

Schutzkonzept zur Prävention sexualisierter Gewalt

Evangelisch-lutherische Kirchengemeinde Herford-Mitte-Land

Erarbeitet zur Vorlage in den Presbyterien
der zzt. noch Einzelgemeinden
Herford-Mitte, Herringhausen, Elverdissen und Laar im Jahr 2024

Mitarbeitende im AK Schutzkonzept:

Andreas Smidt-Schellong, Pfarrer	Herford-Mitte
Herbert Busch-Prüßing, Presbyter	Herford-Mitte
Lars-Manuel Stötzel, Vikar (bis April 2024)	Herford-Mitte
Helmut Beversdorff, Presbyter	Herringhausen
Laila Preuße, Presbyterin	Herringhausen
Michael Große, Pfarrer	Elverdissen

Die Konzeption tritt mit dem Beschluss des Presbyteriums Herford-Mitte vom ,
des Presbyteriums Herringhausen vom , des Presbyteriums Elverdissen vom
..... sowie des Presbyteriums Laar vom in Kraft.

Die Überprüfung findet im Rhythmus der Presbyteriumswahlen, also erstmals 2028
statt.

Vorwort

1. Leitbild

2. Prävention

- 2.1 Durchgeführte Risikoanalyse
- 2.2 Erweitertes Führungszeugnis
- 2.3 Selbstverpflichtungserklärung
- 2.4 Schulungen für alle Mitarbeitenden
- 2.5 Sexualpädagogisches Konzept

3. Krisenintervention

- 3.1 Vertrauenspersonen
- 3.2 Interventionsteam
- 3.3. Interventionsleitfaden

4. Kontaktdaten

5. Anhang

Vorwort

Der Kirche wird in Kirchengemeinden und Einrichtungen viel Vertrauen geschenkt. Kinder und Jugendliche nehmen am Kirchlichen Unterricht und an Gruppenangeboten teil, oder nehmen musikalische Angebote wahr. Viele Eltern melden ihre Kinder zu Freizeiten an, die von haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern begleitet werden. Auch Erwachsene finden sich zu Gruppen zusammen – Menschen aller Generationen, aller Geschlechtsidentitäten, aller gesellschaftlichen Schichten, unterschiedlicher Herkunft und sexueller Orientierung sind in kirchlichen Zusammenhängen vertreten. Insofern ist die Kirche ein Querschnitt der Gesellschaft. Menschen, die Rat und Hilfe suchen, wenden sich an ihre Gemeindepfarrpersonen oder suchen z.B. diakonische Beratungsstellen auf und suchen dort menschliche Nähe und professionelle Hilfe. Für dieses Vertrauen sind wir dankbar und haben gleichzeitig eine große Verantwortung dafür, dass die Kirche diesem Vertrauen gerecht wird. Wie in vielen anderen Lebensbereichen, in denen eng mit Menschen gearbeitet wird, besteht auch in der Kirche die Gefahr, von Grenzverletzungen und Gewalt betroffen zu sein. Wir sind uns bewusst, dass es kirchliche Strukturen gibt, die Täter*innen Raum geben und sexualisierte Übergriffe ermöglichen.

Wir stehen in der Pflicht, die uns anvertrauten Menschen, Teilnehmende wie Mitarbeitende, durch Präventionsmaßnahmen zu schützen und ein vertrauensvolles und offenes Klima zu ermöglichen. Dazu haben wir ein Schutzkonzept erstellt. Damit soll das Thema „Sexualisierte Gewalt“ nicht nur strukturell, sondern vor allem auch kulturell in unseren Kirchengemeinden wirksam ins Bewusstsein gerückt werden.

Schutzkonzepte sind mehr als ein Papier. Sie dienen dazu, sich über Risiken im kirchlichen Arbeitsfeld, die für Übergriffe ausgenutzt werden können, klar zu werden, und diesen vorbeugend entgegenzuwirken. Gleichzeitig müssen Strukturen geschaffen werden, die es ermöglichen, professionell und fachlich abgesichert auf Anhaltspunkte für sexualisierte Gewalt zu reagieren und Betroffenen im Notfall umgehend Hilfe und Unterstützung zukommen zu lassen.

Das Schutzkonzept umfasst institutionelle und strukturelle Maßnahmen, um einen professionellen Umgang mit Hinweisen, Vermutungen, Beobachtungen und Vorfällen von grenzverletzendem Fehlverhalten bis hin zu Fällen sexualisierter Gewalt zu gewährleisten. Dazu gehören neben einem Handlungsplan eine Selbstverpflichtungserklärung, ein gemeinsamer Verhaltenskodex zum grenzachtenden Umgang, Fortbildungsmaßnahmen für Mitarbeitende¹ sowie die Benennung von fachkompetenten Ansprechpersonen. Das Schutzkonzept soll allen haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitenden und allen Teilnehmenden zugänglich sein.

1 Fortbildungsmaßnahmen werden durch den Kirchenkreis Herford angeboten und durchgeführt.

1. Leitbild

Unsere Arbeit und unser Zusammenleben mit Kindern, Jugendlichen und schutzbedürftigen Erwachsenen, die sich uns anvertrauen oder uns anvertraut werden, ist geprägt von dem Verständnis, dass jeder Mensch als Geschöpf und Ebenbild Gottes einmalig ist und in seiner Würde nicht verletzt werden darf.

Solche Verletzungen sind in der Vergangenheit viel zu oft im Bereich der evangelischen Kirche geschehen und geschehen leider immer noch. Betroffene wurden nicht genug geschützt und ihre Bitten um Unterstützung oft nicht ernst genommen. Dies wollen wir ändern.

Wir lassen uns leiten von dem Wort

„Herr, gib mir ein hörendes Herz.“ (1. Könige 3,9)

Wir wollen hinhören, nicht wegschauen, nicht totschweigen und nicht tabuisieren. Gleichzeitig möchten wir nach wie vor Nähe zulassen, vertrauensvolle Beziehungen aufbauen und angstfrei miteinander umgehen.

Daher fördern wir aktiv ein wertschätzendes Verhalten in Sprache und Umgangsweise und gehen gegen jede Form von körperlicher, psychischer und sexualisierter Gewalt vor.

Wir haben eine klare Haltung: Grenzüberschreitendes Verhalten und sexualisierte Gewalt dürfen nicht toleriert werden.

Gottes Liebe und Zuwendung allen Menschen weiterzusagen und sie zu einem Leben in Gerechtigkeit, Freiheit und Solidarität zu ermutigen – das ist der Auftrag der Kirche. Dies entspricht auch dem Selbstverständnis unserer Gemeinden. Um diesen Auftrag zugewandt und im gegenseitigen Vertrauen ausüben zu können, machen wir uns bewusst, wo wir es in unserer konkreten Arbeit mit Risiken für Grenzüberschreitungen zu tun haben und wie sie vermieden werden können. Abhängigkeitsverhältnisse und ungleiche Machtverhältnisse nehmen wir bewusst wahr und gestalten sie verantwortungsvoll.

