



Konzept zum Schutz vor sexualisierter Gewalt in der Ev. Markus- Kirchengemeinde Bielefeld

Februar 2024

Einleitung

Am 1. März 2021 ist in der Evangelischen Kirche von Westfalen das Kirchengesetz zum Schutz vor sexualisierter (KGSsG) Gewalt in Kraft getreten. Es will dazu beitragen, Verletzungen der sexuellen Selbstbestimmung in allen Einrichtungen und auf allen Ebenen der westfälischen Landeskirche zu verhindern. Es benennt Maßnahmen zum Schutz vor sexualisierter Gewalt und Hilfestellungen, sollte es dennoch dazu kommen.

So setzt sich auch die Ev. Markus-Kirchengemeinde mit dem Thema auseinander und ist darauf aus, für alle Menschen in ihrem Wirkungsbereich einen sicheren Ort zu schaffen. Vor allem Minderjährige und Erwachsene in Abhängigkeitsverhältnissen sollen ein Umfeld erleben, in dem sie vor sexualisierter Gewalt geschützt sind und sich wohl und sicher fühlen.

Das Schutzkonzept soll folgendes erreichen:

- den bestmöglichen Schutz vor sexualisierter Gewalt in jeglicher Form im Wirkungsbereich der Ev. Markus-Kirchengemeinde Bielefeld
- Orientierung für die Personen, die haupt- und ehrenamtlich in der Gemeinde für Kinder, Jugendliche und Erwachsene Verantwortung übernehmen
- eine schriftliche Dokumentation des Schutzkonzeptes mit den Maßnahmen der Prävention und Intervention

Das Konzept bezieht sich auf alle Menschen, die in der Ev. Markus-Kirchengemeinde an Veranstaltungen, Projekten und Gruppen teilnehmen, die in der Gemeinde tätig sind oder Adressaten und Adressatinnen der Gemeindegarbeit sind. Besonders im Blick sind Kinder, Jugendliche, hilfe- und unterstützungsbedürftige Menschen sowie Menschen in Abhängigkeitsverhältnissen.

Für die Kita in Gemeindegärberschaft ist zusätzlich ein eigenes Schutzkonzept zu beachten! Verantwortung für die Umsetzung des Schutzkonzeptes trägt das Presbyterium der Kirchengemeinde

Grundlage

Nach einem längeren Prozess hat das Presbyterium der Ev. Markus-Kirchengemeinde Ende 2021 eine Gemeindegkonzeption verabschiedet, die die drei Felder Gemeinschaft, Bildung und Nachhaltigkeit – umspannt vom Glauben, der alles trägt und zusammenhält, – in den Mittelpunkt der Gemeindegarbeit stellen. Alles Tun in der Gemeinde ist darauf bezogen. Menschen in ihrer Unterschiedlichkeit aus der Gemeinde, dem Stadtteil oder aus noch größeren Zusammenhängen sind eingeladen, sich hier einzubringen und ein Teil des Ganzen zu sein.

Dabei spielt innerhalb der Gemeinschaft auch das Individuum eine wichtige Rolle.

So ist es uns in der Ev. Markus-Kirchengemeinde aufgrund unseres christlichen Menschenbildes ein Anliegen, die Würde und Unversehrtheit jedes einzelnen Menschen zu achten und zu schützen. Das gilt besonders für Kinder und Jugendliche, für Menschen, die Hilfe und Unterstützung brauchen und Menschen in Abhängigkeitsverhältnissen. Dem kirchlichen Auftrag entsprechend verpflichten wir uns, grundsätzlich allen Menschen mit Achtsamkeit, Aufmerksamkeit und Respekt zu begegnen und im Handeln und Sprechen ihre Würde zu bewahren und individuelle Grenzen anzuerkennen. Verletzungen der sexuellen Selbstbestimmung – ob verbal, körperlich oder digital – sind im Kontext unserer Kirchengemeinde unerwünscht und werden nicht geduldet.

Risiko- und Potentialanalyse

Die gemeindliche Arbeitsgruppe hat eine Risikoanalyse der gemeindlichen Strukturen, Räumlichkeiten und Situationen unternommen. Dabei orientierte sie sich am Leitfaden der EKD „Das Risiko kennen – Vertrauen sichern“.

Eine Risikoanalyse ist eine sorgfältige Untersuchung der kirchengemeindlichen Bereiche, in denen Kinder und Jugendliche, hilfe- und unterstützungsbedürftige Menschen sowie Minder- und Volljährige in Abhängigkeitsverhältnissen durch sexualisierte Gewalt verletzt werden könnten. Ziel ist es, die jeweils bekannt gewordenen Risiken auszuschalten oder zumindest zu vermindern.

Strukturen

Die Risikoanalyse fragt u. a. nach der Transparenz von (Leistungs-)Strukturen in der Kirchengemeinde, nach Zuständigkeiten, Rollen und Kompetenzen von Führungskräften, nach Regeln für einen angemessenen Umgang miteinander, nach den räumlichen Bedingungen, präventiven Maßnahmen und Kompetenzen der Mitarbeitenden. Zum derzeitigen Zeitpunkt sind formale Leistungsstrukturen und -verantwortlichkeiten transparent und werden ausgefüllt. Im Presbyterium werden virulente Themen und Fragen aufgenommen, beraten, beschlossen und durchgesetzt. Der Informationsfluss untereinander ist sichergestellt und transparent. Durch Newsletter, Gemeindebrief, Homepage, Abkündigungen und Gemeindeversammlungen werden Veränderungen in der Gemeinde bekannt gemacht.

Die Namen der Mitglieder des Presbyteriums können im Gemeindebrief oder auf der Homepage der Kirchengemeinde eingesehen werden.

Leistungen der Gemeindegruppen und Projekte sind den Teilnehmenden durch Vorstellung namentlich und persönlich bekannt.

Personen

Derzeit findet in der Ev. Markus-Kirchengemeinde die Arbeit mit folgenden Personengruppen statt: mit Kindern zwischen vier und zwölf Jahren in der Kinderkirche, mit Kindern im Vorschul- und Grundschulalter, mit Konfirmand*innen, Jugendlichen ab 12 Jahren im Konfitreff, mit Erwachsenen in unterschiedlichen Projekten und geschlechtsspezifischen oder -gemischten Gruppen.

Mit Kindern und Konfirmand*innen findet gelegentlich eine Übernachtung in der Kirche statt, mit Konfirmand*innen auch eine Freizeit mit mehreren Übernachtungen.

Jugendliche Mitarbeitende fahren bei erwachsenen Mitarbeitenden gelegentlich mit zu den Orten der Angebote.

Unter den Zielgruppen befinden sich manchmal auch Personen mit besonderem Schutzbedarf, z. B. Kinder und Jugendliche mit Behinderungen, Menschen mit Fluchterfahrungen oder in besonders belasteten Situationen.

In den Kinder- und Jugendgruppen werden die Angebote mindestens doppelt besetzt (in der Regel auch männlich-weiblich) geleitet und verantwortet.

Bei Krankheit oder anders begründetem Ausfall einer Leitungsperson wird nach Ersatz gesucht oder werden die Sozialformen besonders angepasst (Plenum).

