für was zuständig?
- Die Ermittlung obliegt einzig der Strafverfolgungsbehörde
- Entscheidung ob die Behörde einzuschalten ist
- Einleiten von arbeitsrechtlichen Maßnahmen bzw. Ergreifen von Maßnahmen das Ehrenamt betreffend
- Alle Beratungen sind zu protokollieren, jede Entscheidung muss nachvollziehbar dokumentiert sein
- Die Arbeit beginnt unverzüglich nach Meldung (möglichst innerhalb von 24 Stunden max. jedoch nach 48 Stunden)
- Der Betroffenenenschutz hat höchste Priorität
- Sicherstellung der Begleitung aller Beteiligten
- Die/der Beauftragte für die Öffentlichkeitsarbeit ist zu informieren, um nötigenfalls eine gute Presse- und Öffentlichkeitsarbeit zu gewährleisten (möglicherweise Mitglied im Interventionsteam)
- Koordination aller Aufgaben, die sich aus dem Interventionsplan ergeben

Kontakt- und Telefonliste für die Krisenintervention

Rolle	Name	Telefon / E-Mail
Dienstvorgesetzter / Träger / Personalverantwortliche:r Stellvertretung	<hr/> <hr/>	 <hr/>  <hr/>  <hr/>  <hr/>
Synodaljugendreferent:in Synodaljugendpfarrer:in Geschäftsführung	<hr/> <hr/>	 <hr/>  <hr/>  <hr/>  <hr/>
Superintendent:in Assesor:in	<hr/> <hr/>	 <hr/>  <hr/>  <hr/>  <hr/>
Presbyteriumsvorsitzende:r Stellvertreter:in	<hr/> <hr/>	 <hr/>  <hr/>  <hr/>  <hr/>
Jugendamt InSoFa	<hr/> <hr/>	 <hr/>  <hr/>  <hr/>  <hr/>
Landeskirchlich Beauftragte:r UVSS	Pfrn. Daniela Fricke <hr/>	 0521 - 594-308 <hr/>  daniela.fricke@ekvw.de <hr/>  <hr/>  <hr/>

Falldokumentation - Kontaktdaten und Plausibilität

Bezeichnung der Einrichtung:	_____
Träger der Einrichtung:	_____
Fallverantwortung:	_____

Entgegennahme der Meldung durch:	_____
Information gemeldet von:	_____
	(Name und Anschrift)
Eingang der Meldung:	_____
	(Datum) (Uhrzeit)
Form der Meldung	<input type="checkbox"/> Persönliches Gespräch
	<input type="checkbox"/> Mail / Brief
	<input type="checkbox"/> Telefonat

Am Verdacht / Vorfall beteiligte Personen:	_____
	Name der (beschuldigten) Person
	<input type="checkbox"/> Hauptamtlich beschäftigt in: _____
	<input type="checkbox"/> Nebenamtlich beschäftigt in: _____
	<input type="checkbox"/> Ehrenamtlich beschäftigt in: _____

	Betroffene Personen

Erste Einschätzung:

- Grenzverletzung
- Übergriffiges Verhalten
- Fachliches Fehlverhalten
- Strafrechtlich relevante Tat
- Keines davon

Angaben zum Verdacht / Vorfall

Ort des Geschehens:

Objektive Beschreibung

des Verdachts / Vorfalls

(ggf. auf der Rückseite weiterschreiben
oder weiteres Blatt hinzufügen)

Wer hat was selbst erzählt oder
berichtet?

Was wurde von wem
wahrgenommen?

Was wurde von Dritten
wahrgenommen?

Aussagen sollten möglichst
wörtlich und vollständig
aufgeschrieben werden.

Auch Rückfragen sind zu
dokumentieren.