Wir ermöglichen Mitwirkung und Beteiligung, machen Entscheidungen transparent und gehen mit Fehlern offen um.

In einem solchen Klima der Offenheit und Achtsamkeit ist es uns dann auch möglich, Nähe zuzulassen, wenn sie erwünscht ist (z.B. beim Trösten eines verletzten oder traurigen Kindes) und den Themenbereich Sexualität nicht zu tabuisieren, z.B. in Beratungs- oder Unterrichtssituationen.

Dabei ist uns bewusst, dass wir auch in unseren Kirchengemeinden keinen absoluten Schutz vor sexualisierter Gewalt garantieren können. Deshalb verpflichten wir uns, Standards zur Prävention zu setzen und diese auch einzuhalten.

Mit diesem Schutzkonzept wollen wir zur Transparenz beitragen, verbunden mit der Hoffnung, dass die klare Kommunikation des Konzepts präventiv wirkt.

Sollte uns dennoch sexualisierte Gewalt oder grenzüberschreitendes Verhalten bekannt werden, verpflichten wir uns zu umgehendem Handeln. Täter*innen müssen mit einem konsequenten Vorgehen rechnen. Den Persönlichkeitsrechten der Betroffenen und der Verdächtigen ist Rechnung zu tragen. Einen respektvollen Umgang mit allen Betroffenen wollen wir sicherstellen.

2. Prävention

2.1 Durchgeführte Risikoanalyse

Das Presbyterium hat in allen Tätigkeitsfeldern der Ev.-Luth. Kirchengemeinde Herford-Mitte-Land Risikoanalysen durchgeführt. Mögliche institutionelle Risiken für sexualisierte Gewalt und Übergriffe sollen aufgedeckt und zeitnah geeignete Maßnahmen ergriffen werden, um sie abzustellen oder zumindest zu minimieren.

Die Risikoanalyse (Anlage 1) enthält die wesentlichen Aspekte zum Schutz vor sexuellem Übergriff und ist auf das jeweilige konkrete Tätigkeitsfeld zu beziehen. Konkrete Schutzmaßnahmen werden als Konsequenz aus der Risikoanalyse diesem Konzept beigelegt.

Mit der Risikoanalyse wollen wir dazu beitragen, mögliche Gefahren zu erkennen und durch geeignete Schutzmaßnahmen ein klares Zeichen unserer Fürsorge gegenüber Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen zu setzen und das Vertrauen zu stärken.

Bei jeder Schutzkonzeptevaluation wird eine erneute Risikoanalyse durchgeführt.

2.2 Erweitertes Führungszeugnis

Ehren-, neben- und hauptamtliche Mitarbeitende, die in unserer Kirchengemeinde Aufgaben übernehmen, brauchen dafür nicht nur eine fachliche, sondern auch eine persönliche Eignung.

Als Kirche sehen wir uns in der Pflicht, den uns anvertrauten Menschen mit der erforderlichen Fürsorge zu begegnen. Dazu gehört es zwingend zu gewährleisten, dass unsere Mitarbeitenden die persönlichen und sexuellen Grenzen der uns anvertrauten Menschen respektieren. Zur Sicherung dieser Vorgabe sieht das in der EKvW geltende Kirchengesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt vom 18. November 2020 vor, dass alle haupt- und nebenamtlich Mitarbeitenden bei ihrer Einstellung und regelmäßig alle 5 Jahre auf Aufforderung ein erweitertes Führungszeugnis (§30 a BZRG, § 72a SGB VIII) vorzulegen haben. Dies gilt auch für Honorarkräfte.

Das erweiterte Führungszeugnis darf zum Zeitpunkt der Vorlage nicht älter als 3 Monate sein. Die Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses von ehrenamtlich Mitarbeitenden (ab 16 Jahren) ist nach der Art, Intensität und Dauer des Kontaktes mit anvertrauten Menschen festzulegen.

Die Einforderung des Führungszeugnisses darf nicht als Misstrauen gegenüber unseren Mitarbeitenden fehlgedeutet werden. Vielmehr ist diese Maßnahme eine Konsequenz aus unserer besonderen Sorgfaltspflicht gegenüber den uns anvertrauten Menschen, auch im Interesse aller Mitarbeitenden.

Die Kosten für die Führungszeugnisse trägt die Kirchengemeinde. Bei Bewerbungen ist das erweiterte Führungszeugnis Teil der Bewerbungsunterlagen. Kostenträger ist hier der*die Bewerber*in selbst.

Das Führungszeugnis eines haupt-, neben- und ehrenamtlich Mitarbeitenden und einer Honorarkraft wird eingesehen und ein Vermerk über die erfolgte Einsichtnahme erstellt.

Die Ausführungsverordnung zum Kirchengesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt (AVO KGSsG), vom 18. März 2021, § 4 ist zu beachten.

Pfarrer*innen legen bei Neueinstellung ein erweitertes Führungszeugnis vor. Für sie gilt danach die Regelung für Beamt*innen, nach der Religionsgemeinschaften durch die Staatsanwaltschaft unterrichtet werden, wenn ein Verfahren läuft. Aus diesem Grund entfiel bisher das Erfordernis der wiederholten Vorlage. Dennoch sollen auch sie in Zukunft alle 5 Jahre ein aktuelles Führungszeugnis beibringen.

Die Muster für das jeweils erforderliche Anforderungsschreiben sind in den Anhängen (Anhänge 2 und 3) aufgeführt.

2.3 Verhaltenskodex und Selbstverpflichtungserklärung

Der Verhaltenskodex dient allen Mitarbeitenden als Orientierungsrahmen und formuliert verbindliche Regeln für den grenzachtenden Umgang mit uns anvertrauten Menschen.

Mit der Unterzeichnung des Verhaltenskodex (**Anlage 4**) bestätigen alle haupt-, neben- und ehrenamtlich Mitarbeitenden die Beachtung und Einhaltung dieser Grundsätze. Dabei ist nicht allein die Unterschrift, sondern das Gespräch einer Leitungsperson mit dem/der einzelnen Mitarbeitenden das präventive Vorgehen.