Räumlichkeiten

Die Gemeindegemeinschaft findet im Wesentlichen in der Lutherkirche (Gottesdienste, Konzerte), dem Gemeindehaus (die übrigen Gemeindegruppen, die sich neben der Lutherkirche treffen)

und im Kindergarten Hellenkamp (Kindergruppe Spürnasen und Kinderkirchenmorgen) statt. Zur Zeit der Abfassung dieses Konzeptes finden die allermeisten Gemeindeveranstaltungen in dem kleinen Gemeindehaus direkt neben der Lutherkirche statt.

Die einmal in der Woche geöffnete Bücherei befindet sich wie das zweimal wöchentlich geöffnete Gemeindebüro noch im großen Gemeindehaus. Ebenfalls treffen sich die Tanzkreise dort. Die Vermietung des großen Gemeindehauses und dessen Umbau zu einer Kita hat das Presbyterium bereits beschlossen, so dass demnächst vor allem das kleine Gemeindehaus sowie die Lutherkirche auch mit ihrem neu zu gestaltenden Eingangsbereich für Veranstaltungen genutzt werden.

Im kleinen Gemeindehaus gibt es weder einen Keller noch ein Dachgeschoss. Bis auf das Büro und die Toiletten sind alle Räume von außen einsehbar, so dass dadurch das Risiko, dass im Geheimen eine bedrängende Situation geschieht, reduziert ist. Gleiches gilt für die Außenanlagen.

In der Kirche gibt es einen Heizungskeller, der lediglich zur Bedienung der Heizung und bei größeren Räumaktionen betreten wird. Die Emporen sind einsehbar, allerdings die Treppen nicht. Der Ausgang zum Turm ist nicht frei zugänglich, sondern wird nur in besonderen Situationen geöffnet.

Für die Mitarbeitenden der Offenen Kirche besteht, wenn sie sich allein in der Kirche aufhalten, die Gefahr, bedrängt zu werden. Hier hilft es, wenn die Mitarbeiterinnen bei ihrem Einsatz in der Kirche nicht alleine sind oder die Menschen, die sich zur gleichen Zeit im Gemeindehaus befinden, aufmerksam sind.

Die gemeindlichen Angebote für Kinder in der Kita Hellenkamp finden im Garten oder speziellen Gruppenräumen statt. Dort ist die Anzahl der Mitarbeitenden so groß, dass es nie zu 1:1-Situationen kommt, sondern jeweils mindestens zwei Mitarbeitende für mehrere Kinder zuständig sind.

Unvermeidbar sind 1:1-Situationen in Seelsorgegesprächen. Kommt es zu Vier-Augen-Gesprächen wird mindestens eine weitere Person im Vorfeld informiert. Sollte dies nicht möglich sein, wird z.B. der Kollege/die Kollegin oder eine Mitarbeiterin/ein Mitarbeiter aus dem Arbeitsfeld im Nachgang darüber informiert. Vier-Augen-Gespräche werden in Sichtweite und mit unverschlossener Tür geführt. Gespräche sind zu dokumentieren.

Beschwerdemanagement

Die Erstellung eines Schutzkonzepts zur Prävention sexualisierter Gewalt wird auch zum Anlass genommen, um in der Gemeinde das schon länger anvisierte Beschwerdemanagement zu etablieren. Im (kleinen) Gemeindehaus wird ein Briefkasten angebracht, in den die schriftlich formulierten Anliegen hineingeworfen werden sollen. Silke Ediger und Susanne Stoffels als Vertreterinnen des Presbyteriums werden sich mit den Beschwerden befassen und Rückmeldungen geben.

Personalverantwortung

Schon mit der Auswahl des angestellten und ehrenamtlichen Personals und den Gesprächen ist das Gespräch über die Bedeutung des Schutzes vor sexualisierter Gewalt verbunden. Die Auseinandersetzung mit der Haltung der/des Bewerbenden bzw. der/des Interessenten für eine ehrenamtliche Tätigkeit und ihre/seine Offenheit, Interesse und Erfahrungen mit und an präventiven Maßnahmen im dienstlichen oder auch privaten Kontext bieten hier wertvolle Anhaltspunkte.

Dieser Austausch und die Anforderung, ein erweitertes Führungszeugnis vorzulegen, bilden eine wichtige Grundlage für die Zusammenarbeit. Das Thema Prävention bleibt auch danach z. B. in Fortbildungen und bei Reflexionen präsent.

Das erweiterte polizeiliche Führungszeugnis

Für alle Mitarbeitenden ab 14 Jahren, die in nahem Kontakt zu anderen Menschen, insbesondere von Minderjährigen und Schutzbefohlenen arbeiten, bei Übernachtungen anwesend sind, körperlichen Kontakt zu anderen haben und in Leitungsfunktionen innerhalb der Gemeinde, von Gruppen und Projekten tätig sind sowie für haupt- und nebenamtlich Beschäftigte in der Kirchengemeinde, ist die Vorlage eines erweiterten polizeilichen Führungszeugnisses vorgeschrieben. Das erweiterte polizeiliche Führungszeugnis ist dem/der Presbyteriumsvorsitzenden der Markusgemeinde alle 5 Jahre vorzulegen und darf bei der Vorlage nicht älter als 3 Monate sein.

Die Vorlage des erweiterten polizeilichen Führungszeugnisses des in der Gemeinde arbeitenden Pfarrer bzw. der Pfarrerin erfolgt beim Superintendenten des Ev. Kirchenkreises Bielefeld.

Verhaltenskodex/Selbstverpflichtung (Vgl. Ev. Kirchenkreis Bielefeld)

Die aus dem christlichen Menschenbild erwachsene besondere Verantwortung und der Auftrag,

Menschen im Wirkungskreis unseres Kirchenkreises vor sexualisierter Gewalt zu schützen und ihre Würde zu bewahren, bestimmen den Umgang, den wir miteinander pflegen. Wir respektieren die Würde und die Selbstbestimmung jedes Menschen und gehen achtsam miteinander um.

Die Vielfalt unseres Kirchenkreises und der Menschen nehmen wir als Bereicherung wahr. Dieser achtsame und respektvolle Umgang findet Ausdruck im Verhaltenskodex, der Mitarbeitenden als Orientierungsrahmen für den grenzachtenden Umgang dienen soll. Er soll ausformulierte Regeln für Situationen, die für sexuelle Gewalt leicht ausgenutzt werden können, klare, transparente und nachzuvollziehende Informationen und eine Leitlinie für den Umgang miteinander auf allen Ebenen unseres Miteinanders bieten.

Der Verhaltenskodex wurde partizipativ mit Mitarbeitenden des Evangelischen Kirchenkreises Bielefeld entwickelt.

Grundsätzlich ist der Verhaltenskodex Teil der Dienstanweisung bzw. längerfristiger Honorarverträge und ist durch alle Mitarbeitenden und betroffenen Honorarkräfte zur Kenntnis zu nehmen und zu unterschreiben. Spezifische Arbeitsbereiche erfordern jedoch eine Konkretisierung des Verhaltenskodex (aufgrund der besonderen Nähe-Distanz-Beziehungen).

