SCHUTZKONZEPT

zur Prävention sexualisierter Gewalt

Evangelisch-Lutherische
Kirchengemeinde
Halle Westfalen

13. OKTOBER 2026

EV.-LUTH. KIRCHENGEMEINDE HALLE (WESTFALEN)
Martin-Luther-Str. 7, 33790 Halle (Westfalen)
www.kirchehalle.de

Inhaltsverzeichnis

1. EINLEITUNG ... 2
2. ZIELE DIESES KONZEPTS ... 3
3. GELTUNGSBEREICH ... 3
4. RISIKO- UND POTENZIALANALYSE ... 3
Positive Ergebnisse und vorhandene Schutzfaktoren ... 4
Entwicklungspotentiale und notwendige Veränderungen ... 5
Schlussfolgerung ... 6
5. PERSONALVERANTWORTUNG ... 7
Personalauswahl und Mitarbeit ... 7
Für beruflich Mitarbeitende gilt: ... 7
Für ehrenamtlich Mitarbeitende gilt: ... 7
Ausschluss von der Mitarbeit ... 8
6. ERWEITERTE FÜHRUNGSZEUGNISSE ... 8
7. PRÄVENTIONSSCHULUNGEN ... 9
Schulungspflicht ... 9
Schulungsinhalt ... 9
Zusammenfassung ... 10
8. VERHALTENSKODEX ... 10
9. PARTIZIPATION ... 14
10. PRÄVENTIONSANGEBOTE ... 14
11. BESCHWERDEWEGE UND ANSPRECHPERSONEN ... 15
Umgang mit vermuteten Grenzverletzungen und Fragen zur sexualisierten Gewalt ... 15
12. MELDEPFLICHT GEM. § 8 KGSSG ... 16
Hinweise bei Beobachtung, Verdacht, im Mitteilungsfall oder eigener Betroffenheit ... 18
13. INTERVENTION ... 19
14. INTERVENTIONSTEAM ... 20
15. KOOPERATIONEN ... 21
16. BETROFFENENORIENTIERUNG ... 22
17. UMGANG MIT BESCHULDIGTEN ... 22
18. NACHSORGE ... 22
19. REHABILITATION UND AUFARBEITUNG ... 23
20. QUALITÄTS- UND WISSENSMANAGEMENT ... 23
21. ANHANG ... 24
Anhang 1 – Selbstverpflichtungserklärung ... 24
Anhang 2 – Tabelle Schutzanforderungen ... 25
Anhang 3 – Prävention von sexualisierter Gewalt nach dem Konzept: hinschauen – helfen – handeln ... 27
Anhang 4 – Schulungen Kinder- und Jugendarbeit ... 28
Anhang 5 – Prüfschema zur Notwendigkeit der Einsichtnahme in ein erweitertes Führungszeugnis für neben-/ehrenamtlich tätige Personen ... 29
Anhang 6: Ansprechpersonen und Kontaktdaten ... 31

1. Einleitung

Als **Evangelisch-Lutherische Kirchengemeinde Halle (Westfalen)** tragen wir besondere Verantwortung für den Schutz aller Menschen, die mit unserer Gemeinde in Berührung kommen. Besondere Aufmerksamkeit gilt dabei Kindern, Jugendlichen und anderen schutzbedürftigen Menschen. Wir wollen, dass unsere Gemeinde ein Ort ist, an dem Menschen sich sicher und respektiert fühlen können.

Diese Verantwortung gründet in unserem christlichen Menschenbild: **Jeder Mensch ist Ebenbild Gottes und besitzt eine unverlierbare Würde.** Die Bibel erzählt von einem Gott, der sich besonders den Schwachen, Verletzlichen und Bedrängten zuwendet. Jesu Gebot der Nächstenliebe verpflichtet uns zu einem achtsamen und respektvollen Umgang miteinander.

Deshalb treten wir Grenzverletzungen, Übergriffen, Missbrauch und jeder Form von Gewalt entgegen. **Achtung, Respekt und Wertschätzung sowie der Schutz persönlicher Grenzen bestimmen unser Miteinander.**

Die **Evangelisch-Lutherische Kirchengemeinde Halle (Westfalen)** setzt sich zusammen aus vier Pfarrbezirken: Halle Stadt West (1), Halle Stadt Ost (4), Künsebeck (3) und Hörste, Bokel, Kölkebeck, Halle Süd (2). Die Gemeinde zählt knapp 8.500 evangelische Gemeindeglieder. Zahlreiche ehrenamtlich engagierte Menschen bringen sich in dieser Kirchengemeinde mit viel Zeit, Kreativität und Kompetenz ein. Sie engagieren sich etwa in Gemeindegruppen und Chören, bei Gottesdiensten, auf Jugend- oder Gemeindefreizeiten, in gemeindlichen Gremien. Neben der allgemeinen Gemeindearbeit ist die Arbeit innerhalb der Gemeinde in folgende Schwerpunktbereiche unterteilt: Kirchenmusik der Johanniskantorei, Kinder- und Jugendarbeit, Diakonische Erwachsenenarbeit. Die Gemeindearbeit findet im Wesentlichen an drei Standorten statt: Halle Stadt (Gemeindezentrum an der Martin-Luther-Str.5 und Johanniskirche), Künsebeck (Altes und Neues Gemeindehaus an der Teutoburger Str. 20), Hörste (Gemeindehaus Hörste an der Alten Dorfstr. 4 und Dorfkirche, Gemeindehaus Kölkebeck an der Hesselteicher Str. 1).

Drei Pfarrpersonen arbeiten in der Evangelischen Kirchengemeinde Halle. Ein Pfarrer im Probedienst ist außerdem mit einem Teil seiner Arbeitszeit für Kinder- und Jugendarbeit angestellt. 13 Mitarbeitende sind direkt bei der Kirchengemeinde beschäftigt, darunter sind drei hauptamtliche Gemeindepädagog*innen und der Kantor der Johanniskantorei. In der Kirchengemeinde gibt es zwei historische Kirchen, 7 Gemeindehäuser (davon ein Jugendhaus), 5 Tageseinrichtungen für Kinder, deren Träger der TfK-Verbund ist und einen Friedhof.

Die Notwendigkeit für die Erstellung dieses Schutzkonzeptes erwächst ganz allgemein aus Missbrauchsfällen im kirchlichen Raum einerseits und andererseits aus der im „Kirchengesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt“ (KGSsG) der EKvW begründeten Verpflichtung.

Das Presbyterium der Ev. – Luth. Kirchengemeinde Halle (Westfalen) übernimmt Verantwortung dafür, ein Umfeld zu schaffen, in dem sich alle Kinder, Jugendliche und Erwachsene sicher und respektiert fühlen.

2. Ziele dieses Konzepts

Das Schutzkonzept verfolgt insbesondere folgende Ziele:

- Schutz vor jeder Form von Gewalt, insbesondere sexualisierter Gewalt,
- Sensibilisierung für Grenzverletzungen, Abhängigkeitsverhältnisse und problematische Machtstrukturen,
- Stärkung von Beteiligungs- und Beschwerdemöglichkeiten,
- Handlungssicherheit für haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitende sowie Leitungsverantwortliche,
- verbindliche und betroffenenorientierte Regelungen für Prävention und Intervention.

Die Maßnahmen des Schutzkonzeptes dienen dem Schutz aller Menschen, die an Angeboten der Kirchengemeinde teilnehmen oder sich haupt- bzw. ehrenamtlich in ihr engagieren. Besondere Aufmerksamkeit gilt Kindern, Jugendlichen, hilfe- und unterstützungsbedürftigen Menschen sowie Menschen in Abhängigkeitsverhältnissen.
Verantwortung für die Umsetzung tragen insbesondere das Presbyterium und die zuständigen Fachausschüsse sowie alle haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitenden, die Verantwortung für andere Menschen übernehmen.

3. Geltungsbereich

Das Schutzkonzept gilt für **alle Arbeits- und Aufgabenbereiche sowie Veranstaltungen der Evangelisch-Lutherischen Kirchengemeinde Halle (Westfalen)**.
Ausgenommen sind die fünf Kindertagesstätten im Gebiet der Kirchengemeinde. Für sie gelten aufgrund der gesetzlichen und kirchenrechtlichen Vorgaben eigene Gewaltschutzkonzepte.

4. Risiko- und Potenzialanalyse

Im Rahmen der Erarbeitung des Schutzkonzeptes wurde eine Risiko- und Potentialanalyse in unterschiedlichen Bereichen der Kirchengemeinde durchgeführt *(Die Durchführung dieser Analyse erfolgte in der Kirchengemeinde im Sommer und Herbst 2026.).* Befragt wurden Teilnehmende an Veranstaltungen, Leitungsverantwortliche, haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitende, Kinder und Jugendliche aus der Kinder- und Jugendarbeit und aus kirchenmusikalischen Angeboten sowie Eltern. Insgesamt liegen **48 ausgefüllte Fragebögen aus sechs unterschiedlichen Befragungsgruppen** vor.

Aufgrund der teilweise geringen Zahl an Rückmeldungen in einzelnen Befragungsgruppen können die Ergebnisse nicht als repräsentativ für die gesamte Kirchengemeinde angesehen werden. Sie geben jedoch wichtige Einblicke in die Wahrnehmung der unterschiedlichen Gruppen und zeigen sowohl vorhandene Schutzfaktoren als auch konkrete Entwicklungsfelder auf.

Positive Ergebnisse und vorhandene Schutzfaktoren

Insgesamt zeichnet die Befragung ein positives Bild des Miteinanders in der Kirchengemeinde. Viele Grundlagen für eine Kultur der Achtsamkeit sind bereits vorhanden.
Besonders positiv hervorzuheben sind:

- **Verantwortliche und Ansprechpersonen sind überwiegend bekannt.** Teilnehmende sowie die befragten Kinder und Jugendlichen wissen in der Regel, wer für ein Angebot verantwortlich ist und an wen sie sich bei Fragen oder Problemen wenden können.
- **Der Umgang miteinander wird überwiegend als respektvoll und wertschätzend erlebt.**
- **Persönliche Grenzen und Privatsphäre werden nach Einschätzung der großen Mehrheit geachtet.**
- Die befragten **Kinder und Jugendlichen kennen ihre unmittelbaren Ansprechpersonen** und wissen, dass sie ein Recht haben, sich zu beschweren.
- Die befragten **Eltern bringen den Angeboten der Kirchengemeinde grundsätzlich ein hohes Vertrauen entgegen.**
- In vielen Arbeitsbereichen bestehen **tragfähige persönliche Vertrauensverhältnisse**. Haupt- und Ehrenamtliche werden als ansprechbar erlebt.
- **Rückmeldungen und Feedback sind grundsätzlich möglich** und werden nach Einschätzung der großen Mehrheit der Befragten ernst genommen.
- Leitungsverantwortliche zeigen ein Bewusstsein dafür, dass in kirchlicher Arbeit **Macht-, Abhängigkeits- und Vertrauensverhältnisse** entstehen können und reflektiert werden müssen.
- Für den Umgang mit Verdachts- und Gefährdungssituationen sind bereits **Interventionsstrukturen** vorhanden. Die Fachstelle Prävention und Intervention der EKvW ist einem großen Teil der Verantwortlichen bekannt.
- Die Vorlage **erweiterter Führungszeugnisse** ist in den relevanten Arbeitsbereichen weitgehend etabliert.
- Insbesondere bei **Freizeiten der Kinder- und Jugendarbeit und der Kirchenmusik** bestehen bereits erprobte Schutzstandards und eine erkennbare Sensibilität für Präventionsfragen.