Der Verhaltenskodex ist bei der Einstellung von Mitarbeitenden Bestandteil des Einstellungsgesprächs und als Zusatz zum Arbeitsvertrag zu unterzeichnen. Bei in der Ev.-Luth. Kirchengemeinde Herford-Mitte-Land bereits tätigen Mitarbeitenden ist diese in 2-facher Ausfertigung zu unterzeichnen und ein Original zur Personalakte zu nehmen. Das andere Original erhält der/die Mitarbeitende. Bei ehrenamtlich Tätigen ist der Verhaltenskodex vor Aufnahme der Tätigkeit mit Kindern, Jugendlichen und anderen Schutzbefohlenen ebenfalls in 2-facher Ausfertigung zu unterzeichnen, ein Original verbleibt in der Kirchengemeinde. Das andere Original erhält der*die Ehrenamtliche.

Die Selbstverpflichtungserklärung (**Anlage 5**) folgt Regelungen des §72a im Bundeskinderschutzgesetz und ist notwendig bei allen Mitarbeitenden, bei denen kein oder noch kein erweitertes Führungszeugnis vorliegt. Nach einer Karenzzeit von 3 Monaten muss das Führungszeugnis auf Anfrage vorgelegt werden.

In Ausschreibungen oder Anmeldebögen ist zu vermerken, dass alle Mitarbeitenden den Verhaltenskodex zum Zeitpunkt der Durchführung des Angebots unterschrieben haben. Der Ort, an dem der Text eingesehen werden kann (z.B. Homepage), wird angegeben.

2.4 Schulungen für alle Mitarbeitenden

Alle haupt-, neben- und ehrenamtlich Mitarbeitenden sind zur Teilnahme an einer Schulung zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt verpflichtet. Je nach Intensität des Kontaktes zu Kindern und Jugendlichen beträgt die Dauer der Fortbildung zwischen drei und zwölf Stunden und wird vom Ev. Kirchenkreis Herford regelmäßig und unentgeltlich angeboten.

Für haupt- und nebenberuflich Mitarbeitende zählt die Teilnahme an den Schulungen als Dienstzeit. Eine Kopie des ausgestellten Nachweises ist zur Personalakte zu nehmen.

Für Ehrenamtliche wird der Nachweis über die Teilnahme an den Schulungen vermerkt und dokumentiert.

Eine Auffrischung und Vertiefung der Schulungsinhalte sind nach 5 Jahren verpflichtend.

2.5 Sexualpädagogisches Konzept

Sexualität ist ein wichtiger Teil des Menschen – daher darf das Thema auch aus der Gemeindegemeinschaft nicht verdrängt werden, wobei natürlich die Beschäftigung mit diesem Thema niemandem „aufgezwungen“ werden darf. Kommunikation über Nähe und Distanz und die hier individuell empfundenen Grenzen ist in der Gemeindegemeinschaft wichtig. Sie kann im Kirchlichen Unterricht, in Gemeindegruppen, im Gottesdienst etc. geschehen. Hier müssen wir als Mitarbeitende sprachfähig sein und auch Teilnehmende sprachfähig machen. Es soll deutlich werden, dass es sich bei sexualisierter Gewalt um Gewalt und Machtausübung handelt und dass nicht Sexualität an sich als etwas Negatives betrachtet werden soll, damit sie nicht als schambesetzt oder angstbesetzt empfunden wird, sondern als gute Gabe Gottes.

3. Krisenintervention

Ein Handlungsleitfaden für den Interventionsfall (Interventionsleitfaden), der sich an den spezifischen Bedingungen der Ev.-Luth. Kirchengemeinde XY orientiert, regelt verbindlich das Vorgehen in Fällen von Verdacht auf sexualisierte Gewalt. Der Interventionsleitfaden ist allen Mitarbeitenden bekannt und von ihnen zu beachten.

3.1 Vertrauenspersonen

Zu den Aufgaben der Vertrauenspersonen gehört es, für Betroffene erreichbar zu sein, deren Angaben aufzunehmen, über die weiteren Verfahrenswege zu informieren und zu beraten. Die Vertrauenspersonen können Hilfsangebote vermitteln. Sie sind mit erfahrenen Fachkräften und Fachberatungsstellen vernetzt und stehen im Kontakt zur landeskirchlichen Meldestelle. Ihre Kontaktdaten werden in geeigneter Weise veröffentlicht auf den Internet-Seiten der Gemeinde.

3.1.1. Die Vertrauensperson in der Evangelischen Kirchengemeinde Herford-Mitte-Land ist zurzeit:

3.1.2. Die seelsorgerlichen Vertrauenspersonen unseres Kirchenkreises sind zzt.: Pfarrer Holger Kasfeld und Pfarrerin Eva-Maria Schnarre.

3.2 Interventionsteam

Das Interventionsteam besteht aus folgenden Personen:

dem/der Vorsitzenden des Presbyteriums,
Öffentlichkeitsbeauftragte*r
Fachberatungsstelle der EKvW
bei Arbeitsvertrag: Vertreter'in der Personalabteilung