Daher gibt es für pädagogische Tätigkeitsbereiche eine spezifizierte Ausarbeitung. Ungeachtet dessen wird der im folgenden aufgeführte Verhaltenskodex regelmäßig mit allen Mitarbeitenden thematisiert.

So stellen wir sicher, dass die Regelungen bekannt sind und einen Platz im Alltag der einzelnen Arbeitsbereiche finden.

Der Verhaltenskodex ist ein zentraler Bestandteil des Schutzkonzeptes und muss darum auch allen Personen mit und für die wir arbeiten zugänglich gemacht werden. Daher gibt es auch einen Verhaltenskodex in vereinfachter Sprache.

Nähe-Distanz

- Ich gestalte die Beziehungen im Rahmen meiner Tätigkeit in der Evangelischen Markus-Kirchengemeinde Bielefeld transparent. Ich gehe verantwortungsvoll mit Nähe und Distanz um.
- Im Umgang mit Mitarbeitenden sowie Kolleg*innen, denen ich im Rahmen meiner Tätigkeit begegne, respektiere ich die individuellen Bedürfnisse nach Nähe und Distanz und beachte persönliche Grenzen.

- Ich bin mir meiner Rolle bewusst und reflektiere die Machtgefüge innerhalb meiner Arbeit.
- Ich pflege einen verantwortungsvollen Umgang zu den Personen, für die ich Verantwortung trage.
- Kontakte im beruflichen Kontext, im Rahmen meines dienstlichen Auftrages unterscheide ich von privaten Kontakten.
- Über die Unterschiede zwischen beiden bin ich mir bewusst und handle professionell.
- Ich bin mir meiner Vorbildfunktion im Dienst als öffentliche Person bewusst und handle entsprechend.
- Ich handhabe den Umgang mit Geschenken öffentlich und transparent. Ich beachte die offiziellen Regelungen zu Geschenken!

Umgang mit Körperkontakt/Intimsphäre

- Ich nehme die Bedürfnisse der anderen Person wahr, wahre ihre Grenzen und schließe nicht von meinen Bedürfnissen auf die Bedürfnisse anderer Personen.
- Der Wunsch nach Körperkontakt geht immer von meinem Gegenüber aus. Gerade im Umgang mit Kindern und Jugendlichen gilt es, dies besonders zu beachten.
- Wie viel Körperkontakt ich zulasse, entscheide ich verantwortlich nach Rolle und Kontext, in dem ich mich gerade befinde.
- Meine eigenen Grenzen äußere ich klar und angemessen und werte es nicht als persönlichen Angriff, wenn mir jemand seine/ihre Grenzen aufzeigt.
- Im Rahmen der Arbeit ist stets angemessene Kleidung zu tragen. Gemeinsames Duschen, Saunieren oder Umziehen von Mitarbeitenden mit Teilnehmenden (z.B. auf Konfirmandenfreizeiten) ist nicht gestattet.
- Wenn bestimmte Situationen Körperkontakt erfordern, weise ich im Vorfeld darauf hin, erkläre die Gründe und hole das Einverständnis ein. Ich gebe so viel Hilfestellung wie nötig und so wenig wie möglich.
- Wenn ich unangemessenes Verhalten beobachte, weise ich darauf hin. Wenn es die Situation erfordert, interveniere ich.
- Aktionen, Spiele und Übungen, die Körperkontakt erfordern, wähle ich bewusst aus und überlege kritisch, ob sie für die Gruppe geeignet sind. Ich erkläre das Spiel im Vorfeld und lasse alle Personen selbst entscheiden, ob sie sich am Spiel beteiligen.

Kommunikation

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

Umgang mit Vereinbarungen

- Ich nehme die Anliegen und Bedürfnisse bezüglich des Umgangs von Mitarbeitenden, Teilnehmenden, Besucher*innen und Kund*innen ernst.
- Notwendige Regeln im Miteinander werden nach Möglichkeit gemeinsam festgelegt.
- Einschränkende Rahmenbedingungen erkläre ich und mache sie transparent.
- Ein Fehlverhalten spreche ich an. Dabei achte ich auf einen respektvollen Umgang und einen angemessenen Rahmen.
- Ich verstehe mich selbst als Vorbild. Dazu gehört, dass auch ich mich an die vereinbarten Regeln halte.

Umgang mit Übernachtungen

- Ich informiere mich vor der Veranstaltung über die Bedingungen vor Ort.
- Ich achte auf die Wahrung der Privatsphäre und schaffe Rahmenbedingungen, die dies gewährleisten. Dies schließt ein, zu prüfen, ob eine geschlechtersensible Unterbringung sowie Einzelsanitäranlagen sinnvoll und notwendig sind.
- Die Entscheidung darüber, ob ich als Betreuer*in mit den Teilnehmenden in einem Zimmer übernachte, treffe ich in Absprache mit mindestens einer weiteren Fachkraft. Die Übernachtung muss pädagogisch geboten sein.
- Ich informiere Teilnehmende und Personensorgeberechtigte vor der Veranstaltung über Bedingungen vor Ort und mache diese transparent.
- Ich bin sensibel dafür, dass Kinder, Jugendliche und Erwachsene individuelle Bedürfnisse haben, die andere Absprachen und Lösungen erfordern können.

Film, Foto und soziale Netzwerke

- Ich beachte die Regeln zum Persönlichkeits- und Datenschutz. Die Veröffentlichung von Fotos und Videos bedarf der schriftlichen Zustimmung der abgebildeten Personen, bzw. ihrer Personensorgeberechtigten. Bei Jugendlichen ab 14 Jahren bedarf es auch der schriftlichen Zustimmung der Jugendlichen.
- Für Aufnahmen (Foto/Film), die erkennbar für die Presse- und Öffentlichkeitsarbeit gemacht werden, braucht es keine schriftliche Zustimmung. Hier gelten die üblichen Regelungen zum „Recht am eigenen Bild“. Erkennbar heißt, dass die aufnehmende Person im Vorfeld oder während der Aufnahme ihre Funktion allen anwesenden Personen transparent macht bzw. gemacht hat (z.B. mit dem grundsätzlichen Hinweis bei Veranstaltungen, dass für die Presse- und Öffentlichkeitsarbeit Aufnahmen gemacht werden).
- Ich mache keine Aufnahmen, die Personen in unangenehmen, intimen oder diskriminierenden Situationen darstellen. Vor jeder Veröffentlichung prüfe ich jede Aufnahme, ob einzelne Personen in einer solchen Situation dargestellt werden. In diesem Fall lösche ich die Aufnahme.
- Mir ist bewusst, dass ich auch über soziale Medien Nähe aufbauen kann. Dementsprechend handle ich auch im virtuellen Raum professionell und bin mir hier meiner Rolle und Vorbildfunktion bewusst.
- Ich kennzeichne dienstliche Accounts in sozialen Netzwerken als solche klar und stelle transparent dar, wer diese Accounts bedient.