Die Ergebnisse zeigen damit, dass das Schutzkonzept nicht bei null beginnt. Es kann auf einer grundsätzlich positiven Beziehungskultur und auf bereits vorhandenen Schutzmaßnahmen aufbauen.

Entwicklungspotentiale und notwendige Veränderungen

Gleichzeitig macht die Risikoanalyse deutlich, dass gute persönliche Erfahrungen und das verantwortungsvolle Handeln Einzelner durch **verbindliche, transparente und personenunabhängige Strukturen** ergänzt werden müssen.

Aus der Befragung ergeben sich insbesondere folgende Entwicklungsfelder und Maßnahmen:

- **Ein verbindliches Beschwerdemanagement wird entwickelt und transparent kommuniziert.** Kinder, Jugendliche und Erwachsene sollen leicht erkennen können, an wen sie sich mit Beschwerden wenden können und was anschließend mit einer Beschwerde geschieht. Neben persönlichen Gesprächen sollen auch niedrigschwellige und möglichst anonyme Rückmeldemöglichkeiten vorgesehen werden.
- **Zuständigkeiten und Verantwortungsbereiche werden transparenter dargestellt.** Ein übersichtliches Organigramm soll Verantwortlichkeiten, Leitungsstrukturen und wichtige Ansprechpersonen nachvollziehbar machen.
- **Verhaltensregeln werden verbindlich formuliert und bekannt gemacht.** Bisher werden Regeln teilweise mündlich vermittelt oder als selbstverständlich vorausgesetzt. Ein gemeinsamer Verhaltenskodex soll insbesondere den Umgang mit Nähe und Distanz, persönlichen Grenzen, Körperkontakt, Einzelkontakten, digitalen Medien und Machtverhältnissen regeln.
- **Konsequenzen bei Regel- und Grenzverletzungen werden nachvollziehbar festgelegt.** Entscheidungen sollen nicht ausschließlich von der jeweiligen Situation oder einzelnen verantwortlichen Personen abhängen.
- **Kinder und Jugendliche werden stärker beteiligt.** Regeln und Schutzmaßnahmen sollen, wo dies möglich ist, gemeinsam mit ihnen entwickelt werden. Kinderrechte sowie Beschwerde- und Beteiligungsmöglichkeiten sollen altersgerecht vermittelt und sichtbar gemacht werden.
- **Macht- und Abhängigkeitsverhältnisse werden stärker reflektiert.** Dies betrifft nicht nur das Verhältnis zwischen Erwachsenen und Kindern, sondern auch zwischen Haupt- und Ehrenamtlichen sowie zwischen Leitenden und Teilnehmenden.
- **Interventions- und Meldewege werden bekannter gemacht und regelmäßig geschult.** Verantwortliche sollen sicher wissen, wie sie bei einem Verdacht, einer Mitteilung oder einer beobachteten Grenzverletzung handeln müssen und welche internen und externen Fachstellen einzubeziehen sind.
- **Standards für haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitende werden vereinheitlicht.** Dazu gehören je nach Tätigkeitsbereich Einarbeitung, Präventionsschulung, Verhaltenskodex bzw. Selbstverpflichtung, erweitertes Führungszeugnis und eine nachvollziehbare Dokumentation.
- **Räumliche Risiken werden systematisch überprüft.** Die Befragung weist auf uneinsehbare und abgelegene Bereiche in Gebäuden und auf Grundstücken hin. Besonders Keller, Toiletten im Martin-Luther-Haus, Nebenräume, Rückzugsräume und schlecht einsehbare Außenbereiche sollen bei Begehungen überprüft werden. Auch Zutritts- und Schlüsselregelungen sollen berücksichtigt werden.
- **Bewährte Schutzstandards aus Freizeiten und der Kinder- und Jugendarbeit werden auf den Gemeindealltag übertragen.** Schutz und Prävention sollen nicht nur bei besonderen Maßnahmen, sondern selbstverständlich auch in regelmäßigen Gruppen, Kirchenmusik, Seelsorge, Erwachsenenarbeit und anderen Bereichen des Gemeindelebens berücksichtigt werden.

Schlussfolgerung

Als zentrales Ergebnis der Risiko- und Potentialanalyse lässt sich festhalten:
Die Kirchengemeinde verfügt über eine gute Grundlage für eine Kultur der Achtsamkeit. Viele Menschen erleben die Gemeinde als einen Ort, an dem respektvoll miteinander umgegangen wird, persönliche Grenzen geachtet werden und verantwortliche Personen ansprechbar sind. Gleichzeitig müssen diese positiven Erfahrungen stärker durch verbindliche und transparente Strukturen abgesichert werden.

Die zentrale Aufgabe des Schutzkonzeptes besteht deshalb darin, **aus bereits vorhandener guter Praxis verlässliche Schutzstrukturen zu entwickeln**. Schutz soll nicht davon abhängig sein, welche Person gerade Verantwortung trägt oder ob Betroffene zufällig eine vertrauensvolle Ansprechperson kennen.
Ziel ist eine Gemeindekultur, in der alle Menschen – insbesondere Kinder und Jugendliche – erfahren:
Meine Grenzen werden respektiert. Meine Wahrnehmung zählt. Ich darf Nein sagen. Ich darf etwas ansprechen. Ich weiß, an wen ich mich wenden kann. Und wenn ich Hilfe brauche, wird verantwortlich gehandelt.

5. Personalverantwortung

Personalauswahl und Mitarbeit

Der Schutz vor Gewalt beginnt mit einer verantwortungsvollen Auswahl, Einarbeitung und Begleitung aller Mitarbeitenden. Die Anforderungen des Schutzkonzeptes werden deshalb von Beginn an transparent gemacht und während der Mitarbeit regelmäßig thematisiert.

Für beruflich Mitarbeitende gilt:

- Alle beruflich Mitarbeitende unterzeichnen die Selbstverpflichtungserklärung der Kirchengemeinde[1].
- Bereits in Stellenausschreibungen wird auf die verpflichtenden Präventionsmaßnahmen hingewiesen, insbesondere auf Verhaltenskodex und erweitertes Führungszeugnis.
- In Vorstellungsgesprächen wird das Thema Prävention aufgegriffen und der Verhaltenskodex thematisiert.
- Im Rahmen der Einarbeitung werden Mitarbeitende über das Schutzkonzept und die Regelungen des KGSsG informiert.
- Sie nehmen an den für ihre Tätigkeit vorgesehenen Präventionsschulungen teil.
- In regelmäßigen Personalgesprächen besteht Raum für Reflexion und Feedback. Dabei wird auch der Umgang mit Grenzen und der sexuellen Selbstbestimmung thematisiert.

Für ehrenamtlich Mitarbeitende gilt:

- Alle ehrenamtlich Mitarbeitenden unterzeichnen die Selbstverpflichtungserklärung der Kirchengemeinde[2].
- Sie werden entsprechend ihrer Tätigkeit über das Schutzkonzept informiert und erkennen die für sie geltenden Regelungen und den Verhaltenskodex verbindlich an.
- Sie nehmen an den für ihre Tätigkeit vorgesehenen Präventionsschulungen teil.
- Soweit für ihre Tätigkeit erforderlich, legen sie ein erweitertes Führungszeugnis vor.
-

In begründeten Ausnahmefällen kann bei kurzfristiger oder einmaliger Mitarbeit in Absprache mit dem Presbyterium oder dessen Vorsitz von einzelnen Voraussetzungen abgewichen werden. Die zuständige Leitung stellt in diesem Fall sicher, dass die betreffende Person über die für ihre Tätigkeit relevanten Schutz- und Verhaltensregeln informiert wird.

In der Kinder- und Jugendarbeit ist zusätzlich die Selbstverpflichtungserklärung der Evangelischen Jugend im Kirchenkreis Halle zu besprechen und zu unterzeichnen.

Die konkreten Anforderungen an Führungszeugnisse, Präventionsschulungen und Verhaltenskodex werden in den folgenden Kapiteln geregelt.

[1] Siehe Anhang, S. 22.
[2] Siehe Anhang, S. 22.

Ausschluss von der Mitarbeit

Eine Mitarbeit ist ausgeschlossen, wenn erforderliche Voraussetzungen nicht erfüllt oder verbindliche Schutzregelungen nicht eingehalten werden. Dies betrifft insbesondere Personen,

- bei denen einschlägige Vorstrafen einer Mitarbeit entgegenstehen,
- die die Vorgaben des Schutzkonzeptes nicht einhalten,
- die erforderliche Präventionsschulungen oder die Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses verweigern.

Bei begründeten Verdachtsmomenten auf grenzverletzendes oder übergriffiges Verhalten wird geprüft, ob die Mitarbeit bis zur Klärung des Sachverhalts ruhen muss. Diese Prüfung geschieht durch den Vorsitzenden des Presbyteriums und dem verantwortlichen hauptamtlichen Mitarbeitenden, in deren Bereich sich der Vorfall ereignet hat. Die Präventionskraft des Kirchenkreises soll dabei zu Rate gezogen werden.

6. Erweiterte Führungszeugnisse

Das KGSsG benennt klare Regelungen bezüglich der Einstellungsvoraussetzungen und der Möglichkeit, sich ehrenamtlich in der EKvW zu betätigen.

So müssen nach §5 (3) **alle privatrechtlich und öffentlich-rechtlich Beschäftigten** ein eintragsfreies erweitertes Führungszeugnis nach §30a BZRG vorlegen. Eine Wiedervorlage wird mindestens **alle fünf Jahre** durch die Personalabteilung angestoßen.

Unabhängig von der Art ihrer Tätigkeit legen **alle Mitglieder des Presbyteriums** ein erweitertes Führungszeugnis vor.

Für andere **Ehrenamtliche ab 14 Jahren** ist ein erweitertes Führungszeugnis erforderlich, sofern Art, Dauer und Intensität ihrer Tätigkeit dies erfordern. *Die Beurteilung erfolgt anhand des Prüfschemas im Anhang.*

Die Wiedervorlage erfolgt nach Ablauf des von der Kirchengemeinde festgelegten Zeitraums, nämlich alle fünf Jahre.

Das erweiterte Führungszeugnis darf zum Zeitpunkt der Einsichtnahme nicht älter als drei Monate sein. Die Einsichtnahme erfolgt vor Beginn der Tätigkeit.

Verantwortlich für die Umsetzung dieser Maßnahmen bei angestellten Mitarbeitenden ist die Personalabteilung des Kirchenkreises; bei ehrenamtlichen Mitarbeitenden ist das Presbyterium verantwortlich. Folgende konkrete Absprachen hierüber wurden zur Umsetzung getroffen:

Personengruppe	*Verantwortlich*	*Organisation der Einsichtnahme*
Privatrechtlich Beschäftigte (alle Menschen, die haupt- oder nebenamtlich bei der Kirchengemeinde beschäftigt sind)	Presbyterium	Durch die Personalabteilung im EKKA
Öffentlich-rechtlich Beschäftigte (also z.B. Pfarrpersonen, Kirchenbeamte…)	Der Anstellungsträger (i.d.R. das Landeskirchenamt)	Durch das Landeskirchenamt (und zusätzlich durch die Superintendentur des Kirchenkreises)
Ehrenamtliche engagiert im Presbyterium	Presbyterium	Die vom Presbyterium beauftragte i.d.R. hauptamtliche Person oder eine Pfarrperson
Ehrenamtliche engagiert in der Gemeinde	Presbyterium	Die vom Presbyterium beauftragte i.d.R. hauptamtliche Person oder eine Pfarrperson
Ehrenamtliche engagiert in der Kinder- und Jugendarbeit	Presbyterium	Die vom Presbyterium beauftragte i.d.R. hauptamtliche Person in der Jugendarbeit oder eine Pfarrperson
Ehrenamtliche engagiert in der Johanniskantorei	Presbyterium	Die vom Presbyterium beauftragte i.d.R. hauptamtliche Person in der Johanniskantorei oder eine Pfarrperson

7. Präventionsschulungen

Schulungspflicht

Präventionsschulungen sind für **alle beruflich und ehrenamtlich Mitarbeitenden** ab 14 Jahren verpflichtend.