3.3 Interventionsleitfaden bei einem Verdacht auf sexualisierte Gewalt

Ablauf im Fall einer Meldung gemäß § 8 KGSsG

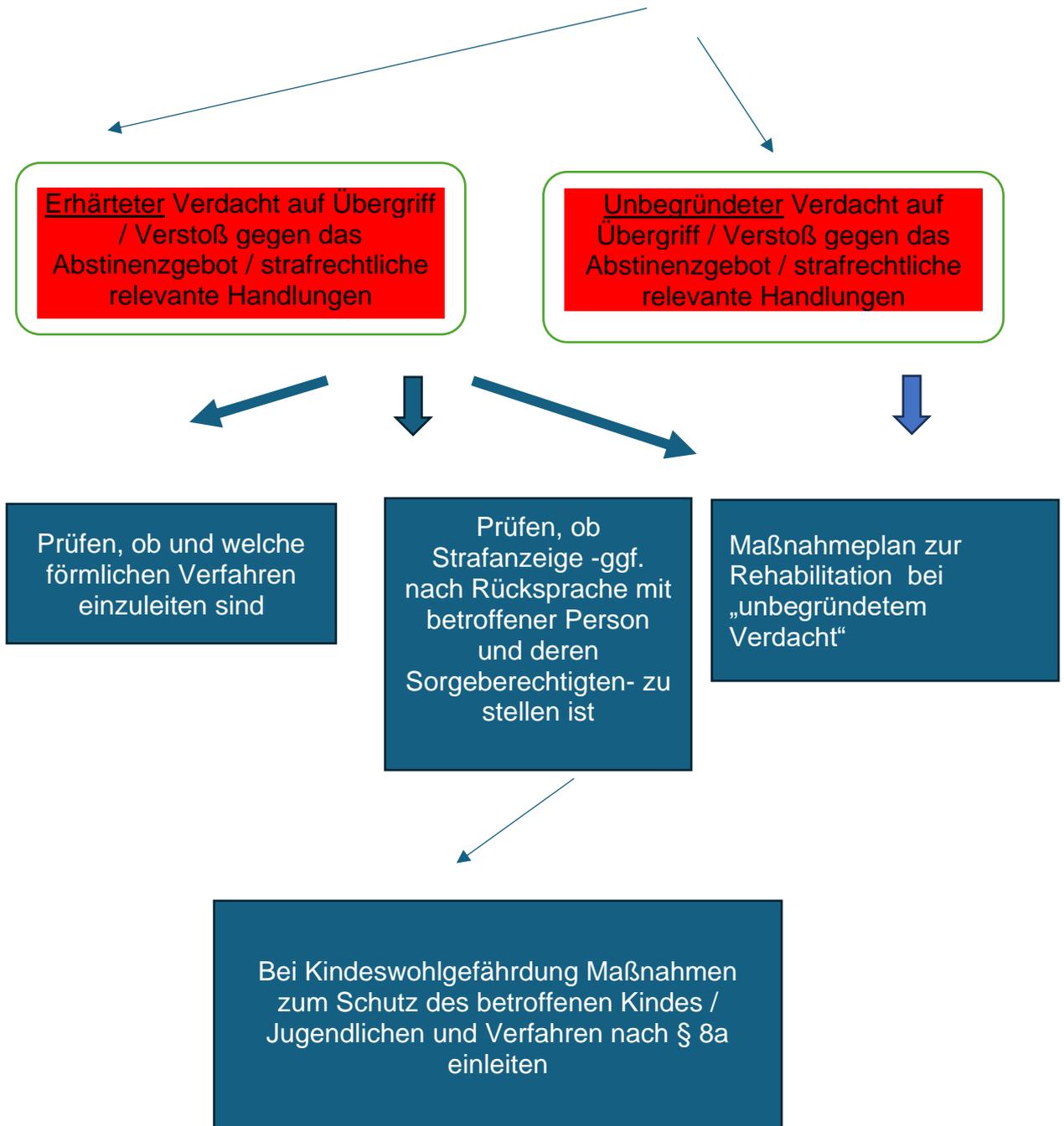
01	Verdachtsmeldung Übergriffiges Verhalten/Sexualisierte Gewalt/ Verstoß gegen das Abstinenzgebot	
02	Meldung / Beschwerde entgegennehmen	Vertrauensperson/ Mitarbeiter*in/ Interventionsteam/ Presbyterium
03	Meldestelle der EKvW kontaktieren (<u>Meldepflicht</u> gemäß §8 KGSsG)	Vertrauensperson/ Mitarbeiter*in/ Interventionsteam/ Presbyterium
04	Verdachtseinschätzung in der Meldestelle	
05a	Kein Fall nach dem KGSsG: Weiterleitung an mögliche weitere Unterstützungssysteme	Meldestelle
05b	Verdacht begründet , wenn erheblich und plausibel (§8 Absatz 1 iVm §10 AV KGSsG)	Meldestelle
06	Meldung nach §7 Absatz 3 Nummer 5 KGSsG an das zuständige Leitungsorgan	Meldestelle

Handlungsplan für Leitungsorgane nach Eingang der Meldung und Ablauf des Interventionsprozesses (**Schritte 10-15 dokumentieren**)

07	Meldung von der Meldestelle geht ein	Leitungsorgan
08	Einberufung des Interventionsteams anhand vorliegender Handlungs- und Notfallpläne	Leitungsorgan
09	Interventionsteam wird gebildet	Leitungsorgan / Interventionsteam
10	Fallbeschreibung / Falldifferenzierung (Analyse)	Interventionsteam
11	Handlungsschritte planen	Interventionsteam
12	Aufgaben im Team verteilen	Interventionsteam

13	Verabredete Schritte umsetzen	Interventionsteam
14	Betroffene über alle wesentlichen Schritte informieren	Interventionsteam
15	Schritte auswerten	Interventionsteam

Abschluss:



4. Kontaktdaten und Kooperationen (Stand: November 2023)

4.1. Vertrauenspersonen der Kirchengemeinden und des Kirchenkreises sowie Melde- und Beschwerdestellen bei sexualisierter Gewalt

Im Falle eines Verdachts von sexualisierter Gewalt gegen Kinder oder Jugendliche, Schutzbefohlene oder unter Mitarbeitenden im Bereich der Evangelisch-Lutherischen **Kirchengemeinde** Herford-Mitte-Land sind die Vertrauenspersonen erste Ansprechpersonen. Bitte zögern Sie nicht, im Falle eines Verdachts mit diesen Personen Kontakt aufzunehmen oder sich an die Meldestelle der EKvW zu wenden.

a) Herford-Mitte:

Pfarrer*in
Jugendreferent*in.....
Presbyter*in.....

b) Elverdissen:

Pfarrer*in
Jugendreferent*in.....
Presbyter*in.....

c) Laar:

Pfarrer*in
Jugendreferent*in.....
Presbyter*in.....

d) Herringhausen:

Pfarrer*in
Jugendreferent*in.....
Presbyter*in.....

Sollten diese Vertrauenspersonen nicht zu erreichen oder eine andere Person gewünscht sein, können folgende Vertrauenspersonen beim **Kirchenkreis Herford** angesprochen werden:

- a) **Pfarrerin Eva-Maria Schnarre** 05221-988460
eva-maria.schnarre@kirchenkreis-herford.de
- b) **Pfarrer Holger Kasfeld**, Synodalassessor 05221-988490
holger.kasfeld@kirchenkreis-herford.de

Bei der **Landeskirche** stehen Ihnen die folgenden Vertrauenspersonen zur Verfügung:

Daniela Fricke

Kirchenrätin, Landeskirchliche Beauftragte und Leitung der Stabsstelle „Umgang mit Verletzungen der sexuellen Selbstbestimmung“, Ansprechstelle für Betroffene sexualisierter Gewalt, Landeskirchenamt
Altstädter Kirchplatz 5
33602 Bielefeld
Telefon: 0521 594-308

Jelena Kracht

Fachstelle „Prävention und Intervention“ der EKvW, Meldestelle nach dem KGSsG, Referentin für Intervention, Landeskirchenamt
Altstädter Kirchplatz 5
33602 Bielefeld
Telefon: 0521 594-381

Christian Weber

Fachstelle „Prävention und Intervention“ der EKvW, Referent für allgemeine Präventionsarbeit, Landeskirchenamt
Altstädter Kirchplatz 5
33602 Bielefeld
Telefon: 0521 594-380

Über die Internetseite der Evangelischen Kirche von Westfalen
<https://www.evangelisch-in-westfalen.de/angebote/umgang-mit-verletzungen-der-sexuellen-selbstbestimmung/>
können Sie Mail-Kontakt mit den Mitarbeitenden der Stabsstelle aufnehmen.