Umgang mit dem Verhaltenskodex

- Alle ehrenamtlich wie hauptamtlich tätigen Mitarbeiter*innen tragen für die Einhaltung des Verhaltenskodexes Verantwortung. Dementsprechend ist sicher zu stellen, dass alle Menschen im jeweiligen Verantwortungsbereich den Verhaltenskodex kennen.
- Mitarbeitende dürfen und sollen grundsätzlich auf ihr Verhalten im Rahmen ihrer Tätigkeit angesprochen werden. Im Rahmen von Teambesprechungen und Einzelgesprächen werden Situationen professionell reflektiert, dabei geht es um konstruktive Kritik und professionellen Austausch, nicht um grenzüberschreitende persönliche Kritik!
- Bei Fehlverhalten und Verstößen gegen diesen Verhaltenskodex wird seitens der Vorgesetzten eingeschritten. Voraussetzung dafür ist, dass die Vorgesetzten vom Fehlverhalten erfahren! Gleiches gilt für ehrenamtliche Mitarbeiter*innen.
- Für die angestellten Mitarbeiter*innen ist der Verhaltenskodex Teil der Dienstanweisung, für die ehrenamtlichen Mitarbeiter*innen ist er gut kommunizierte Grundlage der Zusammenarbeit.
- Der Verhaltenskodex ist in seiner aktuellen Form vor allem vor Freizeiten allen Teilnehmenden und deren Personensorgeberechtigten in geeigneter Form zu Kenntnis zu bringen.

Fortbildungen

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

Im Evangelischen Kirchenkreis Bielefeld wird das Schulungskonzeptes der EKD nach Hinschauen- Helfen-Handeln umgesetzt. Wie im Abschlussbericht des UBSKM 2019 (UBSKM (2019): Kinder und Jugendliche besser schützen – der Anfang ist gemacht) S. 1304 erläutert, ist eine Besonderheit dieses Konzeptes, dass sowohl haupt- als auch ehrenamtlich Mitarbeitende in den Blick genommen werden, und zwar unabhängig davon, ob mit Kindern und Jugendlichen gearbeitet wird oder nicht.

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

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

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

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

Partizipation

„Kinder und Jugendliche haben das Recht, bei allen Fragen, die sie betreffen mitzubestimmen und zu sagen, was sie denken!“ (UN-Kinderrechtskonvention Art. 12 und 13, Konvention über die Rechte der Kinder 1989)

Die Umsetzung dieses Grundrechtes von Kindern und Jugendlichen ist zentraler Bestandteil guter Präventionsarbeit und damit auch einer der Grundpfeiler unseres Schutzkonzeptes. Die Beteiligung von Menschen in Abhängigkeitsverhältnissen (Kinder, Jugendliche, aber auch Angestellte) an Entscheidungen stärkt deren Position und verringert das Machtgefälle – Grundlage gelungener Präventionsarbeit.

So wird mit den Gruppen über Wünsche für die Gestaltung des Programms oder auch über die Gestaltung der Treffen gesprochen.

Von Seiten der Gruppenverantwortlichen werden diese Anstöße aufgenommen und fließen in das Programm ein.

Partizipation schafft eine Kultur des Miteinandersprechens und ermöglicht Selbstwirksamkeitserfahrungen im Kleinen wie im Großen. Kinder, Jugendliche, aber auch Angestellte erleben, dass ihre Stimme Gehör findet und sind dann auch in der Lage, Grenzverletzungen anzusprechen und sich gegebenenfalls Hilfe zu holen.

Das Schaffen von Partizipationsmöglichkeiten ist Leitungsaufgabe.

In allen Arbeitsbereichen und Gruppen der Kirchengemeinde geht es darum, geeignete Partizipationsmöglichkeiten einzuräumen und zu implementieren, alle über die Mitbestimmung und Teilhabemöglichkeiten zu informieren und nach Möglichkeit die Partizipationswege schriftlich festzuhalten.

Präventionsangebote

„Unter Prävention [...] verstehen wir alle sinnvollen Maßnahmen, die zur Vorbeugung, Verhinderung und Beendigung von sexueller Gewalt gegen Mädchen und Jungen beitragen“ (6 Bayerischer Jugendring 2006: Prävention vor sexueller Gewalt in der Kinder- und Jugendarbeit, S. 7).

Neben den in diesem Konzept genannten strukturell angesiedelten Maßnahmen zur Prävention werden im Evangelischen Kirchenkreis Bielefeld in den einzelnen Abteilungen und Referaten besucherspezifische Maßnahmen zur Prävention entwickelt und benannt. Niedrigschwellige Präventionsmaßnahmen zum Bewusstwerden und zur Artikulation innerer und äußerer Grenzen im Rahmen der Konfiarbeit oder der Juleica-Ausbildung, Elterntrainings und bestimmte Programme zur Ich-Stärkung in Kitas, im Rahmen der Gemeindegarbeit angebotene Selbstbehauptungskurse, Konfliktrainings und Informationsveranstaltungen sind Beispiele hierfür.

Durch die Fachstelle Prävention werden regelmäßig unterschiedliche Präventionsangebote für verschiedene Zielgruppen vorgehalten. Dies können Fachvorträge, die Vorbereitung von Projekten für unterschiedliche Zielgruppen auf Kirchenkreisebene, in den Gemeinden, Kitas usw. oder auch die

Vermittlung von Kooperationen mit außerkirchlichen Fachstellen sein.

Hier wird die enge Kooperation mit der Evangelischen Erwachsenenbildung angestrebt.

Diese bietet verschiedene Angebote zur Persönlichkeitsentwicklung von Individuen und zur Weiterentwicklung von Organisationen an.

Präventiv wirksame Veranstaltungen der Evangelischen Erwachsenenbildung

können von den Mitarbeitenden des Evangelischen Kirchenkreises Bielefeld im Rahmen ihrer Arbeitszeit besucht werden.

Beschwerdewege

Die Ev Markuskirchengemeinde im Evangelischen Kirchenkreis Bielefeld soll grundsätzlich offen sein für Feedback, Verbesserungsvorschläge und Kritik. Sie verfügt über funktionierende und transparente Beschwerdeverfahren, die offen kommuniziert werden. Der Evangelische Kirchenkreis Bielefeld benennt Ansprechpersonen, an die sich Kinder, Jugendliche, Eltern und Besucherinnen und Besucher (auch) im Falle eines Verdachts auf sexuelle Gewalt innerhalb und außerhalb der Einrichtung, Gemeinde oder Dienststelle wenden können.

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

Das Beschwerdemanagement ist in einem separaten Konzept schriftlich fixiert, wird regelmäßig überprüft und durch die Leitung (zum Beispiel in Rahmen regelmäßig durchzuführender Einführungsveranstaltungen für neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter) bekannt gemacht.

Ehrenamtliche werden vor Ort auf die Beschwerdewege im Evangelischen Kirchenkreis Bielefeld aufmerksam gemacht.

Allgemein gilt:

- Bei allen Fragen rund um das Schutzkonzept und zu den in diesem Konzept genannten Maßnahmen sowie bei allgemeinen Fragen zum Thema Prävention sexualisierter Gewalt ist die Fachkraft für Prävention im Evangelischen Kirchenkreis Bielefeld zuständig und ansprechbar.
- Bei der Frage der Einordnung von vermuteten Grenzverletzungen und zum Thema sexualisierter Gewalt durch ehrenamtlich wie hauptamtlich tätige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist die Meldestelle der EKvW anzufragen.
- Außerdem gelten zurzeit folgende Regelungen für Beschwerden (außer s.o.) für die unterschiedlichen Zielgruppen:

Hauptamtliches Personal

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

Besucherinnen und Besucher von Veranstaltungen

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

- Darüber hinaus ist die Leitung der für die jeweilige Veranstaltung verantwortlichen Abteilung/des Referates ansprechbar.