Nicht darunter fallen Personen, die lediglich punktuell oder bei einzelnen Veranstaltungen unterstützende Tätigkeiten ohne eigene Leitungs-, Betreuungs- oder Aufsichtsverantwortung übernehmen.

Schulungsinhalt

Die Schulungen vermitteln Grundlagenwissen, sensibilisieren für Grenzverletzungen und sexualisierte Gewalt und schaffen Handlungssicherheit.

Grundlage ist das Schulungskonzept **„hinschauen – helfen – handeln“** von EKD und Diakonie. Je nach Tätigkeit und Verantwortung sind **Basis-, Intensiv- oder Leitungsschulungen** vorgesehen; einzelne Inhalte können zielgruppengerecht kombiniert werden.

Für Ehrenamtliche in der **Kinder- und Jugendarbeit sowie in der Kinder- und Teeniechorarbeit der Johanniskantorei** gilt das dreistufige **juenger-Schulungskonzept der Evangelischen Jugend von Westfalen**. Es berücksichtigt die unterschiedlichen Aufgaben und Verantwortungsgrade – von unterstützenden Tätigkeiten bis zur Leitungsverantwortung – und verbindet die Präventionsschulungen mit der Juleica-Ausbildung.

Die Umsetzung und Nachhaltung der Schulungsverpflichtung liegt in der Verantwortung des **Presbyteriums**. Die Schulungen werden regelmäßig durch den Evangelischen Kirchenkreis Halle angeboten und von qualifizierten Multiplikator*innen nach den Standards der Fachstelle Prävention und Intervention der Landeskirche durchgeführt.

Bei anderen Trägern absolvierte Schulungen können im Einzelfall nach Prüfung durch die Multiplikator*innen und/oder die Präventionsfachkraft anerkannt werden.

Zusammenfassung

- **Schulungspflicht:** Für alle beruflich und ehrenamtlich Mitarbeitende
- **Ausnahmen:** keine Schulungspflicht bei punktuellen oder klar begrenzten Hilfstätigkeiten ohne eigene Leitungs-, Betreuungs- oder Aufsichtsverantwortung;
  Trotzdem gilt: Einweisung in relevante Schutz- und Verhaltensregeln
- **Schulungsumfang:** abhängig von Tätigkeit und Verantwortung
- **Grundlage:** „hinschauen – helfen – handeln“
- **Kinder-/Jugendarbeit und Kinder-/Teeniechöre:** dreistufiges juenger-Schulungskonzept
- **Verantwortung für Umsetzung und Nachhaltung:** Presbyterium
- **Durchführung:** qualifizierte Multiplikator*innen des Kirchenkreises
- **Externe Schulungen:** Anerkennung nach Einzelfallprüfung

8. Verhaltenskodex

In vielen Bereichen kirchlicher Arbeit bestehen besondere **Vertrauens-, Macht- und Abhängigkeitsverhältnisse**, insbesondere in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen sowie in Seelsorge und Beratung. Daraus erwächst eine besondere Verantwortung für die Gestaltung von Beziehungen.

Es gilt das **Abstinenzgebot**[3]: Sexuelle Kontakte in Abhängigkeits- und Vertrauensverhältnissen sind mit dem kirchlichen Schutzauftrag nicht vereinbar und daher untersagt. Zugleich gilt das **Abstandsgebot**[4]: Persönliche Grenzen sowie das Nähe- und Distanzempfinden des Gegenübers sind zu achten. **Die Verantwortung für eine angemessene Gestaltung von Nähe und Distanz liegt bei den Mitarbeitenden – nicht bei den ihnen anvertrauten Menschen.** Emotionale oder körperliche Abhängigkeiten dürfen nicht ausgenutzt oder gefördert werden.

Der Verhaltenskodex konkretisiert diese Grundsätze und gibt verbindliche Orientierung für einen **respektvollen, grenzachtenden und professionellen Umgang** miteinander.

Der Verhaltenskodex ist verbindliche Grundlage der Mitarbeit. **Alle beruflich und ehrenamtlich Mitarbeitenden bestätigen seine Anerkennung durch Unterzeichnung der Selbstverpflichtungserklärung.** Kurzfristige und einmalige Helfer*innen werden über die für ihre Tätigkeit relevanten Regelungen informiert.

[3] § 4 Abs. 2 KGSsG: (2) $_1$Mitarbeitende, in deren Aufgabenbereich typischerweise besondere Macht-, Abhängigkeits- und Vertrauensverhältnisse entstehen, wie z. B. in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen sowie in Seelsorge- und Beratungssituationen, sind zu einem verantwortungsvollen Umgang mit Nähe und Distanz verpflichtet. $_2$Sexuelle Kontakte in diesen Verhältnissen sind mit dem kirchlichen Schutzauftrag unvereinbar und daher unzulässig (Abstinenzgebot).

[4] § 4 Abs. 3 KGSsG: (3) Alle Mitarbeitenden haben bei ihrer beruflichen oder ehrenamtlichen Tätigkeit das Nähe- und Distanzempfinden des Gegenübers zu achten (Abstandsgebot).

Nähe und Distanz

Ich gestalte Beziehungen im Rahmen meiner Tätigkeit transparent und professionell. Ich respektiere persönliche Grenzen, unterscheide dienstliche von privaten Beziehungen und bin mir meiner Rolle, meiner Verantwortung und möglicher Machtgefälle bewusst.

Konkret bedeutet dies:

- Einzelgespräche finden möglichst in geeigneten und einsehbaren Räumen statt.
- 1:1-Situationen werden transparent gestaltet und, soweit erforderlich, im Team oder gegenüber Sorgeberechtigten kommuniziert.
- Mitarbeitende machen Kinder, Jugendliche und Schutzbefohlene nicht zu Vertrauten für ihr eigenes Intimleben oder persönliche Belastungen und übertragen ihnen hierfür keine emotionale Verantwortung.
- Niemand wird unangemessen bevorzugt, benachteiligt, belohnt oder sanktioniert.
- Private oder verwandtschaftliche Beziehungen zu betreuten Personen bzw. deren Familien werden offengelegt.
- Persönliche Grenzen und geäußerte Grenzempfindungen werden ernst genommen und respektiert.
- Kinder und Jugendliche werden nur nach Absprache mit den Sorgeberechtigten im Pkw mitgenommen.

Körperkontakt und Intimsphäre

Ich respektiere die körperlichen Grenzen und die Intimsphäre anderer. Körperkontakt muss der jeweiligen Situation angemessen sein und darf niemals gegen den Willen einer Person erfolgen. Notwendige Berührungen werden angekündigt und erklärt.

Konkret bedeutet dies:

- Niemand wird zu Körperkontakt oder anderen Handlungen gedrängt.
- Mitarbeitende küssen betreute Kinder, Jugendliche oder Schutzbefohlene nicht und führen keine Massagen auf der Haut durch.
- Spiele und Übungen mit Körperkontakt werden so gestaltet, dass eine freiwillige Teilnahme und ein jederzeitiger Rückzug möglich sind.
- Persönliche Grenzen werden auch bei Tobe- und Fangspielen respektiert.
- Mutproben, Rituale oder andere Aktionen, die Angst erzeugen oder Menschen bloßstellen, sind untersagt.
- Werden Grenzen überschritten, greifen Mitarbeitende ein.
- Gemeinsames Duschen, Umziehen oder Saunieren von Mitarbeitenden und Teilnehmenden ist nicht gestattet.
- Im Rahmen der Arbeit ist stets angemessene Kleidung zu tragen.

Kommunikation

Ich kommuniziere respektvoll, wertschätzend und diskriminierungsfrei. Kritik äußere ich sachlich und angemessen. Gleichzeitig bin ich offen für Rückmeldungen und bereit, mein eigenes Verhalten zu reflektieren.

Konkret bedeutet dies:

- Sexualisierte, diskriminierende oder abwertende Sprache und Gestik sowie Bloßstellungen werden weder verwendet noch geduldet.

- Kinder, Jugendliche und Schutzbefohlene werden mit ihrem Namen oder einem von ihnen selbst gewählten Spitznamen angesprochen.
- Grenzverletzende Kommunikation wird angesprochen und nicht übergangen.

Umgang mit Vereinbarungen

Regeln und Vereinbarungen werden transparent gemacht und nach Möglichkeit gemeinsam entwickelt. Ich halte mich selbst an diese Regeln und spreche Fehlverhalten respektvoll und angemessen an.

Konkret bedeutet dies:

- Regeln und Konsequenzen sind verständlich und nachvollziehbar.
- Anliegen und Bedürfnisse der Beteiligten werden ernst genommen.
- Ein Fehlverhalten spreche ich an. Dabei achte ich auf einen respektvollen Umgang und einen angemessenen Rahmen. Ich nutze meine Stellung als Mitarbeiter*in nicht aus.
- Mitarbeitende haben Vorbildfunktion und halten sich selbst an getroffene Vereinbarungen.

Übernachtungen und Freizeiten

Bei Veranstaltungen mit Übernachtung achten wir besonders auf Privatsphäre, Intimsphäre und individuelle Bedürfnisse. Die Bedingungen vor Ort werden vorab geprüft und gegenüber Teilnehmenden und Sorgeberechtigten transparent gemacht.

Konkret bedeutet dies:

- Mitarbeitende und Teilnehmende übernachten grundsätzlich nicht gemeinsam in einem Zimmer.
- Die Unterbringung berücksichtigt Geschlecht, Geschlechtsidentität und individuelle Bedürfnisse der Teilnehmenden.
- Übernachtungen von Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen in Privatwohnungen von Mitarbeitenden sind grundsätzlich ausgeschlossen.
- Vor dem Betreten von Schlaf-, Umkleide- oder vergleichbaren Rückzugsräumen wird angeklopft und eine angemessene Reaktionszeit abgewartet. *Ausgenommen sind Notfälle und Situationen, in denen ein unverzügliches Eingreifen zum Schutz einer Person erforderlich ist.*
- Sanitärräume der Teilnehmenden werden von Mitarbeitenden grundsätzlich nicht betreten. Notwendige Ausnahmen werden angekündigt.
- Mitarbeitende und Teilnehmende ziehen sich nicht gemeinsam um und nutzen nach Möglichkeit getrennte Wasch- und Duschräume bzw. getrennte Duschzeiten.
- Bei medizinischer Hilfe werden Intimsphäre und persönliche Grenzen gewahrt. Notwendige Maßnahmen werden erklärt.
- Ausnahmen von den Regelungen müssen begründet, transparent und mit den jeweils erforderlichen Personen abgestimmt werden.
- Ich bin sensibel dafür, dass Kinder, Jugendliche und Erwachsene individuelle Bedürfnisse haben, die andere Absprachen und Lösungen erfordern können.