Selbstverständlich kann eine Meldung auch außerhalb der Evangelischen Kirche, z.B. beim **Kreis Herford**, Beratungsstelle für Eltern, Jugendliche und Kinder

Dagmar Hemicker

Amtshausstr. 4
32051 Herford
Telefon: 05221-131648

Beim **Jugendamt der Stadt Herford**

Rathausplatz 1
32052 Herford
Telefon: 05221-1894440 (Eingangsmanagement)

abgegeben werden.

4.2. Erfahrene Fachkräfte zur Gefährdungseinschätzung des Kindeswohls (§8a SGB VIII)

Die Kindertageseinrichtungen der Gemeinden befinden sich in Trägerschaft des Kirchenkreises Herford und verfügen über ein eigenes Schutzkonzept. In allen Kindertageseinrichtungen sind jeweils „Insofern erfahrenen Fachkräfte“ (Insofa) vorhanden, die eine Gefährdungseinschätzung durchführen können und gegebenenfalls Meldungen an das Jugendamt vornehmen.

4.3 Beratungsangebot für Kinder und Jugendliche

Kinder und Jugendliche können sich an das Kinder- und Jugendtelefon „Nummer gegen Kummer“ wenden:

Nummer gegen Kummer: 116111 (kostenfrei und anonym),
Sprechzeiten Mo. bis Sa.: 14 bis 20 Uhr; www.nummergegenkummer.de

4.4 Hilfe und Unterstützung für Erwachsene

Bei Fragen zum Thema oder bei der Suche nach Beratungsstellen oder weiteren Hilfeangeboten können Sie sich an das Hilfetelefon des **Unabhängigen Beauftragten** für Fragen des sexuellen Kindesmissbrauchs wenden:

Hilfetelefon sexueller Missbrauch: 0800-2255530 (kostenfrei und anonym);
Sprechzeiten: Mo. und Mi.: 9 bis 14 Uhr; Di. und Fr. 16 bis 21 Uhr; So. 15 bis 20 Uhr; www.beauftragter-missbrauch.de

4.5 Hilfe und Unterstützung für Fachkräfte der Kinder- und Jugendarbeit

Beratungshotline für Fachkräfte der Kinder- und Jugendarbeit für fachliche Expertise und niedrigschwellige Unterstützung bei Fragen zum medizinischen Missbrauch, wie Verdachtsfällen von Kindesmisshandlung, Vernachlässigung und sexuellem Missbrauch.

Medizinische Kinderschutzhotline des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. 24h Erreichbarkeit. 088-1921000;
www.kinderschutzhotline.de

5. Anhang

Anlage 1

Verhaltenskodex für Mitarbeitende der Kirchengemeinde Herford-Mitte-Land

Name und Funktion/ Bereich

Die Arbeit der Ev.-Luth. Kirchengemeinde Herford-Mitte-Land, geschieht, insbesondere mit Kindern, Jugendlichen und anderen Schutzbefohlenen, im Auftrag und im Angesicht Gottes. Unsere Arbeit mit allen Menschen, insbesondere mit Kindern, Jugendlichen und anderen Schutzbefohlenen, ist getragen von Respekt, Wertschätzung und Vertrauen. Wir achten die Persönlichkeit und Würde aller Schutzbefohlenen, gehen verantwortlich mit ihnen um und respektieren individuelle Grenzen.

Dies anerkennend verpflichte ich mich zu folgendem Verhalten:

1. Ich verpflichte mich, dazu beizutragen, ein sicheres, förderliches und ermutigendes Umfeld für Kinder, Jugendliche und andere Schutzbefohlene zu erhalten und/oder zu schaffen.
2. Ich verpflichte mich, alles zu tun, damit in der Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und anderen Schutzbefohlenen sexualisierte Gewalt, Vernachlässigung und andere Formen der Gewalt verhindert werden.
3. Ich verpflichte mich, die individuellen Grenzen anderer zu respektieren und die Intimsphäre sowie die persönliche Schamgrenze zu achten.
4. Ich bin mir bewusst, dass Sprache – auch im Bereich der sozialen Netzwerke und der digitalen Kommunikation – verletzen kann. Ich trage dazu bei, dass Beschimpfungen, besonders auch sexualisierte Beleidigungen keinen Raum haben, sondern bei Auftreten thematisiert werden.
5. Ein vertrauensvolles Miteinander von Kindern und Jugendlichen mit den ehren- und hauptamtlichen Bezugspersonen in der Kirchengemeinde erfordert ein ausgewogenes Verhältnis von Nähe und Distanz. Die Verantwortung dafür liegt immer bei den Mitarbeitenden. Ich respektiere die individuellen Grenzen der Kinder und Jugendlichen und beachte das Abstandsgebot. Unerwünschte Berührungen und körperliche Annäherungen sind nicht erlaubt.
6. Ich nehme alle Kinder, Jugendliche und andere Schutzbefohlenen bewusst wahr und achte dabei auch auf mögliche Anzeichen von Vernachlässigung und Gewalt. Ich achte auf tätliche und sprachliche Grenzüberschreitungen durch Mitarbeitende und Teilnehmende in der Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und anderen Schutzbefohlenen. In Zweifelsfällen und bei Grenzüberschreitungen hole ich mir Hilfe bei der Vertrauensperson des Kirchenkreises. In diesen Fällen werde ich die Vertrauensperson informieren und kann mich bei Unsicherheiten hinsichtlich der Einschätzung von der landeskirchlichen Ansprechstelle beraten lassen.
7. Bei jeder Vermutung sexualisierter Gewalt werde ich entsprechend dem Interventionsplan des Schutzkonzeptes meiner Kirchengemeinde vorgehen. Jeden Fall mit begründetem Verdacht melde ich bei der landeskirchlichen Meldestelle.
8. Ich verpflichte mich, beim Verdacht auf sexualisierte Gewalt gegenüber der Presse und in sozialen Netzwerken keine Informationen, Mutmaßungen und persönliche Einschätzungen weiterzugeben.
9. Falls ich im Laufe meiner Tätigkeit Kenntnis von Ermittlungen wegen einer Straftat bezüglich sexualisierter Gewalt gegen mich erlange, informiere ich hierüber die mir vorgesetzte Person.

Datum Unterschrift

Anlage 2

Selbstverpflichtungserklärung

Vorname

Straße, Hausnummer

Geburtsdatum

Name

Wohnort

Geburtsort

Ich bestätige, dass das Bundeszentralregister in Bezug auf meine Person keine Eintragungen über Verurteilungen wegen Straftaten nach den §§ 171, 174-174c, 176-180a, 181a, 182 bis 184f. 225, 232-233a, 234, 235 oder 236 Strafgesetzbuch enthält und auch keine entsprechenden Verfahren gegen mich anhängig sind.

Ich verpflichte mich, die Ev.-Luth. Kirchengemeinde Herford-Mitte-Land über die Einleitung entsprechender Verfahren zu informieren.