Notfallplan/Handlungsleitfaden

Das Schutzkonzept der Ev. Markus-Kirchengemeinde im Evangelischen Kirchenkreis Bielefeld hat zum Ziel, präventiv zu wirken und Vorfälle sexualisierter Gewalt zu verhindern. Trotzdem kann es zu Situationen kommen, die eine Intervention notwendig machen. Für alle Mitarbeitenden – egal ob haupt- oder ehrenamtlich tätig – ist der Umgang mit einem Vorfall oder einem Verdacht eine große Herausforderung. Zum Schutz der betroffenen und beschuldigten Personen ist jenseits der vorgeschriebenen Meldewege absolute Verschwiegenheit zu wahren.

Der nachfolgende Handlungsleitfaden soll hier eine Orientierung bieten und stellt dar, was in welchem Fall zu tun ist.

Er greift nicht nur im Falle der Verletzung der sexuellen Selbstbestimmung innerhalb des Evangelischen Kirchenkreises. Er soll genauso Hilfestellung geben bei einem Verdacht auf (sexualisierte) Gewalt außerhalb, bei dem ein Mitarbeiter oder eine Mitarbeiterin als Vertrauensperson für die Kinder, Jugendlichen und Erwachsenen wirkt.

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

Grundsätze für das Gespräch mit Betroffenen von (sexualisierter) Gewalt:

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

Maßnahmen bei Fällen sexualisierter Gewalt

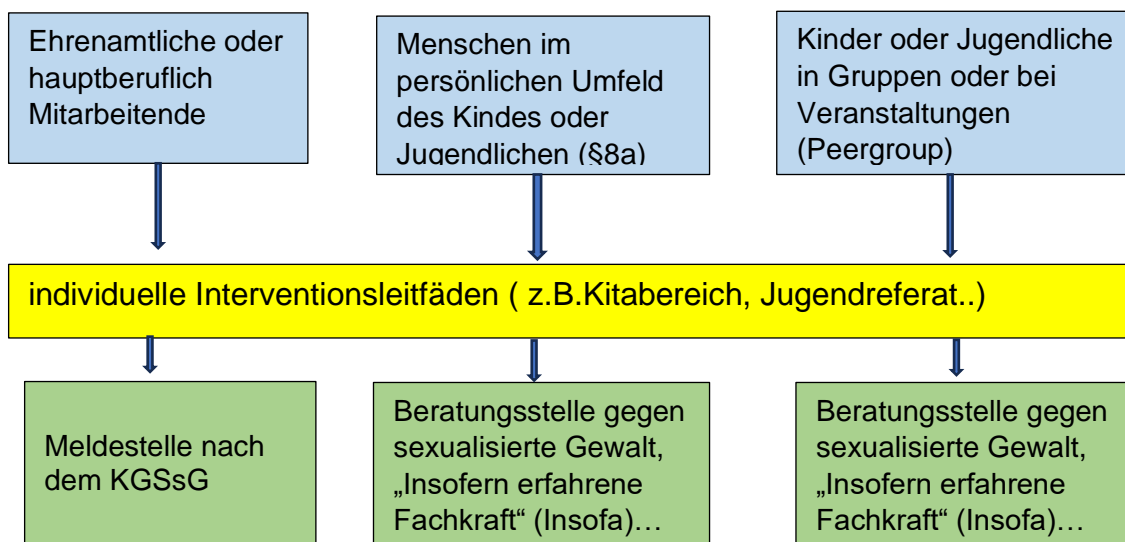
In Bezug auf sexualisierte Gewalt ist grundsätzlich zwischen vier verschiedenen Verdachtsstufen zu unterscheiden, die unterschiedliche Interventionen/ein unterschiedliches Vorgehen zur Folge haben:

Verdachtsstufe und Beschreibung weiteres Vorgehen

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 der Fachkräfte des KK Bielefeld und ggf. der EKvW (s.u.) – Meldepflicht beachten!
Erhärteter und erwiesener Verdacht	Es gibt direkte oder sehr starke indirekte Beweismittel	Maßnahmen, um den Schutz des Kindes/Jugendlichen/Mitarbeitenden aktuell und langfristig sicher zu stellen. Zusammenwirken der Fachkräfte des KK Bielefeld und ggf. der EKvW (s.u.) – Meldepflicht beachten!

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



Meldepflicht

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

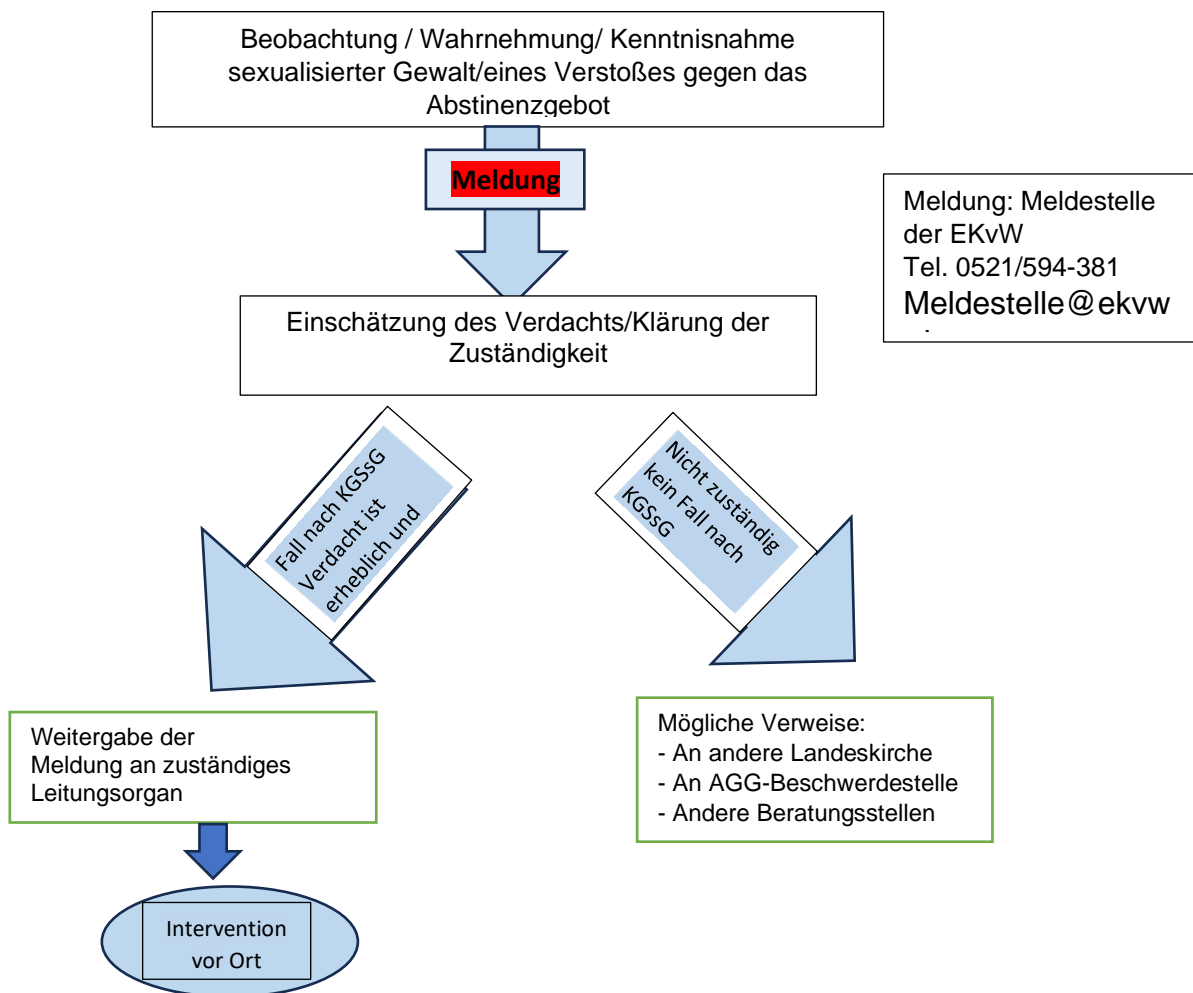
Die Meldestelle kann auch im Vorfeld einer Meldung (ggf. auch anonym) kontaktiert werden, um einen Sachverhalt zu klären, bzw. um zu klären, ob es sich um einen begründeten Verdacht handelt.