Fotos, Filme und soziale Medien

Bei Foto-, Film- und Social-Media-Aktivitäten beachten wir Persönlichkeitsrechte, Datenschutz und die Würde der abgebildeten Personen. Auch im digitalen Raum handeln Mitarbeitende professionell und sind sich ihrer Rolle bewusst.

Konkret bedeutet dies:

- Fotos und Videos werden nur im Rahmen der geltenden Einwilligungs- und Datenschutzregelungen aufgenommen und veröffentlicht.
- Aufnahmen in intimen, unangenehmen, bloßstellenden oder diskriminierenden Situationen sind ausgeschlossen.
- Dienstliche Social-Media-Accounts werden als solche gekennzeichnet und verantwortliche Personen sind erkennbar.
- Auch digitale Kontakte werden professionell und grenzachtend gestaltet.

Erzieherische Maßnahmen

Erzieherische Maßnahmen müssen angemessen, nachvollziehbar und auf das konkrete Verhalten bezogen sein. Sie dienen nicht der Bestrafung oder Demütigung, sondern sollen Einsicht und verantwortliches Verhalten fördern.

Konkret bedeutet dies:

- Konsequenzen stehen in einem nachvollziehbaren Verhältnis zum Verhalten.
- Einschüchterung, Willkür, Drohungen, Angstmachen und jede Form von Gewalt sind untersagt.

Umgang mit dem Verhaltenskodex

Alle Mitarbeitenden tragen Verantwortung für die Einhaltung des Verhaltenskodex. Fragen, Unsicherheiten und beobachtete Grenzverletzungen sollen offen angesprochen und in Teams bzw. mit den Verantwortlichen reflektiert werden. Bei Verstößen greifen die zuständigen Leitungspersonen ein.

Der Verhaltenskodex wird regelmäßig thematisiert. **Beruflich und ehrenamtlich Mitarbeitende bestätigen seine Anerkennung durch Unterzeichnung der Selbstverpflichtungserklärung.**

Kurzfristige und einmalige Helfer*innen werden über die für ihre Tätigkeit relevanten Regelungen informiert.

Umgang mit begründeten Ausnahmesituationen

Die Regelungen dieses Verhaltenskodexes sind grundsätzlich verbindlich. In begründeten Ausnahmefällen kann von einzelnen Regeln abgewichen werden, wenn dies zum Schutz, zur Hilfeleistung oder zur Abwendung einer konkreten Gefahr erforderlich ist.

Abweichungen müssen sachlich begründet und verhältnismäßig sein. Die grundlegenden Prinzipien des Verhaltenskodexes – insbesondere die Achtung persönlicher Grenzen, der sexuellen Selbstbestimmung sowie ein verantwortungsvoller Umgang mit Nähe und Distanz – bleiben verbindlich.

Bedeutsame Abweichungen oder wiederkehrende Ausnahmesituationen werden transparent gemacht und anschließend mit der zuständigen Leitung bzw. im Team reflektiert.

9. Partizipation

Die Beteiligung von Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen ist ein wichtiger Bestandteil der Prävention. Wer eigene Bedürfnisse, Grenzen, Kritik und Ideen äußern und Entscheidungen mitgestalten kann, wird in seiner Position gestärkt. Partizipation trägt dazu bei, Machtgefälle zu verringern und Grenzverletzungen frühzeitig wahrzunehmen.

Die jeweiligen Arbeitsbereiche sorgen für **alters- und situationsgerechte Beteiligungsmöglichkeiten** und informieren transparent darüber, wo und wie Mitbestimmung möglich ist. Verantwortliche prüfen regelmäßig, wie Beteiligung verbessert und verbindlich in den jeweiligen Angeboten verankert werden kann.

Konkret bedeutet dies:

- **Mitbestimmung ermöglichen:** Teilnehmende werden bei der Planung und Gestaltung von Angeboten, Projekten und Veranstaltungen angemessen beteiligt.
- **Eigene Ideen ermöglichen:** Vorschläge können unkompliziert eingebracht werden; Zuständigkeiten und Wege für Ideen sind bekannt.
- **Kinder und Jugendliche stärken:** Sie erhalten ihrem Alter entsprechend eigene Entscheidungs- und Verantwortungsbereiche.
- **Niedrigschwellige Beteiligung anbieten:** z. B. durch Ideenboxen, digitale Möglichkeiten, kurze Umfragen oder Feedbackrunden.
- **Regelmäßig Feedback einholen:** Teilnehmende werden gefragt, wie sie Angebote erleben, was ihnen gefällt und wo sie Veränderungen wünschen.
- **Transparent mit Vorschlägen umgehen:** Es wird zurückgemeldet, was aus Ideen, Kritik und Anregungen geworden ist und warum Entscheidungen getroffen wurden.
- **Flexible Beteiligung ermöglichen:** Neben langfristigem Engagement werden auch zeitlich begrenzte und projektbezogene Formen der Mitarbeit ermöglicht.

10. Präventionsangebote

„Unter Prävention […] verstehen wir alle sinnvollen Maßnahmen, die zur Vorbeugung, Verhinderung und Beendigung von sexueller Gewalt gegen Mädchen und Jungen beitragen.“[5]

Neben konkreten Angeboten wie der Juleica-Schulung für jugendliche Ehrenamtliche hat das Thema „Prävention“ in den pädagogischen Konzepten der Kinder- und Jugendarbeit der Ev.-Luth. Kirchengemeinde und in der Konfirmandenarbeit seinen festen Platz, z.B. in den internen Mitarbeiter*innen-Schulungen, in den Mitarbeiter*innen-Kreisen oder in den Freizeit-Team Vorbereitungen.
Auch in der Arbeit mit Kindern hat das Thema seinen Platz. Themen wie „Mut“, „Du bist erwünscht“, „Gott macht dich stark“ u. ä. stärken Kinder z. B. im Kindergottesdienst, beim KiK und bei Familiengottesdiensten.
Durch die Fachstelle Prävention werden regelmäßig unterschiedliche Präventionsangebote für verschiedene Zielgruppen vorgehalten. Diese werden in unserer Gemeinde kommuniziert.

[5] Bayrischer Jugendring 2006: Prävention vor sexueller Gewalt in der Kinder- und Jugendarbeit, S. 17.

11. Beschwerdewege und Ansprechpersonen

Die Evangelisch-Lutherische Kirchengemeinde Halle (Westfalen) ist in allen ihren Bereichen offen für Feedback, Verbesserungsvorschläge und Kritik.
Grundsätzlich ansprechbar für Rückmeldungen, Ideen und Beschwerden sind alle hauptamtlichen Mitarbeitenden, die Pfarrer, die Mitglieder des Presbyteriums und der Fachausschüsse.

Beschwerden oder Anregungen können auf drei verschiedenen Wegen vorgebracht werden:

1. mündlich oder telefonisch im Gemeindebüro, bei Pfarrpersonen und bei allen hauptamtlich Mitarbeitenden
2. schriftlich per Einwurf in den Briefkasten des Gemeindebüros oder den Briefkasten für Anliegen junger Menschen im Erdgeschoss des Jugendheims
3. über ein auf der Website www.kirchehalle.de angebotenes Formular.

Die Ev.-Luth. Kirchengemeinde Halle (Westfalen) benennt außerdem **Ansprechpersonen**, an die sich Kinder, Jugendliche, Eltern, Besucher*innen und Mitarbeitende (auch) im Falle eines Verdachts auf sexualisierte Gewalt innerhalb und außerhalb der Einrichtung, Gemeinde oder Dienststelle wenden können.

Konkret bedeutet dies:

- **Hauptamtlich Mitarbeitende:**
  Ansprechbar bei Beschwerden, Anregungen und Kritik sind die/der Vorsitzende des Presbyteriums und die jeweiligen Dienstvorgesetzten.
  Die Mitarbeitendenvertretung (MAV) steht an der Seite der Mitarbeitenden und ist bei Bedarf hinzuzuziehen. Auch allgemeine Fragen und Anregungen können bei der MAV thematisiert werden
- **Ehrenamtlich Mitarbeitende:** Ansprechbar bei Beschwerden, Anregungen und Kritik sind die zuständigen hauptamtlichen Mitarbeiter*innen. In der Kinder- und Jugendarbeit sind das die Gemeindepädagog*innen. In der Johanniskantorei ist es der Kantor. In der diakonischen Erwachsenenarbeit ist es der Gemeindepädagoge.
- **Besucher*innen und Teilnehmer*innen von Veranstaltungen:** Die jeweils für die Durchführung einer Veranstaltung verantwortliche Person ist Ansprechpartner*in für die Teilnehmenden. Die Ansprechperson muss explizit erkennbar sein und zu Beginn der Veranstaltung bekannt gemacht werden.

Umgang mit vermuteten Grenzverletzungen und Fragen zur sexualisierten Gewalt

Bei Fragen zum Thema sind die oben genannten Ansprechpersonen und die Fachstelle Prävention ansprechbar, diese sind ggf. verpflichtet einen möglichen Verdachtsfall an die Meldestelle der EKvW weiterzuleiten.

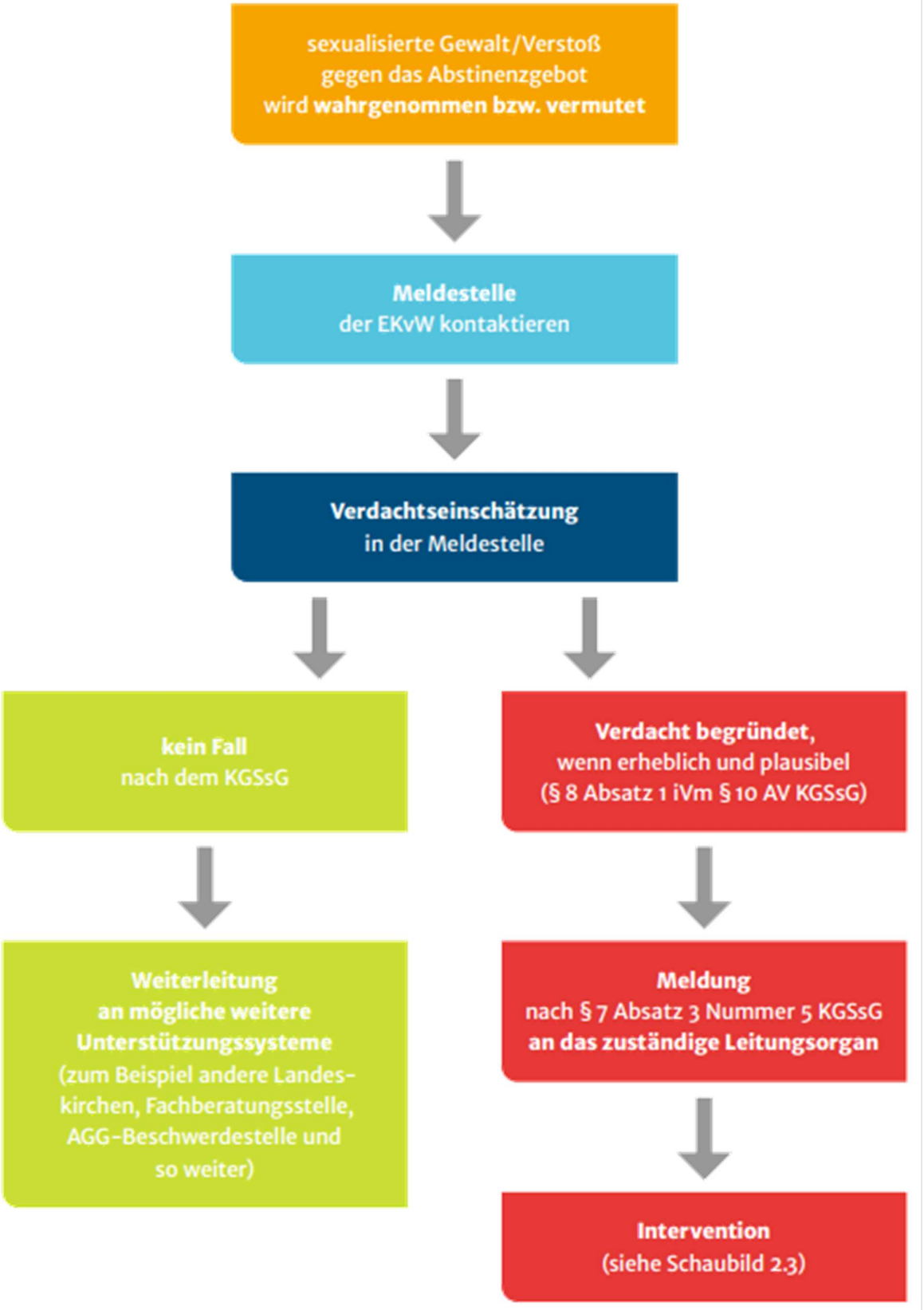
Alternativ können natürlich auch externe Beratungsstellen angefragt werden. In allen Gemeindehäusern hängen entsprechende Kontaktdaten aus.