Ort/Datum Unterschrift

Anlage 3

Arbeitshilfe „Schutzkonzepte für die Kinder und Jugendarbeit“ vom paritätischen Jugendwerk NRW, S. 47 und 48

Körperliche Gewalt

Körperliche Gewalt kann viele verschiedene Erscheinungsformen haben. Hierzu zählen Schläge oder Prügel mit der Hand oder mit Gegenständen wie Stöcken oder Gürteln ebenso wie das Werfen mit Gegenständen. Darüber hinaus gilt auch das Würgen, Schütteln oder Stoßen sowie das Zufügen von Schnittverletzungen, Verbrennungen oder Beißwunden als körperliche Gewalt. Noch heute wird in einigen Familien körperliche Gewalt als ‚Erziehungsmaßnahme‘ eingesetzt, in anderen passiert sie als impulsive Reaktion auf Stress. Das Ausüben von körperlicher Gewalt kann aber auch in Einrichtungen und Angeboten der Kinder- und Jugendarbeit auftreten. Zum Beispiel können Gleichaltrige versuchen körperliche Gewalt einzusetzen, um Kontrolle (zurück-)zugewinnen.

Hinweise auf körperliche Gewalt

- Ein Jugendlicher kommt mit einem ‚blauen Auge‘ in die Freizeiteinrichtung und weicht Fragen dazu aus.
- Eine pädagogische Fachkraft berichtet einer Kollegin davon, dass eine ehrenamtlich tätige Person eine Jugendliche geohrfeigt haben soll.
- Eine Jugendliche wirft in der Einrichtung mit Gegenständen nach einer anderen Jugendlichen mit der Absicht, diese zu verletzen.

Seelische Gewalt

Seelische Gewalt wird definiert als „wiederholte Verhaltensmuster der Betreuungsperson oder Muster extremer Vorfälle, die Kindern zu verstehen geben, sie seien wertlos, voller Fehler, ungeliebt, ungewollt, sehr in Gefahr oder nur dazu nütze, die Bedürfnisse eines anderen Menschen zu erfüllen“. Sie kann durch aktive (z.B. anschreien, beleidigen, demütigen) oder passive Formen (z.B. ignorieren, ausgrenzen) erlebt werden. Auch Überbehütung ist eine Form seelischer Gewalt. In Einrichtungen und Angeboten der Kinder- und Jugendarbeit kann seelische Gewalt entweder durch Mitarbeitende und ehrenamtlich Tätige oder von Kindern und Jugendlichen selbst gegenüber anderen (hier auch als ‚Mobbing‘ bezeichnet) verübt werden. Wichtig ist hierbei, dass die oben benannte Definition auf einen ausgeprägten, sehr schädigenden Grad der seelischen Gewalt hinweist. Für den pädagogischen Alltag sind auch weniger eindeutige Erscheinungsformen zu beachten, die auf geringe Sensibilität oder unbewusstes Handeln einer Fachkraft hinweisen, aber für eine*n Jugendliche*n belastend sein können.

Hinweise auf seelische Gewalt

- Die Mitarbeitenden in der Einrichtung beobachten wiederholt, wie ein junger Mann mit seiner Freundin umgeht. Er beleidigt sie ständig und tätigt vor der Gruppe Äußerungen wie „Du wirst das nie schaffen.“, „Aus dir wird nie etwas werden, so blöd, wie du bist.“

- Ein Mitarbeiter im Jugendzentrum macht sich wiederholt über einen Jugendlichen lustig und äußert sich vor der Gruppe despektierlich (z.B. „Dazu bist du wohl zu blöd!“, „Dir kann man auch nichts zutrauen!“).
- Ein Mädchen berichtet einem Mitarbeiter, wie sie mitbekommen hat, dass ihre Freundin von einem anderen Mädchen in der Einrichtung mit Gewalt und Demütigung bedroht wurde, wenn sie erneut in die Einrichtung kommen würde.

Vernachlässigung

Vernachlässigung beschreibt die wiederholte und andauernde Nicht-Erfüllung von Grundbedürfnissen durch Sorgeberechtigte, die die Entwicklung von Kindern und Jugendlichen erheblich beeinträchtigt. Es wird zwischen körperlicher, erzieherischer und emotionaler Vernachlässigung unterschieden. Unzureichende Versorgung mit Nahrung oder Flüssigkeit, ungeeigneter Wohnraum oder eine mangelnde medizinische Versorgung zählen u.a. zur körperlichen Vernachlässigung. Unter erzieherischer Vernachlässigung wird z.B. die fehlende Fürsorge der Eltern hinsichtlich eines regelmäßigen Schulbesuchs oder die fehlende Beachtung besonderer Erziehungs- oder Fördermaßnahmen verstanden. Mangelnde Zuwendung ist ein Beispiel für emotionale Vernachlässigung. Auch das kontinuierliche Sich-SelbstÜberlassensein von Jugendlichen ist ein Phänomen der Vernachlässigung.

Hinweise auf Vernachlässigung

- Eine Kollegin hat mehrfach beobachtet, dass ein junges Mädchen mit Diabetes die täglich notwendigen Medikamente nicht dabei hat. Auf Nachfrage berichtet das Mädchen, dass es vergessen habe, Insulin einzupacken.
- Eine 14-Jährige berichtet in der Einrichtung, dass ihre Mutter sich ausschließlich bei ihrem neuen Freund aufhalte. Sie habe ihr zwar 100 € gegeben, das Geld sei aber mittlerweile verbraucht. Auf Anrufe ihrer Tochter reagiert die Mutter nicht.

Hinweise können Indizien sein, müssen sie aber nicht. Es ist auch keine abschließende Liste, da man den Kindern es teilweise nicht anmerkt.

Anlage 4

Definition „sexualisierte Gewalt“

Dieses Konzept orientiert sich an dem Begriff der **sexualisierten Gewalt**, den die Evangelische Kirche Deutschland (EKD) verwendet. **Sexualisierte Gewalt** findet immer in einem Kontext von Machtausübung und Machtmissbrauch statt; in der Regel besteht ein Machtgefälle.

In der Fachliteratur werden verschiedene Abstufungen sexualisierter Gewalt unterschieden:

- Grenzverletzungen
- sexuelle Übergriffe und
- strafrechtlich relevante Formen.

Grenzverletzungen

werden definiert als Verhaltensweisen, die die persönlichen Grenzen gegenüber Erwachsenen, Jugendlichen oder Kindern und Klient*innen missachten. Verletzt werden können Grenzen zwischen Generationen und Geschlechtern. Grenzverletzungen können unbewusst und zufällig verübt werden, entstehen aus fachlichen oder persönlichen Unzulänglichkeiten oder resultierend aus einer „Kultur der Grenzverletzungen“. Grenzverletzungen sind nicht objektiv messbar, sondern werden subjektiv wahrgenommen. Entscheidend ist, wie derjenige eine Situation empfindet, der verletzt wird. Diese Einschätzung des Betroffenen ist zunächst als gegeben hinzunehmen.