Bei Kenntnis einer Verletzung der sexuellen Selbstbestimmung muss die Meldestelle umgehend informiert werden. Alle ansonsten geregelten Beschwerdeverfahren (z.B. über Leitungskräfte) sind dann außer Kraft gesetzt (vgl. §8 (1) KGSsG)! Die Leitung darf über die Meldung informiert werden.

Das Seelsorgegeheimnis bleibt hiervon unberührt (vgl. §8 (2) KGSsG): wenn die Kenntnis einer Verletzung der sexuellen Selbstbestimmung also im Rahmen eines für beide Beteiligten eindeutig als Seelsorgegespräch zu identifizierenden Seelsorgesituation erlangt wurde, dürfen die anvertrauten Inhalte auch im Zusammenhang mit der Meldepflicht nicht weitergeben werden.

Im Gespräch ist hier gegebenenfalls die Meldepflicht der sich offenbarenden Person anzusprechen und es ist im Verlauf des Gesprächs offensiv darauf hinzuwirken, von der Schweigepflicht entbunden zu werden, um eine Zusammenarbeit mit der Meldestelle zu ermöglichen.

Folgender Ablauf ist diesbezüglich geregelt:



Intervention

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

- Leitung (Superintendent bzw. Superintendentin oder beauftragte Person)
- Öffentlichkeitsreferent bzw. Öffentlichkeitsreferentin
- Rechtsberatung (z.B. Personalabteilung)

- Fachberatung
- ggf. verantwortliche Leitungsperson
- ggf. externe Fachberatungsstelle
- ggf. Referentin bzw. Referent für Intervention der EKvW

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

- Presbyteriumsvorsitzende bzw. Presbyteriumsvorsitzender
- die Leitung der Einrichtung/Dienststelle, in der der Vorfall stattgefunden hat

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

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

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

Aufarbeitung von Fällen sexualisierter Gewalt

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

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

- Identifizierung von Fehlerquellen
- Behebung der erkannten Fehlerquellen
- Dokumentation des Vorfalls
- Schaffung von Hilfsangeboten für direkt und indirekt Betroffene
- Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit aller Mitarbeitenden“ (CVJM Westbund e.V.: CVJM Schutzkonzept-Kinder und Jugendliche schützen Basisheft Nr. 2, S. 25)

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

Institutionelle Aufarbeitung

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

Dies ist vor allem eine präventive Maßnahme zur Verhinderung erneuter Vorfälle, aber es dient auch der Wiedererlangung des Vertrauens aller Beteiligten in das jeweilige System.

Nach Enders (Enders, Ursula (2004): Traumatisierte Institutionen, S.5) ist dabei die Unterstützung von außen von maßgeblicher Bedeutung: „Ebenso wenig wie eine Familie sich bei innerfamiliärem Missbrauch „selbst therapieren“ kann, können Institutionen die sexuelle Ausbeutung in den eigenen Reihen ohne eine Unterstützung durch unabhängige – außerhalb der institutionellen Hierarchie stehende – Beraterinnen und Berater bewältigen.“

Die Ev. Markus-Kirchengemeinde im Evangelischen Kirchenkreis Bielefeld arbeitet darum bei der Aufarbeitung von Fällen sexualisierter Gewalt mit externen Fachkräften zusammen. Eine Auswahl an Ansprechpersonen findet sich im Abschnitt „Kooperation mit Fachkräften“ in diesem Schutzkonzept.

Individuelle Aufarbeitung

Der Vorfall sexualisierter Gewalt in einer Institution traumatisiert eine große Anzahl von Menschen. Das Ziel individueller Aufarbeitung ist die Verarbeitung des Geschehenen. Den Ausführungen von Enders (Enders, Ursula (2004): Traumatisierte Institutionen, S. 9ff) folgend wird auch hier bei Bedarf die Hilfe externer Beratungsstellen eingeholt.

Die Ev. Markus-Kirchengemeinde im Evangelischen Kirchenkreis Bielefeld ist sich ihrer großen Verantwortung bewusst, Betroffene, Kolleginnen und Kollegen und Führungskräfte bei der Aufarbeitung des Geschehenen zu begleiten und zu unterstützen. Dies kann in Form von Supervision, Vermittlung an externe Beratungsstellen und Therapieangebote, Gesprächsangeboten etc. geschehen.

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

Rehabilitierung

Rehabilitierung bedeutet, die „Wiederherstellung der verletzten Ehre einer Person und die Wiedereinsetzung in frühere Rechte“ (Vgl. Duden:

<https://www.duden.de/rechtschreibung/Rehabilitierung> aufgerufen am 20.03.2023)

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

Rehabilitierung Betroffener

„Betroffene müssen sich im Schnitt sieben Mal jemandem anvertrauen, bevor ihnen geglaubt wird.

Eine Rehabilitierung Betroffener muss zum Ziel haben, ihnen glaubhaft erklären zu können, warum ihnen (sexualisierte) Gewalt angetan werden konnte und dass dies gründlich aufgearbeitet wird.

Außerdem muss es eine Anerkennung der Schuld, eine öffentliche Entschuldigung geben.“ (CVJM Westbund e.V.: CVJM Schutzkonzept-Kinder und Jugendliche schützen Basisheft Nr. 2, S. 25)

Rehabilitierung falsch Beschuldigter

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

Die falsche Anschuldigung muss gegebenenfalls öffentlich aufgeklärt und mit den Beschuldigenden thematisiert werden. Es gilt, ein Problembewusstsein zu schaffen und gegebenenfalls (sollte es sich um erwachsene Beschuldigende und eine bewusst falsche Anschuldigung handeln) die Möglichkeit einer strafrechtlichen Aufarbeitung zu prüfen. Ein falscher Verdacht kann schwerwiegende Auswirkungen für die verdächtige Person und für die weitere Zusammenarbeit haben. Wenn ein Verdacht ausgeräumt werden konnte oder sich nicht bestätigt hat, muss alles getan werden, um die Person zu rehabilitieren. Ziel ist, den Verdacht vollständig auszuräumen und eine neue Vertrauensbasis wiederherzustellen.