12. Meldepflicht gem. § 8 KGSsG

Liegt ein begründeter Verdacht auf sexualisierte Gewalt oder einen Verstoß gegen das Abstinenzgebot vor, haben alle Mitarbeitenden gemäß § 3 KGSsG diesen unverzüglich der Meldestelle der EKvW zu melden. Die Meldestelle schätzt den Verdacht ein und prüft, welche weiteren Schritte gegangen werden müssen und welche Personen hinzugezogen werden. Sie übernimmt auch den Kontakt zur Leitung. Darüber hinaus können alle Personen jederzeit die Ansprech- und Meldestelle hinzuziehen, um sich zur Einschätzung eines Vorfalls oder Verdachts beraten zu lassen, bei Bedarf anonym.
Die Meldepflicht soll die mit dem Verdacht oder Vorfall betrauten Personen entlasten und unterstützen. Gleichzeitig wird so gewährleistet, dass jeder Verdacht oder Vorfall zur Sprache gebracht wird und adäquat behandelt wird. Die Fachpersonen in der Ansprech- und Meldestelle stehen unterstützend und beratend zur Seite.

Meldestelle der EKvW
Altstädter Kirchplatz 5
33602 Bielefeld
Telefon: 05 21 594-381
meldestelle@ekvw.de

Ablauf im Fall einer Meldung gemäß § 8 KGSsG



Hinweise bei Beobachtung, Verdacht, im Mitteilungsfall oder eigener Betroffenheit

Ein Verdacht, eine Beobachtung oder die Mitteilung einer betroffenen Person kann verunsichern. Wichtig ist, **besonnen zu handeln, Betroffene ernst zu nehmen und die vorgesehenen Melde- und Verfahrenswege einzuhalten**. Die folgenden Hinweise geben eine erste Orientierung. Das weitere Vorgehen richtet sich nach dem Schaubild **„Ablauf im Fall einer Meldung gemäß § 8 KGSsG“**.

Bei einem Verdacht oder einer Beobachtung

- Ruhe bewahren: Nicht vorschnell handeln oder eigene Ermittlungen anstellen.
- Wahrnehmung prüfen: Was genau habe ich beobachtet? Woher kommt mein Verdacht oder ungutes Gefühl?
- Beobachtungen dokumentieren: Möglichst zeitnah Datum, Uhrzeit, Situation, konkrete Beobachtungen und beteiligte Personen sachlich festhalten.
- Keine eigenen Schlussfolgerungen als Tatsachen darstellen: Beobachtungen und Vermutungen voneinander unterscheiden.
- Verfahrensweg einhalten: Das weitere Vorgehen richtet sich nach dem vorgesehenen Meldeverfahren.

Wenn sich eine Person anvertraut

- Ruhe bewahren und zuhören: Der Person Zeit geben und sie ernst nehmen.
- Glauben schenken: Nicht verhören, bewerten oder selbst versuchen, den Sachverhalt aufzuklären.
- Keine falschen Versprechen machen: Insbesondere keine uneingeschränkte Vertraulichkeit zusagen.
- Transparent sein: Frühzeitig über eine mögliche Meldepflicht und die nächsten notwendigen Schritte informieren.
- Betroffene einbeziehen: Soweit möglich und sinnvoll, weitere Schritte mit der betroffenen Person abstimmen bzw. sie vorher darüber informieren.
- Gesprächsbereitschaft signalisieren: Deutlich machen, dass weitere Gespräche und Unterstützung möglich sind.
- Dokumentieren: Wesentliche Aussagen und Informationen sachlich festhalten. Die betroffene Person wird darüber informiert, dass und wozu dokumentiert wird.
- Verfahrensweg einhalten: Anschließend nach dem vorgesehenen Meldeverfahren handeln.

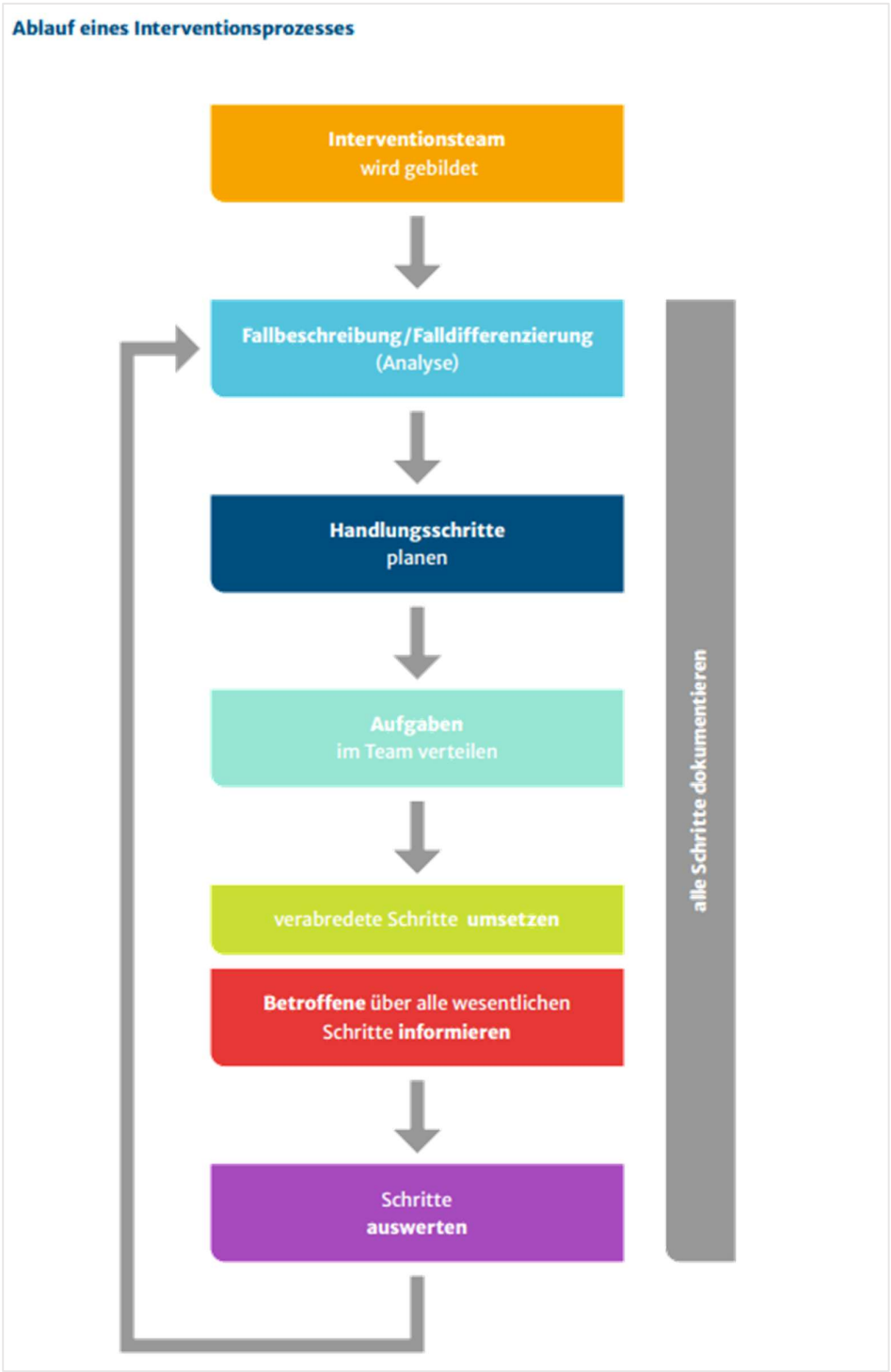
Bei eigener Betroffenheit

- Wer selbst eine Grenzverletzung, einen Übergriff oder Gewalt erlebt, soll damit nicht allein bleiben. Abhängig von der Situation können folgende Schritte hilfreich sein:
- Eigene Wahrnehmung ernst nehmen: Unwohlsein und persönliche Grenzverletzungen nicht bagatellisieren.
- Grenzen deutlich machen: Bei nicht meldepflichtigem unerwünschtem Verhalten kann die verursachende Person – sofern dies möglich und zumutbar ist – auf das Verhalten angesprochen und eine klare Grenze gesetzt werden.
- Unterstützung suchen: Eine Vertrauensperson oder eine Ansprechstelle innerhalb oder außerhalb der Kirche hinzuziehen.
- Vorfälle festhalten: Wenn möglich, Situation, Zeitpunkt, beteiligte Personen und das Erlebte dokumentieren.

- Beratung und Hilfe nutzen: Die Ansprechpersonen für Betroffene von Grenzverletzungen, Übergriffen oder Verdachtsfällen sind im Anhang dieses Schutzkonzeptes aufgeführt. Eine Kontaktaufnahme kann persönlich, schriftlich oder – soweit angeboten – anonym erfolgen.

13. Intervention

Auch wenn das vorliegende Schutzkonzept in erster Linie zum Ziel hat, präventiv zu wirken, kann es doch zu Situationen kommen, die eine Intervention notwendig machen. Insbesondere für Ehrenamtliche, aber auch für beruflich Mitarbeitende ist der Umgang mit einem Vorfall, Verdacht oder einer Mitteilung eine große Herausforderung. Der vorliegende Interventionsplan soll hier zur Handlungssicherheit beitragen. Um Handlungssicherheit und Orientierung zu geben, wurde ein Musterinterventionsplan von der Stabstelle „Umgang mit Verletzungen der sexuellen Selbstbestimmung“ und der Fachstelle „Prävention und Intervention“ in der EKvW entwickelt:



14. Interventionsteam

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

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

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

- Presbyteriumsvorsitzende*r,
- die Leitung der Veranstaltung bzw. des Kreises, wo der Vorfall stattgefunden hat

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

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

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

15. Kooperationen

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

Meldestelle der EKvW
Altstädter Kirchplatz 5
33602 Bielefeld
Telefon: 05 21 594-386
meldestelle@ekvw.de

Die Meldestelle ist dafür zuständig, eine Verdachtseinschätzung vorzunehmen. Dort werden bei KGSsG-Fällen die Plausibilität und die Erheblichkeit geprüft. Sie prüft im Falle einer Meldung, welche weiteren Schritte gegangen werden müssen und welche Personen hinzugezogen werden. Sie übernimmt auch den Kontakt zur Leitung. Darüber hinaus kann die Ansprech- und Meldestelle hinzugezogen werden, um sich zur Einschätzung eines Vorfalls oder Verdachts beraten zu lassen.