Sexuelle Übergriffe

geschehen nicht unbewusst oder zufällig, sondern immer absichtlich. Sie sind Ausdruck eines mangelnden Respektes vor dem Gegenüber. Übergriffigkeit ist eine Missachtung bestehender gesellschaftlicher Normen und Regelungen, fachlicher Standards sowie des Selbstbestimmungsrechts des Einzelnen. Die übergriffige Person kann sexuelle oder psychische Übergriffe zur strategischen Vorbereitung eines sexuellen Missbrauchs einsetzen.

Strafrechtlich relevante Formen sexualisierter Gewalt

Strafrechtlich relevante sexualisierte Gewalt kann in verschiedenen Formen und Abstufungen mit und ohne Körperkontakt stattfinden.

Es wird unterschieden zwischen:

- „*Hands off*“: z.B. Beleidigungen, altersunangemessene Gespräche über Sexualität, zugänglich machen von Pornografie, Veranlassung des Kindes zur Selbstbefriedigung, eine dritte Person zu berühren, Cyber-Sexualität
- und „*Hands on*“: z.B. Körperliche Handlungen an Kindern/Jugendlichen/Schutzbefohlenen, erotisch motiviertes Küssen, oraler, vaginaler, analer Sexualverkehr, Pornografische Ausbeutung von Kindern/Jugendlichen/Schutzbefohlenen.
- Die Grenzen sind immer überschritten, wenn gegen den ausdrücklichen, spürbaren oder vermuteten Willen eines Menschen gehandelt wird. Sexualisierte Gewalt beginnt dort, wo ein Mensch sexuelle Erregung sucht oder mit sexuellen Mitteln andere Ziele verfolgt (Machtausübung), ohne dass er auf die freie, reife, gleichberechtigte und informierte Zustimmung des Gegenübers zählt oder zählen kann.

Anlage 5

1. Risikoanalyse

1.1 Gemeinde

A. Mit welchen Kinder- und Jugendgruppen und anderen Gruppen arbeiten wir? Welche Angebote gibt es in unserer Gemeinde?

	JA	NEIN
Krabbelgruppen		
Kindergottesdienst		
Kinderbibeltage		
Kinderbibelwoche		
Konfi-Gruppen		
Kinderfreizeiten		
Jugendfreizeiten		
Schulungen/ Vorbereitungstreffen von Jugendmitarbeitenden		
Gemeindefest		
Jugendgruppen		
Finden Übernachtungen statt		
Sind Transportsituationen vorhanden?		
Offene Jugendarbeit		

B. Gibt es Zielgruppen und/oder Personengruppen mit besonderem Schutzbedarf?

Kinder unter 3 Jahren		
Kinder/ Jugendliche mit Behinderungen		
Erwachsene mit Behinderungen		
Kinder, Jugendliche oder Erwachsene mit traumatischen Erfahrungen		
Menschen in besonderen Situationen (Trauer etc.)		

Welche Risiken können daraus entstehen?

Übergriffe in Pflegesituationen, Ausnutzung von Abhängigkeits-verhältnissen, körperliche Nähe

Maßnahmen: Wenn möglich, keine Einzelsituationen schaffen, für offene Türen sorgen, Hospitationsmöglichkeit für Eltern, Transparenz über Mitarbeitende, Klare Vereinbarungen über Zeiten und Orte, bei Einzelgesprächen für Abstand sorgen, z.B. durch einen Tisch.

Verantwortlich dafür: Gruppenleitung

1.2 Räumlichkeiten (nachfolgend jeweilige Orte/ frühere Gemeinden differenzieren)

A. Welche Räumlichkeiten nutzen wir/ stehen uns zur Verfügung

Die Kirchengemeinde Herford-Mitte Land nutzt folgende Räumlichkeiten und Außengelände:

Kirche, Gemeindehaus, Jugendheim, Altenheim, Kirchplatz usw.

B. Räumliche Gegebenheiten/ Innenräume der Kirchengemeinde Herford-Mitte-Land:

	Ja	Nein
Gibt es abgelegene, nicht einsehbare Bereiche (auch Keller oder Dachböden)?		
Können Nutzer*innen diese Bereiche betreten?		
Gibt es zurzeit offen zugängliche Räumlichkeiten, die sich als Rückzugsräume eignen?		
Können alle Mitarbeitende alle Räume nutzen?		
Gibt es Personen, die regelmäßig Zutritt in die Institution haben und sich dort unbeaufsichtigt aufhalten (z.B. Handwerker, externe Hausmeister, externe Reinigungskräfte, Nachbarn etc.)?		
Werden Besucher, die nicht bekannt sind, direkt angesprochen und z.B. nach dem Grund ihres Aufenthaltes gefragt?		

Welche Risiken können daraus entstehen? (nachfolgend Beispiele)

Die Sakristeien sind von außen nicht einsehbar. Im Bereich der Sakristeien besteht Sichtverbindung durch Glastüren.

Nicht einsehbar sind die Kellerräume, der Turmbereich und die Orgelempore. Diese Räume sind jedoch nicht öffentlich zugänglich und verschlossen.

Mitarbeitende haben in der Regel nur Zugang zu dem von ihnen genutzten Raum. Nur die hauptamtlichen Mitarbeitenden und die Presbyteriumsmitglieder haben Zugang zu allen Räumen der Kirche und des Gemeindehauses.

1.3. Personalverantwortung/ Strukturen

	Ja	Nein
Gibt es ein Leitbild zum Schutz vor sexualisierter Gewalt?		
Wird das Thema Prävention in Bewerbungsverfahren aufgegriffen?		
Wird das Thema „Schutz vor sexualisierter Gewalt“ bei Projektplanungen im Team aufgenommen?		
Gibt es Selbstverpflichtungserklärungen für ehrenamtlich und beruflich Mitarbeitende?		
Werden erweiterte Führungszeugnisse regelmäßig von ehrenamtlich und beruflich Mitarbeitenden neu eingefordert?		
Gibt es Fortbildungen für Leitungspersonen (Pfarrer*innen oder Mitarbeitende mit Personalverantwortung (z.B. Presbyter*innen) zum Thema „Schutz vor sexualisierter Gewalt“?		
Gibt es Fortbildungen für beruflich Mitarbeitende zum Thema „Schutz vor sexualisierter Gewalt“?		
Steht in den Institutionen / in allen Bereichen entsprechendes Informationsmaterial und Fachliteratur zur Verfügung?		
Sind Zuständigkeiten verlässlich und klar geregelt?		
Sind nichtpädagogische Mitarbeitende oder Aushilfen über das Schutzkonzept der Gemeinde informiert?		
Übernimmt die Leitung ihre Verantwortung? Interveniert sie, wenn sie über "Fehlverhalten" informiert wird?		
Hat der Schutz der Kinder, Jugendlichen und Schutzbefohlenen Priorität?		
Gibt es ein verbindliches und verlässliches Beschwerdemanagement?		
Gibt es Regelungen zu Themen wie z.B. Privatkontakte, Geschenke u.ä.?		
Gibt es eine offene Kommunikations- und Feedback-Kultur?		
Gibt es eine Regelung zum Verfahren zur Rehabilitation von Mitarbeitenden, Pfarrer*innen und Ehrenamtlichen bei unbegründeten Verdächtigungen?		