Der Evangelische Kirchenkreis Bielefeld unternimmt folgende Schritte zur Rehabilitation:

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

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

Maßnahmen bei Fällen nach §8a KJHG (Kindeswohlgefährdung)

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

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

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

Peergroupgewalt

Auch zum Thema Umgang mit Peergewalt gibt es arbeitsbereichsspezifische Handlungsrichtlinien.

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

Auch hier gelten Verhaltensregeln, die einrichtungsintern gegebenenfalls noch näher ausgeführt

werden können:

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

Kooperation mit Fachstellen

Wenn sexualisierte Gewalt auftritt oder auch nur vermutet wird, ist es dringend angeraten fachliche Hilfe in Anspruch zu nehmen. Die Ev. Markus-Kirchengemeinde im Evangelischen Kirchenkreis Bielefeld arbeitet dabei eng mit verschiedenen Fachstellen zusammen und rät dringend an, bei allen Fragen rund ums Thema frühzeitig fachliche Beratung einzuholen!

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

Fachstelle „Prävention und Intervention“ beim Landeskirchenamt der EKvW

Altstädter Kirchplatz 5, 33602 Bielefeld

Frau Jelena Kracht

Meldestelle, Referentin für Intervention

Telefon: 0521 594-381

Mail: Meldestelle@ekvw.de

Ansprechpartnerin für **Betroffene von sexualisierter Gewalt** ist

Frau Daniela Fricke

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

Telefon: 0521 594-308

Mail: Daniela.fricke@ekvw.de

Der Evangelische Kirchenkreis Bielefeld bietet fachliche Beratung in der
Fachstelle Prävention beim Evangelischen Kirchenkreis Bielefeld
Markgrafenstr. 7, 33602 Bielefeld

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

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

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

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

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

Qualitätsmanagement

Die Sensibilisierung für sexualisierte Gewalt sowie die Verankerung von Schutzmaßnahmen sind ein fortwährender Prozess und mit der Veröffentlichung dieses Schutzkonzeptes nicht abgeschlossen. Darum bedarf es einer regelmäßigen Überprüfung und gegebenenfalls Weiterentwicklung der vorhandenen Schutzmaßnahmen.

Der Stand der Umsetzung wird jährlich reflektiert.

Darüber hinaus wird das gesamte Schutzkonzept (besonders die Potential- und Risikoanalyse) alle vier Jahre ausgewertet und bei Bedarf angepasst und fortgeschrieben.

Außerdem wird nach jedem Vorfeld das Konzept überprüft.

Verantwortlich für die Evaluation ist das Leitungsgremium der Ev. Markus-Kirchengemeinde.

Anhang 1:

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

Übersicht über den Schulungsumfang und -inhalt für unterschiedliche Zielgruppen

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

1. Personen mit „direktem Kontakt“ zu Kindern und Jugendlichen

Damit sind alle Personen gemeint, die haupt- oder ehrenamtlich regelmäßig oder hauptsächlich mit Kindern und Jugendlichen arbeiten (z.B. in Kitas, Kinder- und Jugendarbeit, Freizeiten, Kinder- und Jugendfreizeiteinrichtungen, Konfirmandenarbeit, musikalische Angebote, ...)

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

2. Personen mit Leitungsfunktion/-aufgabe

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

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

3. Personen ohne Leitungsfunktion und ohne direkten Kontakt zu Kindern und Jugendlichen

Damit sind zum Beispiel Verwaltungsfachkräfte, Gemeindesekretär*innen, Küster*innen, Hausmeister*innen aber auch alle anderen aktiven Personen gemeint, die z.B. Angebote in den Gemeinden und Einrichtungen anbieten oder unterstützen.

Diese Personengruppen müssen eine Grundlagenschulung zum Thema Sexualisierter Gewalt absolvieren. **Umfang 4,5 Std.**

Wichtig:

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

- Die Schulungen werden immer so angeboten, dass ein vollständiges Modul/Thema abgeschlossen und zertifiziert werden kann.

Anhang 2:

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

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

Beschreibung der Tätigkeit

Prüffragen

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

ja	nein
----	------

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

ja	nein
----	------

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

Die Tätigkeit	A	B	C	D
...ermöglicht den Aufbau eines Vertrauensverhältnisses	Nein	Vielleicht	Gut möglich	
...beinhaltet ein Hierarchie-/Machtverhältnis.	Nein	Nicht auszuschließen	Ja	
...berührt Risikofaktoren des Kindes/Jugendlichen (Verletzlichkeit zum Beispiel Behinderung, psychische Auffälligkeiten, Kleinkinder, nicht deutschsprachig.)	Nein			Ja
... wird in Anwesenheit/gemeinsam mit anderen Betreuern ausgeübt	ja	Meistens	Manchmal	nein

... findet in Gruppen statt	ja	Mit 2-3- Kindern/Jugendlichen	Hin und wieder auch mit Einzelnen	Nein, meistens mit Einzelpersonen
... findet mit regelmäßig wechselnden Kindern/Jugendlichen statt.	ja	Teils,teils	nein	
.. findet in der Öffentlichkeit statt/ Räumlichkeiten einsehbar	ja	meistens	selten	nein
... berührt die persönliche Sphäre des Kindes/Jugendlichen z.B..sensible Themen, Körperkontakte	nein		manchmal	Ja

... hat folgende Zielgruppe	Über 15 Jahre	10-15 Jahre	Unter 10 Jahre	
... hat folgende Häufigkeit	Bis zu 3-mal	Mehrfach (z.B. auch mehr als 3 Tage hintereinander)	regelmäßig	
...hat folgenden zeitlichen Umfang	Bis zu 2Stunden	Mehrere Stunden	Ganzer Tag	Auch über Nacht
...hat folgende Häufigkeit des Elternkontaktes	immer	manchmal	selten	Nie
...hat folgende Altersdifferenz	Unter 5 Jahren	5-15 Jahre	Mehr als 15 Jahre	

Auswertung

- Wurde mindestens **eine** Antwort aus der Kategorie D angekreuzt oder
- mindestens **sechs** aus der Kategorie C angekreuzt oder
- mindestens **fünf** aus Kategorie B in Verbindung mit mindestens 3 aus Kategorie C angekreuzt,

so wird die Einsichtnahme des Führungszeugnisses unabhängig von den anderen Antworten als verpflichtend empfohlen.

Einsichtnahme in ein erweitertes Führungszeugnis ist notwendig:

ja	nein
----	------

Anhang 3:

Auswertungsbogen zu den Fragebögen zur Risiko- und Potentialdiagnose

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

1. Personengruppen/Zielgruppen
 - a. Mit welchen Personengruppen arbeiten wir? Welche Angebote gibt es in unserer Gemeinde?