Fachstelle Prävention sexualisierte Gewalt in den Ev. Kirchenkreisen Bielefeld, Gütersloh & Halle
Ansprechbar bei allen Fragen zum Thema:
Telefon: 05 21 5837-136
Mobil: 0151 10597974
E-Mail: praevention@verband-bghp.de

KuBuS (Kontakt – Beratung – unabhängige Stelle):
Unabhängige Information für Betroffene sexualisierter Gewalt in der Evangelischen Kirche und der Diakonie. Kostenlos und anonym.
Telefon: 0800 5040112
E-Mail: kontakt@kubus-beratung.de
https://kubus-beratung.de

„Wendepunkt“ – Anlauf- und Beratungsstelle
für Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene bei sexualisierter Gewalt.
Der „Wendepunkt“ berät und begleitet die Verantwortlichen im Fall einer notwendigen Intervention. Die Beratung erfolgt kostenlos und unterliegt der Schweigepflicht. Sie ist auf Wunsch anonym und außerhalb der Beratungsstelle möglich.
Münsterstr. 12,
33330 Gütersloh
Telefon: 0 52 41 – 85 24 95
E-Mail: wendepunkt@kreis-guetersloh.de
https://www.kreis-guetersloh.de/themen/jugend/hilfen-bei-erziehungsfragen/sexueller-missbrauch/

„FEB“ Familien- und Erziehungsberatungsstelle der Diakonie
Martin-Luther-Straße 9
33790 Halle (Westf.)
Telefon: 05201 – 1 84 70

16. Betroffenenorientierung

Bei jedem Fall von sexualisierter oder sonstiger Gewalt stehen die Perspektive und der Schutz der Betroffenen im Mittelpunkt. Betroffene sollen sicher sein, dass sie ernst genommen werden, wenn sie sich aufgrund einer Gewalterfahrung einer Person der Kirchengemeinde anvertrauen. In erster Linie bedeutet das, dass Betroffene selbst die Deutungshoheit über ihre Betroffenheit haben. Sie entscheiden also, welches Verhalten *für sie* Gewalt ist oder nicht. Betroffene müssen sich nicht rechtfertigen oder ihr Empfinden begründen.
Betroffenenorientierung bedeutet nicht, beschuldigte Personen vorzuverurteilen. Vielmehr bedeutet es, die Gefühle und Empfindungen von Betroffenen ernst zu nehmen und sie nicht persönlich zu bewerten.

17. Umgang mit Beschuldigten

Bei einem Verdacht oder einer Mitteilung gilt die Verantwortung der Kirchengemeinde sowohl der betroffenen als auch der beschuldigten Person. **Bis zur Klärung eines Vorwurfs ist ein fairer und vertraulicher Umgang sicherzustellen und eine Vorverurteilung zu vermeiden.** Gegenüber angestellten Mitarbeitenden besteht zudem eine Fürsorgepflicht.
Folgende Grundsätze sind zu beachten:

- **Vorwurf einschätzen:** Zunächst wird geklärt, welcher Art der Verdacht ist (sexualisierte Gewalt im Sinne des KGSsG, straf- oder arbeitsrechtlich relevantes Verhalten, übergriffiges oder grenzverletzendes Verhalten) und welche weiteren Schritte erforderlich sind.
- **Vertraulichkeit wahren:** Informationen über den Vorwurf erhalten nur Personen, die für die Bearbeitung des Falls einbezogen werden müssen.
- **Unterstützung anbieten:** Auch beschuldigte Personen haben Anspruch auf angemessene Beratung und Unterstützung. Beruflich Mitarbeitende können insbesondere die Mitarbeitendenvertretung oder Supervision in Anspruch nehmen; externe Beratungsstellen können ebenfalls hinzugezogen werden. Mitglieder des Interventionsteams übernehmen nicht zugleich die Beratung der beschuldigten Person.
- **Vorläufige Maßnahmen sorgfältig prüfen:** Wenn es zum Schutz der Beteiligten oder zur Klärung des Sachverhalts erforderlich ist, können zeitlich begrenzte Maßnahmen getroffen werden, z. B. Freistellung, Wechsel des Aufgabenbereichs oder bei beruflich Mitarbeitenden ggf. mobiles Arbeiten.
- **Vorverurteilung vermeiden:** Vorläufige Maßnahmen stellen keine Feststellung von Schuld dar. Sie müssen sorgfältig abgewogen, begründet und angemessen kommuniziert werden.

18. Nachsorge

Ein Verdacht oder Vorfall von Gewalt stellt alle Beteiligten vor große Herausforderungen. Auch wenn zunächst die direkte Intervention erforderlich ist, ist es ebenso notwendig, nach einem Abschluss der Intervention den Fokus auf alle Beteiligten zu richten. Nach einem Vorfall können Irritationen bestehen bleiben oder unausgesprochene Konflikte herrschen. Diese Irritationen und Konflikte gilt es aufzuarbeiten, zu reflektieren und aufzulösen.
Verantwortlich hierfür ist der/die Superintendent*in mit dem Interventionsteam. Gegebenenfalls kann es sinnvoll sein, externe Unterstützung in Anspruch zu nehmen, beispielsweise in Form einer Mediation oder Supervision.

19. Rehabilitation und Aufarbeitung

Nach einem Verdachts- oder Interventionsfall kann es notwendig sein, **Betroffene, weitere Beteiligte und zu Unrecht beschuldigte Personen bei der Aufarbeitung und Wiederherstellung von Vertrauen zu unterstützen**. Welche Maßnahmen erforderlich sind, wird im Interventionsteam geprüft und veranlasst.

Hat sich ein Verdacht als unbegründet erwiesen oder konnte er ausgeräumt werden, ist die betroffene beschuldigte Person angemessen zu rehabilitieren. Dabei ist transparent und sorgfältig zu kommunizieren, ohne Persönlichkeitsrechte oder datenschutzrechtliche Vorgaben zu verletzen.

Mögliche Maßnahmen sind:

- **Information und Richtigstellung:** Personen, die von dem Verdacht erfahren haben, werden – soweit möglich und angemessen – über dessen Ausräumung informiert.
- **Öffentliche Richtigstellung:** Ist der Fall öffentlich geworden, wird geprüft, wie gegenüber Medien und Öffentlichkeit eine angemessene Klarstellung erfolgen kann und ob entsprechende Veröffentlichungen entfernt werden können.
- **Aufarbeitung im Arbeitsumfeld:** Beratung, Supervision oder externe fachliche Begleitung können dazu beitragen, Konflikte aufzuarbeiten und Vertrauen wiederherzustellen.
- **Unterstützung:** Betroffenen und zu Unrecht beschuldigten Personen können geeignete Unterstützungsangebote, z. B. Seelsorge oder professionelle Beratung, vermittelt werden.
- **Berufliche bzw. organisatorische Lösungen:** Falls erforderlich, kann ein Wechsel des Aufgabenbereichs oder Einsatzortes ermöglicht werden. Zu Unrecht beschuldigten Mitarbeitenden sollen daraus keine finanziellen Nachteile entstehen.
- **Zuständigkeiten prüfen:** Bei Befangenheit oder anderen Gründen kann die Verantwortung für den Rehabilitationsprozess auf andere geeignete Personen übertragen werden.

Verantwortung
Der/die Superintendent*in prüft gemeinsam mit dem **Interventionsteam**, welche Rehabilitations- und Aufarbeitungsmaßnahmen im jeweiligen Fall erforderlich sind, wer sie umsetzt und ob Zuständigkeiten angepasst werden müssen.

20. Qualitäts- und Wissensmanagement

Prävention sexualisierter Gewalt ist ein fortlaufender Prozess, kein Projekt! Darum ist die Aufgabe der Prävention sexualisierter Gewalt in der **Evangelisch-Lutherischen Kirchengemeinde Halle (Westfalen)** mit der Entwicklung und Verabschiedung dieses Schutzkonzeptes nicht abgeschlossen. Das Konzept muss in der Gemeinde kommuniziert und mit Inhalt gefüllt werden.
Das Konzept und die Umsetzung der aufgeführten Schutzmaßnahmen sollen **spätestens nach zwei Jahren evaluiert** und **spätestens nach fünf Jahren überarbeitet** werden.
Im Anschluss daran soll es weiterhin regelmäßig (alle fünf Jahre) überprüft und gegebenenfalls weiterentwickelt werden.
Verantwortlich für die Überprüfung ist das Presbyterium der **Evangelisch-Lutherischen Kirchengemeinde Halle (Westfalen).**

Dieses Schutzkonzept wurde vom Presbyterium der Evangelisch-Lutherischen Kirchengemeinde Halle (Westfalen) am 13.10.2026 beschlossen und ist am 13.10.2026 in Kraft getreten.

21. Anhang

Anhang 1 – Selbstverpflichtungserklärung

Selbstverpflichtungserklärung

Evangelisch-Lutherische Kirchengemeinde Halle Westfalen

Als Evangelisch-Lutherische Kirchengemeinde Halle (Westfalen) glauben wir, dass **jeder Mensch Ebenbild Gottes ist und eine unverlierbare Würde besitzt**. Jesus Christus stellt sich besonders an die Seite der Schwachen und Verletzlichen. Daraus erwächst für uns die Verantwortung, einander mit Achtung, Respekt und Wertschätzung zu begegnen und insbesondere Kinder, Jugendliche und andere schutzbedürftige Menschen vor Gewalt und Grenzverletzungen zu schützen.

Mit meiner Mitarbeit in der Evangelisch-Lutherischen Kirchengemeinde Halle (Westfalen) übernehme ich Verantwortung für einen respektvollen und grenzachtenden Umgang mit den Menschen, denen ich im Rahmen meiner Tätigkeit begegne.

Ich kenne die für meine Tätigkeit relevanten Regelungen des Schutzkonzeptes und den darin enthaltenen Verhaltenskodex. Ich verpflichte mich,

- die Würde und die persönlichen Grenzen anderer Menschen zu achten,
- Nähe und Distanz verantwortungsvoll und meiner Rolle entsprechend zu gestalten,
- meine Stellung oder bestehende Macht- und Abhängigkeitsverhältnisse nicht auszunutzen,
- sexualisierte, diskriminierende, herabwürdigende oder gewalttätige Verhaltensweisen weder auszuüben noch zu dulden,
- insbesondere Kinder, Jugendliche und andere schutzbedürftige Menschen vor Grenzverletzungen, Übergriffen und Gewalt zu schützen,
- beobachtete Grenzverletzungen nicht zu übergehen, sondern entsprechend den Regelungen des Schutzkonzeptes anzusprechen bzw. weiterzugeben,
- bei Verdachtsfällen und Mitteilungen die vorgesehenen Melde- und Verfahrenswege einzuhalten,
- an den für meine Tätigkeit vorgesehenen Präventionsschulungen teilzunehmen und
- mein eigenes Verhalten zu reflektieren und Rückmeldungen ernst zu nehmen.

Mir ist bekannt, dass Verstöße gegen diese Grundsätze Konsequenzen für meine Mitarbeit haben können.