Welche Risiken können daraus entstehen?

Maßnahmen zur Abwendung:

Wenn möglich, keine Einzelsituationen schaffen, für offene Türen sorgen.

Die Abholung und Durchführung transparent gestalten.

Den Eltern Hospitationsmöglichkeiten anbieten.

Bei Seelsorgesituationen auf Abstand achten.

Erweiterte Führungszeugnisse und Selbsterklärungen auch von ehrenamtlich tätigen Personen alle fünf Jahre anfordern und überprüfen.

Des Weiteren Ermutigung an die Ehrenamtlichen, die entsprechenden Fortbildungen zu besuchen. Rollenverständnis von Angestellten klären.

Fachliteratur anschaffen und am Standort frei zugänglich hinterlegen.

Verantwortlich: Führungszeugnisse: Verwaltung

1.4. Konzept

	ja	nein
Hat die Kirchengemeinde ein klar formuliertes pädagogisches Konzept für die Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen?		
Gibt es konkrete Handlungsanweisungen für Mitarbeitende, was im pädagogischen Umgang erlaubt ist und was nicht?		
Gibt es Bevorzugungen oder Benachteiligungen einzelner Kinder oder Jugendlicher durch Mitarbeitende?		
Gibt es eine Regelung zum Umgang mit Geheimnissen?		
Wird sexuell übergriffige Sprache toleriert?		
Ist die Privatsphäre der Kinder, Jugendlichen und Mitarbeiter*innen definiert?		
Dürfen Räume abgeschlossen werden, wenn Personen sich darin befinden?		

Maßnahmen:

Hausregeln werden entwickelt, ausgehängt und kommuniziert, die u.a. das Verschließen von Türen in belegten Räumen untersagen.

Ein Verhaltenskodex im Umgang mit Kindern und Jugendlichen wird in einer Selbstverpflichtungserklärung von jedem Mitarbeitenden unterzeichnet

1.5. Zugänglichkeit der Informationen

	Ja	nein
Kinder, Jugendliche, Sorgeberechtigte werden über Maßnahmen des Kindesschutzes informiert.		
Haben alle beteiligten Personen (Mitarbeitende, Kinder, Jugendliche, Sorgeberechtigte) Zugang zu den nötigen Informationen (Regelwerk, Beschwerdemöglichkeiten, Ansprechpartnern etc)?		
Sind die Informationen für alle verständlich (Übersetzungen, leichte Sprache etc.)?		
Gibt es einen Handlungsplan (Notfallplan, Handlungskette), in dem für einen Verdachtsfall die Aufgaben und das Handeln konkret geklärt sind?		
Gibt es vertraute, unabhängige, interne bzw. externe Ansprechpersonen, die im altersgerechten Umgang geübt sind?		

Anlage 6

Anforderungsschreiben Führungszeugnis für haupt- und nebenamtlich Mitarbeitende SGB VIII

Briefkopf der jeweiligen Gemeinde

Datum:

Sehr geehrte Damen und Herren,

zur Prüfung der persönlichen Eignung entsprechend dem § 72a SGB VIII ist die Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses gem. § 30a Abs.1 Nr. 2c BZRG (Bundeszentralregistergesetz) notwendig.

Frau/Herr _____, geb. am _____ in _____
ist/ soll beruflich mit der Beaufsichtigung Minderjähriger bzw. Schutzbefohlener in der Evangelischen Kirchengemeinde XY
als _____ eingesetzt werden.
Ihre/Seine Tätigkeit ist dazu geeignet, Kontakt zu Minderjährigen und Schutzbefohlenen aufzunehmen bzw. erfolgt im jugendnahen Bereich.

Es wird bestätigt, dass die Voraussetzungen nach § 30a Abs. 1 BZRG vorliegen.
Wir bitten um zeitnahe Ausfertigung des erweiterten Führungszeugnisses.

Vielen Dank.

Mit freundlichen Grüßen

Im Auftrag

UNTERSCHRIFT NAME, FUNKTION

Anlage 7

Anforderungsschreiben Führungszeugnis für ehrenamtlich Mitarbeitende SGB VIII

Briefkopf der jeweiligen Gemeinde

Datum:

Anforderung eines erweiterten Führungszeugnisses gemäß § 30a BZRG

Für

Vorname ... Name ... ,

geboren am: geb. am ... ,

Str. ...

PLZ Ort

Hiermit wird bestätigt, dass die Voraussetzungen des § 30a BZRG für die Erteilung eines erweiterten Führungszeugnisses vorliegen:

1. Die Erteilung des erweiterten Führungszeugnisses geschieht aufgrund eines Gesetzes – hier:

§ 5 Absatz 3 Satz 1 Kirchengesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt (Kirchliches Amtsblatt der Evangelischen Kirche von Westfalen 2021/1 Teil I Seite 1 -16 Nr. 1 - 8) - vorgesehen. Der öffentlich-rechtliche Körperschaftsstatus der Evangelischen Kirche von Westfalen und die Rechtssetzungskompetenz ergeben sich aus Art. 140 Grundgesetz i. V. in Art. 137 der deutschen Verfassung vom 11. August 1919.

2. Anforderungsgrund:

Das erweiterte Führungszeugnis ist Voraussetzung für die Einstellung in ein öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis / privatrechtliches Arbeitsverhältnis / die Aufnahme einer ehrenamtlichen Tätigkeit bei der Ev.-Luth. Kirchengemeinde (Beispiel:) Elverdissen gemäß § 5 Absatz 3 Satz 1 Kirchengesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt.

Die erneute Vorlage des erweiterten Führungszeugnis nach längstens 5 Jahre ist gemäß § 5 Absatz 3 Satz 1 Kirchengesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt im Rahmen des öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisses/ privatrechtlichen Arbeitsverhältnis/ der ehrenamtlichen Tätigkeit bei der Ev.-Luth. Kirchengemeinde Herford-Mitte-Land erforderlich.

Im Auftrag