	Ja	Nein	Anmerkungen
Krabbelgruppen			
Kinderkirche			
Kinderbibelwoche			
Kinder-/Jugendchor			
Kinder-/Jugendorchester			
Jugendkirche			
Konfirmand*innen			
Kindergruppen			
Jugendgruppen			
Kinderfreizeiten			
Jugendfreizeiten			
Offene Angebote für Kinder			
Offene Angebote für Jugendliche			

Chorarbeit			
Angestellte			
Geschlechtsspezifische Gruppen			
Finden Übernachtungen statt?			
Gibt es Transportsituationen?			

b. Gibt es Zielgruppen/Personen mit besonderem Schutzbedarf ?

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

c. **Auswertung Abschnitt 1**

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

<ul style="list-style-type: none"> ➤ Welche Risiken können identifiziert werden? <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Zur Minimierung der Risiken geplante Maßnahmen <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Wer ist verantwortlich? <hr/> <hr/>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Bis wann/ Wiedervorlage? <hr/> <hr/>

2. **Strukturen/Machtverhältnisse**

a. **Strukturen/Organisation**

Es gibt geregelte Organisations-,Ablauf und Entscheidungsstrukturen. Zuständigkeiten und auch informelle Strukturen sind klar geregelt.	Ja	Nein
Diese Strukturen sind allen Mitarbeiter*innen, Kindern, Eltern, Besucher*innen klar.	Ja	Nein
Es sind besondere Machtverhältnisse erkennbar	Ja	Nein
Die Aufgaben, Kompetenzen, Rollen von Führungskräften und Mitarbeitenden sind klar definiert und verbindlich deligiert?	Ja	Nein

Alle Beteiligten (einschl. Küster*innen, Verwaltungskräfte und technisches Personal) wissen wofür sie zuständig sind und wie die Abläufe sind, wenn Schwierigkeiten auftreten	Ja	Nein

b. Leitung / Verantwortlichkeiten/Konzepte

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

c. Auswertung Abschnitt 2

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

➤ Welche Risiken können identifiziert werden ?	➤ Zur Minimierung der Risiken geplante Maßnahmen
➤ Wer ist verantwortlich ?	➤ Bis wann? /Wiedervorlage ?

3. Personalverantwortung (angestellte Mitarbeiter*innen und Ehrenamtliche)

a. allgemeines

Gibt es einen Umgang mit den Mitarbeitenden, der Fürsorge und Kontrolle gleichermaßen gewährleistet?	Ja	Nein
--	-----------	-------------

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

b. Führungszeugnisse, Dokumentation

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

d. Auswertung Abschnitt 3

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

➤ Welche Risiken können identifiziert werden ?	➤ Zur Minimierung der Risiken geplante Maßnahmen
➤ Wer ist verantwortlich ?	➤ Bis wann? /Wiedervorlage ?

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

a. Pädagogisches Konzept

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

b. Regeln und Haltung

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

c. Kommunikation

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

e. Auswertung Abschnitt 4

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

➤ Welche Risiken können identifiziert werden ?	➤ Zur Minimierung der Risiken geplante Maßnahmen
➤ Wer ist verantwortlich ?	➤ Bis wann ?/Wiedervorlage ?

5. Räumlichkeiten und Orte

a. Welche Räumlichkeiten und Orte werden genutzt?

Gemeindehaus	
Jugendhaus	
Kirche	
Pfarrwohnung	
Kita	
Garten	
Kitagelände	

b. Innenräume

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

c. Außenbereich

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

d. Allgemein

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

e. Auswertung Abschnitt 5

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

➤ Welche Risiken können identifiziert werden ?	➤ Zur Minimierung der Risiken geplante Maßnahmen
➤ Wer ist verantwortlich ?	➤ Bis wann ?/Wiedervorlage ?

6. Rückblick und Intervention

a. Rückblick

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

b. Intervention

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

c. Auswertung Abschnitt 6

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

➤ Welche Risiken können identifiziert werden ?	➤ Zur Minimierung der Risiken geplante Maßnahmen
➤ Wer ist verantwortlich ?	➤ Bis wann ?/Wiedervorlage ?

Anhang 4 :

Eine Auswahl kirchlicher und außerkirchlicher Fach- und Beratungsstellen in Bielefeld

Fachstelle „Prävention und Intervention“ beim Landeskirchenamt der EKvW

Altstädter Kirchplatz 5, 33602 Bielefeld

Meldestelle, Referentin für Intervention

Frau Jelena Kracht

Telefon: 0521 594-381

Mail: Meldestelle@ekvw.de

Ansprechpartnerin für Betroffene von sexualisierter Gewalt ist

Frau Daniela Fricke

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

Telefon: 0521 594-308

Mail: Daniela.fricke@ekvw.de

Für allgemeine Fragen, Präventionsberatung, Fortbildung

Herr Christian Weber

Telefon: 0521 594-380

Mail: christian.weber@ekvw.de

Der Evangelische Kirchenkreis Bielefeld bietet fachliche Beratung in der

Fachstelle Prävention beim Evangelischen Kirchenkreis Bielefeld

Markgrafenstr. 7, 33602 Bielefeld

Manuela Kleingünther

Diakonin, Sozialarbeiterin

Tel. 0521/5837 – 136

Mail: praevention@kirche-bielefeld.de

Zentrale Anlaufstelle help

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

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

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

Ev. Erziehungs-, Familien- und Krisenberatung der Diakonie für Bielefeld – Mutwerkstatt
www.diakonie-fuer-bielefeld.de

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

Beratung und Therapie im Rahmen der Jugendhilfe und im Bereich des sexuellen Missbrauchs für Kinder, Jugendliche, Eltern und Bezugspersonen.
Krisengespräche und Nachfolgebetreuung von Menschen, die Opfer angedrohter oder erlittener Gewalt geworden sind (Einbruchs- und Diebstahlsdelikte, Gewaltdelikte, Sex. Missbrauch von Kindern –auch Unfalltod von näheren Angehörigen-) für Kinder, Jugendliche und Erwachsene.

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

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

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

Telefonische Beratung und Begleitung nach sexuellen Übergriffen, Vernachlässigung oder Misshandlung

Für Kinder bis 12 Jahre, Eltern, Bezugspersonen

Kinderzentrum der Krankenanstalten Gilead

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

Med. Versorgung körperlicher Verletzungen, psychologische Betreuung, psychotherapeutische

Behandlung auch nach sexuellem Missbrauch, Misshandlungen oder bei Vernachlässigung

Für Säuglinge, Kinder, Jugendliche bis 18 Jahre.

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

Detmolder Str. 87a, 33604 Bielefeld

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

Psychoziale Beratung und allgemeine Hilfen in Krisensituationen rund um die Uhr

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

Nummer gegen Kummer

Kinder- und Jugendtelefon: 116 111

Elterntelefon: 0800 1110 550

Hilfetelefon Gewalt gegen Frauen

Telefon 08000 116 016

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

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

Schutzraum, Hilfe und Unterstützung

Für Frauen und deren Kinder, die von Gewalt betroffen sind

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Literaturnachweis

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

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

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

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

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

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

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