Mit meiner Unterschrift erkenne ich diese Grundsätze und den Verhaltenskodex der Evangelisch-Lutherischen Kirchengemeinde Halle (Westfalen) als verbindliche Grundlage meiner Mitarbeit an.

Name: _____

Tätigkeitsbereich: _____

Ort, Datum: _____

Unterschrift: _____

Übersicht: Anforderungen an Mitarbeitende

Ev.-Luth. Kirchengemeinde Halle (Westfalen) – Anlage zum Schutzkonzept

Evangelisch-Lutherische Kirchengemeinde Halle Westfalen

Die Übersicht konkretisiert die Regelungen des Schutzkonzeptes. Bei Tätigkeiten, für die ein erweitertes Führungszeugnis nicht generell vorgeschrieben ist, wird die Notwendigkeit anhand des Prüfschemas im Schutzkonzept beurteilt. Alle beruflich und ehrenamtlich Mitarbeitenden ab 14 Jahren sind schulungspflichtig. Nur punktuelle Hilfstätigkeiten ohne eigene Leitungs-, Betreuungs- oder Aufsichtsverantwortung fallen nicht darunter; hier ist eine Einweisung erforderlich.

Tätigkeit / Personengruppe	Erweitertes Führungszeugnis	Präventionsschulung	Selbstverpflichtung	Hinweis
1. Leitung und beruflich Mitarbeitende				
Beruflich Mitarbeitende	Ja	Ja – nach Tätigkeit und Verantwortung	Ja	alle privatrechtlich und öffentlich-rechtlich Beschäftigten.
Pfarrpersonen	Ja	Ja – entsprechend Aufgabenbereich; ggf. mehrere Module	Ja	
Mitglieder des Presbyteriums	Ja – immer	Leitungsschulung	Ja	Gemeindeeigene verbindliche Regelung
Mitglieder von Fachausschüssen	Prüfung	Ja – Schulungsformat nach Tätigkeit und Verantwortung; i. d. R. Basis	Ja	eFZ nach Art, Dauer und Intensität der Tätigkeit.
2. Gottesdienst und allgemeine Gemeindearbeit				
Gottesdienstteams / Gottesdienstkreise / Teams für Kinder- & Familiengottesdienste	In der Regel nein; Prüfung bei besonderem Kontakt zu Minderjährigen	Ja – Schulungsformat nach Tätigkeit und Verantwortung; i. d. R. Basis	Ja, wenn dauerhaft eingebunden	Regelmäßige Mitarbeit ist schulungspflichtig; punktuelle Hilfstätigkeit siehe eigene Zeile. Punktuelle Küchen- oder Aufbauhilfe: Einweisung ausreichend.
Lektor*innen / Prädikant*innen	Prüfung	Basis	Ja	Bei zusätzlicher Leitungs- oder Kinder-/Jugendarbeit gelten weitergehende Anforderungen.
KiK, Kindergottesdienst	Ja	juenger – nach Alter und Verantwortung	Ja	Arbeit mit Kindern und Jugendlichen.
Jugendgottesdienst – Mitarbeitende	Ja, sofern regelmäßiger / intensiver Kontakt zu Minderjährigen	juenger – nach Alter und Verantwortung	Ja + Erklärung der Ev. Jugend	Zuordnung zur Kinder- und Jugendarbeit.
Offene Kirche – regelmäßig verantwortliche Mitarbeitende	In der Regel nein; Prüfung bei besonderer Tätigkeit	Basis	Ja	Bei rein punktueller Aufsicht / Hilfe: Einweisung ausreichend.
Einmalige Helfer*innen bei Festen, Veranstaltungen, Kirchenkaffee o. Ä.	Nein, sofern keine Tätigkeit nach eFZ-Prüfschema	Nein – nur bei punktueller Hilfe ohne Leitungs-, Betreuungs- oder Aufsichtsverantwortung; Einweisung	Nein	Keine eigene Leitungs-, Betreuungs- oder Aufsichtsverantwortung.
3. Kinder- und Jugendarbeit				
Gemeindepädagog*innen / beruflich Mitarbeitende	Ja	Ja – nach landeskirchlichem Schulungskonzept	Ja	Beruflich Mitarbeitende.
Ehrenamtliche Gruppenleitungen / Mitarbeitende	Ja, sofern regelmäßiger / intensiver Kontakt	juenger – nach Alter und Verantwortung	Ja + Erklärung der Ev. Jugend	Gilt z. B. für Jungschar, Jugendkreis und offene Jugendarbeit.
junge Helfer*innen	Ab 14 Jahren nach Prüfschema; bei entsprechendem Kontakt Ja	Ab 14 Jahren - juenger-Basisschulung I bzw. II	Ja + Erklärung der Ev. Jugend	Schulungsstufe richtet sich insbesondere nach Alter und Aufgabe.
Leitung von Kinder- und Jugendfreizeiten	Ja	juenger-Qualifizierung bzw. passende Intensivqualifikation	Ja + Erklärung der Ev. Jugend	Besondere Verantwortung und häufig Übernachtung.
Mitarbeitende bei Kinder- und Jugendfreizeiten	Ja	juenger – nach Alter und Verantwortung	Ja + Erklärung der Ev. Jugend	Intensiver Kontakt / Betreuung.
Punktuelle Helfer*innen ohne Betreuungs- oder Aufsichtsfunktion	In der Regel nein	Nein – nur bei punktueller Hilfe ohne eigene Verantwortung; Einweisung	Nein	Nur klar begrenzte Hilfstätigkeit.
4. Konfirmand*innenarbeit				
Verantwortliche Leitung	Ja	Schulung für direkten Kontakt mit Kindern / Jugendlichen; nach Funktion	Ja + Erklärung der Ev. Jugend	Bei Pfarrpersonen / beruflich Mitarbeitenden gelten deren Anforderungen.
Konfi-Teamer*innen	Ab 14 Jahren nach Prüfschema	juenger – nach Alter und Verantwortung	Ja + Erklärung der Ev. Jugend	
Mitarbeitende bei Konfi-Freizeiten / Wochenenden	Ja	Nach Alter und Verantwortung; bei jugendlichen Ehrenamtlichen juenger	Ja + Erklärung der Ev. Jugend	Wegen intensiven Kontakts und ggf. Übernachtung.

Tätigkeit / Personengruppe	Erweitertes Führungszeugnis	Präventionsschulung	Selbstverpflichtung	Hinweis
5. Kirchenmusik / Johanniskantorei				
Kantor*in / beruflich Mitarbeitende	Ja	Ja – nach Tätigkeit und Verantwortung	Ja	Beruflich Mitarbeitende.
Leitung / regelmäßige Mitarbeit im Kinder- oder Teeniechor	Ja	Basis	Ja	
Mitarbeitende bei Chorfreizeiten mit Kindern / Jugendlichen	Ja	juenger – nach Alter und Verantwortung	Ja	Intensiver Kontakt / ggf. Übernachtung.
Leitung von Erwachsenenchor / Instrumentalensemble	Prüfung	Ja – Schulungsformat nach Tätigkeit und Verantwortung;	Ja	
Teilnehmende in Erwachsenenchor / Ensemble	Nein	Nein	Nein	Teilnahme ist keine Mitarbeit im Sinne der Schutzanforderungen.
Posaunenchor – Leitung / regelmäßige verantwortliche Mitarbeit	Prüfung; bei Arbeit mit Minderjährigen ggf. Ja	Basis	Ja	
Förderkreis / organisatorische Unterstützung	In der Regel nein	Nein	Ja	für die Presbyteriumsmitglieder gelten deren Anforderungen,
6. Erwachsenenarbeit und Diakonie				
Leitung von Haus-, Bibel- und Gesprächskreisen	In der Regel nein; Prüfung bei besonderer Schutzbedürftigkeit / Minderjährigenkontakt	Basis	Ja	Dauerhafte inhaltliche Verantwortung.
Frauenhilfe / Senior*innenarbeit – verantwortliche Leitung	Nein	Basis	Ja	Besondere Schutzbedürftigkeit einzelner Teilnehmender kann relevant sein.
Besuchsdienst / regelmäßige Begleitung	Prüfung	Basis	Ja	Vertrauens- und häufig 1:1-Situationen.
Mittagstisch	Ja	Basis	Ja	
Café – Gegenüber	Nein	Basis	Ja	
Fahrdienst / regelmäßige Einzelbegleitung	Prüfung	Basis	Ja	1:1-Situationen und besondere Vertrauensstellung berücksichtigen.
Gemeinde- / Familienfreizeiten – Leitung und Betreuung	Prüfung; bei regelmäßigem / intensivem Kontakt zu Minderjährigen ggf. Ja	Nach Tätigkeit und Verantwortung	Ja	Bei Minderjährigen und Übernachtung erhöhte Anforderungen.
7. Weitere Tätigkeiten				
Gemeindebrief – Redaktion / dauerhaft verantwortliche Mitarbeit	Nein	freiwillig	Ja	punktuell - ohne eigene Leitungs-, Betreuungs- oder Aufsichtsverantwortung
Gemeindebrief – Austräger*innen	Nein	Nein	Nein	punktuell - ohne eigene Leitungs-, Betreuungs- oder Aufsichtsverantwortung
Küster*innen, Hausmeister*innen, Gemeindebüro / Verwaltung – beruflich Mitarbeitende	Ja	Basis	Ja	Beruflich Mitarbeitende.
Friedhof – beruflich Mitarbeitende	Ja	Basis bzw. nach Tätigkeit	Ja	Beruflich Mitarbeitende.
Sonstige dauerhaft oder verantwortlich tätige Ehrenamtliche	Prüfung	Ja – nach Tätigkeit und Verantwortung	Ja	

Hinweise zur Anwendung

- „Prüfung“ bedeutet: Die Notwendigkeit eines erweiterten Führungszeugnisses wird anhand von Art, Dauer und Intensität der Tätigkeit sowie des Prüfschemas im Schutzkonzept beurteilt.
- Für alle beruflich Mitarbeitenden ist ein erweitertes Führungszeugnis erforderlich.
- Für alle Mitglieder des Presbyteriums ist ein erweitertes Führungszeugnis verbindlich vorgesehen.
- Alle beruflich und ehrenamtlich Mitarbeitenden ab 14 Jahren sind schulungspflichtig. Lediglich punktuelle Unterstützung ohne eigene Leitungs-, Betreuungs- oder Aufsichtsverantwortung fällt nicht darunter; eine Einweisung in relevante Schutz- und Verhaltensregeln ist erforderlich.
- In der Kinder- und Jugendarbeit ist zusätzlich die Selbstverpflichtungserklärung der Evangelischen Jugend im Kirchenkreis Halle zu besprechen und zu unterzeichnen.
- Bei nicht eindeutig zuzuordnenden Tätigkeiten entscheidet das Presbyterium bzw. die zuständige Leitung anhand der Regelungen des Schutzkonzeptes.

Anhang 3 – Prävention von sexualisierter Gewalt nach dem Konzept: hinschauen – helfen – handeln

Die folgende Übersicht zeigt, welche Schulungen Mitarbeitende je nach Aufgabe und Verantwortung benötigen. Wer nur einmalig oder für eine klar begrenzte Hilfstätigkeit mitarbeitet, ist entsprechend der Regelung in Kapitel 7 von der Schulungspflicht ausgenommen.

Übersicht über den Schulungsumfang und -inhalt für unterschiedliche Zielgruppen Das Schulungskonzept unterscheidet grob drei Zielgruppen. Dabei sieht das KGSsG keine Differenzierung nach Ehrenamt oder Hauptamt vor, sondern nach Aufgabenbereich. Personen mit struktureller Leitungsfunktion werden gesondert betrachtet.