**Subjektive Einschätzung
(Reflektion)**

Bis jetzt informierte Personen:

(innerhalb und außerhalb der
Einrichtung/Gemeinde)

Name, Funktion, Kontaktdaten

Name, Funktion, Kontaktdaten

Name, Funktion, Kontaktdaten

Name, Funktion, Kontaktdaten

Einschätzung des Wahrheitsgehalts des Verdachtes:

- sehr wahrscheinlich
- eher wahrscheinlich
- eher unwahrscheinlich
- sehr unwahrscheinlich

Begründung:

eingeleitete Sofortmaßnahmen:

Verdachtserklärung und Gefährdungseinschätzung

Datum

Beteiligte

Fallverantwortlich

Name, Funktion

Referent:in für Intervention LKA

Name

weitere Beteiligte

Name

Name

Name

Plausibilität der Vermutung

ist gegeben

ist nicht gegeben

Verdachtsstufe

unbegründeter Verdacht

vager Verdacht

tatsachenbegründeter Verdacht

erhärteter / erwiesener Verdacht

Begründung des Ergebnisses

(ggf. Rückseite verwenden)

Fall ist abgeschlossen

Ja Aufarbeitung und ggf. Rehabilitation notwendig

Nein

weiteres Vorgehen

Meldungen

Ja s. Teil 3

Nein

Wer	Was	Bis wann

Meldung

Meldungen an Superintendentur	<input type="checkbox"/> Ja	<input type="checkbox"/> Telefonat
	<input type="checkbox"/> Nein	<input type="checkbox"/> Mail
		<input type="checkbox"/> persönliches Gespräch

Meldung an _____
Name und Telefonnummer der Ansprechperson

Meldung durch _____
Name

Notizen / Vereinbarungen

LKA / UVSS	<input type="checkbox"/> Ja	<input type="checkbox"/> Telefonat
	<input type="checkbox"/> Nein	<input type="checkbox"/> Mail
		<input type="checkbox"/> persönliches Gespräch

Notizen / Vereinbarungen
(siehe Hinweise nächste Seite)

Interventionsteam

Beteiligte im Interventionsteam		
Name	Funktion / Institution	Kontaktdaten

Aufgaben		
Wer	Was	Bis wann

Strafverfolgungsbehörde	Ja	<input type="checkbox"/>	Telefonat
	Nein, Begründung	<input type="checkbox"/>	Mail
		<input type="checkbox"/>	persönliches Gespräch

Meldung an	_____
	Name und Telefonnummer der Ansprechperson
Meldung durch	_____
	Name
Notizen / Vereinbarungen	_____

sonstige Stellen	Ja	<input type="checkbox"/>	Telefonat
	Nein, Begründung	<input type="checkbox"/>	Mail
		<input type="checkbox"/>	persönliches Gespräch

Meldung an	_____
	Name und Telefonnummer der Ansprechperson
Meldung durch	_____
	Name
Notizen / Vereinbarungen	_____

sonstige Stellen	Ja	<input type="checkbox"/>	Telefonat
	Nein, Begründung	<input type="checkbox"/>	Mail
		<input type="checkbox"/>	persönliches Gespräch

Meldung an	_____
	Name und Telefonnummer der Ansprechperson
Meldung durch	_____
	Name
Notizen / Vereinbarungen	_____

sonstige Stellen	Ja	<input type="checkbox"/>	Telefonat
	Nein, Begründung	<input type="checkbox"/>	Mail
		<input type="checkbox"/>	persönliches Gespräch

Meldung an	_____
	Name und Telefonnummer der Ansprechperson
Meldung durch	_____
	Name
Notizen / Vereinbarungen	_____

Gesprächsdokumentation

Für alle Fälle anzuwenden

Beteiligte

Fallverantwortlich /
Gesprächsleitung

Name, Funktion

Name, Funktion

Name, Funktion

Name, Funktion

Name, Funktion

Gesprächsinhalte

Notizen / Vereinbarungen

subjektive Wahrnehmung

weiteres Vorgehen

Wer	Was	Bis wann

Zentrale Anlaufstelle

.help

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



Telefon: 0800 5040112

Kostenlos und anonym

Terminvereinbarung für telefonische Beratung
Mo: 14.00 – 15.30 Uhr / Di bis Do: 10.00 – 12.00 Uhr



E-Mail: zentrale@anlaufstelle.help

Das Unterstützungsangebot der Zentralen Anlaufstelle ".help" wird von der unabhängigen Fachberatungsstelle bei sexuellem Missbrauch und sexualisierter Gewalt des Vereins Pfiffigunde Heilbronn e.V. durchgeführt.