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 bis 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 4 – Schulungen Kinder- und Jugendarbeit

Das Konzept findet in der Schulungsarbeit der Kirchengemeinden und Kirchenkreise in der gesamten EKvW zum Themenfeld sexualisierte Gewalt und sexuelle Bildung im Bereich der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen verbindlich Anwendung. Hierzu zählt die verbandliche sowie die Offene Jugendarbeit. Die nach diesem Konzept durchgeführten Schulungen erfüllen den Standard nach „hinschauen – helfen – handeln“ und dem KGSsG.

juenger-BASISSCHULUNG I

• für junge ehrenamtliche Menschen, die als „Helfer:innen/ Trainees“ in die Mitarbeit hineinwachsen
• Alter in der Regel 12-15 Jahre
• Inhaltlicher Schwerpunkt: Sensibilisierung Zeitumfang: 3 Stunden

Wer führt die Schulungen durch?

• das Schulungsteam: Beruflich Mitarbeitende der Jugendarbeit.
• Eine Kooperation und enge Vernetzung mit den örtlichen Multiplikator:innen ist erwünscht und anzustreben.
• Die Schulungen sollen stets durch ein Team von zwei Personen erfolgen, wobei min. eine der Personen nicht in direktem Kontakt (Beziehungsarbeit) mit den Teilnehmenden stehen soll (z.B. Kolleg:in aus der Nachbarkirchengemeinde, Multiplikator:in)

juenger-BASISSCHULUNG II

• für ehrenamtlich Mitarbeitende im Rahmen von Juleica und jüngere ehrenamtlich Mitarbeitende, die noch nicht an der Juleica-Schulung teilnehmen können
• Alter in der Regel 15-17 Jahre
• Inhaltlicher Schwerpunkt: Handlungsstrukturen
• Zeitumfang: 8 Stunden

Wer führt die Schulungen durch?

• das Schulungsteam: Beruflich Mitarbeitende der Jugendarbeit
• Eine Kooperation und enge Vernetzung mit den örtlichen Multiplikator:innen ist erwünscht und anzustreben
• Die Schulungen sollen stets durch ein Team von zwei Personen erfolgen, wobei min. eine der Personen nicht in direktem Kontakt (Beziehungsarbeit) mit den Teilnehmenden stehen soll (z.B. Kolleg:in aus der Nachbarkirchengemeinde, Multiplikator:in)

juenger-QUALIFIZIERUNGSSCHULUNG

• für erwachsene ehrenamtlich Mitarbeitende und/ oder Mitarbeitende mit Leitungsverantwortung (Alter in der Regel ab 18 Jahre)
• Dieses Modul erfolgt aufbauend auf den bereits absolvierten Basisschulungen I und II
• Zeitumfang: 8 Stunden

Wer führt die Schulungen durch?

• Örtliche Multiplikator*innen
• Für eine Übergangszeit bis es in allen Kirchenkreisen genügend Multiplikator*innen gibt, besteht die Möglichkeit, dass der Jugendverband bzw. dass AfJ in enger Kooperation mit den Verantwortlichen im Kirchenkreis diese Schulung dezentral durchführt.

Anhang 5 – Prüfschema zur Notwendigkeit der Einsichtnahme in ein erweitertes Führungszeugnis für neben-/ehrenamtlich tätige Personen

Quelle: Landratsamt Biberach, Koordinierungsstelle für Kinderschutz und Frühe Hilfen, Kreisjugendreferat: Handlungsempfehlung zur Umsetzung des Bundeskinderschutzgesetzes § 72a SGB VIII im Landkreis Biberach. Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses für ehrenamtlich in der Kinder- und Jugendarbeit tätige Personen (http://www.bvbw-biberach.de/no_cache/service/downloads/?tx_abdownloads_pi1%5Baction%5D=getviewclickeddownload&tx_ab-downloads_pi1%5Buid%5D=116), zuletzt aufgerufen am 14.12.2017.

Beschreibung der Tätigkeit

Prüffragen :

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

Ja	**Nein**

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

Ja	**Nein**

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

Die Tätigkeit	**A**	**B**	**C**	**D**
… ermöglicht den Aufbau eines Vertrau-ensverhältnisses.	Nein	Vielleicht	Gut möglich	
… beinhaltet eine Hierarchie /-Machtverhältnis.	Nein	Nicht auszu-schließen	Ja	
… berührt Risikofaktoren des Kindes/Jugendlichen (Verletzlichkeit zum Beispiel Behinderung, psychische Auffälligkeiten, Kleinkinder, nicht deutschsprachig …).	Nein			
… wird in Anwesenheit/gemeinsam mit anderen Betreuern ausgeübt.	Ja	Meistens	Manchmal	Nein
… findet mit Gruppen statt.	Ja	Mit 2-3 Kindern/Jugendlichen	Hin und wieder auch mit einzelnen	Nein, meistens mit Einzelpersonen
… findet mit regelmäßig wechselnden Kindern/ Jugendlichen statt	Ja	Teils, teils	Nein	
… findet in der Öffentlichkeit statt/ Räumlichkeiten sind 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 hinter-einander)	regelmäßig	
… hat folgenden Zeitlichen Umfang.	bis zu 2 Std.	mehrere Stunden	ganzer Tag	auch über Nacht
… hat folgende Häufigkeit des El-ternkontaktes.	immer	manchmal	selten	nie
… hat folgende Altersdifferenz.	unter 5 Jah-ren	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 notwen-dig:	**Ja**	**Nein**

Anhang 6: Ansprechpersonen und Kontaktdaten

Meldestelle der Evangelischen Kirche von Westfalen (EKvW)

Meldestelle allgemein
Altstädter Kirchplatz 5
33602 Bielefeld
Telefon: 05 21 594-381
E-Mail: meldestelle@ekvw.de

Die Meldestelle ist dafür zuständig, eine Verdachtseinschätzung vorzunehmen. Dort werden bei KGSsG-Fällen die Plausibilität und die Erheblichkeit geprüft. Sie prüft im Falle einer Meldung, welche weiteren Schritte gegangen werden müssen und welche Personen hinzugezogen werden. Sie übernimmt auch den Kontakt zur Leitung. Darüber hinaus kann die Ansprech- und Meldestelle hinzugezogen werden, um sich zur Einschätzung eines Vorfalls oder Verdachts beraten zu lassen.

KuBuS (Kontakt – Beratung – unabhängige Stelle):
Unabhängige Information für Betroffene sexualisierter Gewalt in der Evangelischen Kirche und der Diakonie. Kostenlos und anonym.
Telefon: 0800 5040112
E-Mail: kontakt@kubus-beratung.de
https://kubus-beratung.de

„Wendepunkt" – Anlauf- und Beratungsstelle
für Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene bei sexualisierter Gewalt,
Münsterstr. 12
33330 Gütersloh
Telefon: 0 52 41 – 85 24 95
E-Mail: wendepunkt@kreis-guetersloh.de
https://www.kreis-guetersloh.de/themen/jugend/hilfen-bei-erziehungsfragen/sexueller-missbrauch/

Der „Wendepunkt" berät und begleitet die Verantwortlichen im Fall einer notwendigen Intervention. Die Beratung erfolgt kostenlos und unterliegt der Schweigepflicht. Sie ist auf Wunsch anonym und außerhalb der Beratungsstelle möglich.

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

Interne Ansprechstelle der Evangelischen Kirche von Westfalen (EKvW)
Wenn Sie von sexualisierter Gewalt oder Missbrauch im kirchlichen Kontext betroffen sind oder waren und darüber vertraulich (auch anonym) sprechen wollen, rufen Sie bitte die Ansprechstelle an!
Ansprechstelle „seelsorgliche Begleitung“
Pfarrer Olaf Kaiser
Iserlohner Str. 25
58239 Schwerte
Mobil: 0157/74988678
E-Mail: olaf.kaiser@institut-afw.de

Externe Ansprechstelle für sexualisierte Gewalt im Kontext der Ev. Kirche Westfalen/Rheinland
ansprechstelle@wildwasser-bielefeld.de
Mobil: 0521/5573466

Hilfe-Telefon „Sexueller Missbrauch“
Anrufen - auch im Zweifelsfall
Telefon: 0800 22 55 530
Telefonzeiten
Mo., Mi., Fr.: 9.00 bis 14.00 Uhr
Di, Do: 15.00 bis 20.00 Uhr
Das Hilfe-Telefon berät anonym, kostenfrei, mehrsprachig und in Gebärdensprache.
Nicht besetzt an bundesweiten Feiertagen und am 24. und 31. Dezember.
Außerhalb unserer Telefonzeiten können Sie uns eine Nachricht schreiben.
https://www.hilfe-portal-missbrauch.de/hilfe-telefon

Meldestelle der EKD für Hinweise und Beschwerden
Alle Mitarbeitenden der EKD, der Gliedkirchen und deren Einrichtungen arbeiten stets nach den geltenden Regeln und Gesetzen. Um Fehlverhalten wie Korruption oder andere Gesetzesverstöße zu vermeiden, hat die EKD ein Portal eingerichtet. Hier können berechtigte Hinweisgeber Meldungen und Beschwerden über mögliche Auffälligkeiten und Fehlverhalten abgeben. Alle Hinweise werden ernst genommen und streng vertraulich behandelt. Es wird sichergestellt, dass Hinweisgeber keine negativen Folgen erfahren, solange sie bei der Meldung davon ausgehen, dass ihre Angaben zutreffen.

Kontakt zur Meldestelle der EKD:
Anschrift:
Herrenhäuser Straße 12
30419 Hannover
Telefon: +49 (0)511 2796 8200
Web: www.bkms-system.com/ekd
https://www.ekd.de/meldestelle-der-ekd-fuer-hinweise-und-beschwerden-84268.htm

Superintendent des Ev. Kirchenkreises Halle / W.
Pfr. Dr. André Heinrich
Martin-Luther-Str. 11
33790 Halle / W.
Tel.: 0 52 01 / 1 84-0
E-Mail: andre.heinrich@kk-ekvw.de

Mitarbeitendenvertretung im Ev. Kirchenkreis Halle / W.
Martin-Luther-Str. 11
33790 Halle / Westfalen
Mobil: 01 60 - 91 38 50 91
Telefon: 0 52 01 - 1 84 - 34
Fax: 0 52 01 - 1 84 - 69
E-Mail: mav-halle@kk-ekvw.de

Gleichstellungsbeauftragte des Ev. Kirchenkreises Halle / W.
Sabine Panneke
Mobil: 01 60 - 91 38 50 91
Telefon: 0 52 01 - 1 84 - 34
Fax: 0 52 01 - 1 84 - 69
E-Mail: sabine.panneke@kk-ekvw.de

Antidiskriminierungsstelle des Bundes
Glinkastraße 24
10117 Berlin
Telefon: 0800 546 546 5 (Beratung bei Diskriminierung: Mo-Do 9-15 Uhr)
E-Mail: poststelle@ads.bund.de
https://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/ueber-uns/jetzt-kontakt-aufnehmen/jetzt-kontakt-aufnehmen-node.html

Vorsitzender des Presbyteriums der Ev.-Luth. Kirchengemeinde Halle (Westfalen)
Pfr. Nicolai Hamilton
Ulmenweg 22
33790 Halle / W.
Telefon: 0 52 01 / 66 45 84
nicolai.hamilton@kk-ekvw.de