

# SCHUTZKONZEPT

zur Prävention sexualisierter Gewalt  
im Bereich der Kinder- und Jugendarbeit

Erarbeitet für die Umsetzung im CVJM Rothenuffeln-Haddenhausen  
Gültig ab Januar 2024



## INHALTSVERZEICHNIS

<b>LEITBILD</b>	<b>3</b>
<b>VERANTWORTUNG IM EHRENAMT</b>	<b>3</b>
Kinderschutzensible Einarbeitung unserer Ehrenamtlichen	3
Verhaltenskodex und Selbstverpflichtungserklärung	3
Thematisierung in Mitarbeitendengesprächen	3
Intervention bei Verdachtsfällen	4
Allgemeiner Grundsatz	4
Unser Verhaltenskodex	4
<b>MÖGLICHE PRÄVENTIONSMAßNAHMEN ZUM SCHUTZ VON TEILNEHMER:INNEN UND MITARBEITER:INNEN VOR GRENZVERLETZENDEM VERHALTEN UND SEXUALISierter GEWALT</b>	<b>8</b>
Offener Umgang mit dem Thema	8
Schulungen und Fortbildungen für ehren- und hauptamtliche Mitarbeiter:innen:	8
Führungszeugnisse und Selbstverpflichtungen:	8
Definierte Ansprechpersonen und Interventionsverfahren:	8
Regelmäßige Risikobewertungen von Veranstaltungen und Veranstaltungsorten:	9
<b>PARTIZIPATION</b>	<b>9</b>
<b>WICHTIGE ADRESSEN</b>	<b>10</b>
<b>ANHANG</b>	<b>11</b>
Fragebogen zur Risikoeinschätzung	11
Interventionsplan	19
Äußerung des Verdachtes	21
Einschätzung der Gefährdung	21
Das Krisenteam	24
Aufgabenprozess	26
Arbeitsrechtliche Möglichkeiten zu Prävention und Intervention bei innerinstitutionellem sexuellem Missbrauch	28
Kontakt - und Telefonliste für die Krisenintervention	29
Falldokumentation - Kontaktdaten und Plausibilität	30
Verdachtserklärung und Gefährdungseinschätzung	34
Meldung	36
Krisenteam	37
Gesprächsdokumentation	40
Mitwirkende	42
Selbstverpflichtung	43



## LEITBILD

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

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

## VERANTWORTUNG IM EHRENAMT

### **Kindesschutzsensible Einarbeitung unserer Ehrenamtlichen**

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

### **Verhaltenskodex und Selbstverpflichtungserklärung**

Von allen Mitarbeitenden wird eine Selbstverpflichtungserklärung abgegeben, mit der sich Mitarbeitende verpflichten, die Verantwortlichen zu informieren, wenn gegen sie ein Ermittlungsverfahren wegen einer Straftat gegen die sexuelle Selbstbestimmungsfähigkeit von Minderjährigen eröffnet wird.

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

### **Thematisierung in Mitarbeitendengesprächen**

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



## **Intervention bei Verdachtsfällen**

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

## **Allgemeiner Grundsatz**

Wir gehen in der christlichen Jugendarbeit offen und transparent mit dem Thema der sexuellen Selbstbestimmung und der Wahrung persönlicher Grenzen um. Wir sind uns als Träger von kirchlicher Kinder- und Jugendarbeit bewusst, dass die Teilnehmenden unserer Angebote durchaus dem Risiko der sexualisierten Gewalt und der Verletzung der sexuellen Selbstbestimmung ausgesetzt sind und unternehmen alles in unserer Macht Stehende, um dieses Risiko zu minimieren. Durch die Thematisierung der Problematik in Schulungen und im alltäglichen Umgang miteinander wirken wir einer Tabuisierung des Themas und Räumen des Schweigens und Wegsehens nach bestem Maß entgegen. Die Angebote des CVJM bieten Kindern und Jugendlichen Räume zur freien und selbstbestimmten Entfaltung. Als Verantwortliche stellen wir uns klar gegen grenzverletzendes Verhalten, Ausgrenzung, Diskriminierung, Verletzung der sexuellen Selbstbestimmung und sexualisierte Gewalt.

## **Unser Verhaltenskodex**

Als CVJM geben wir uns selbst einen Verhaltenskodex für den wertschätzenden und achtsamen Umgang miteinander. Alle haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiter:innen der christlichen Kinder- und Jugendarbeit verpflichten sich, die nachfolgenden Regelungen sowie die individuellen Grenzen und die sexuelle Selbstbestimmung von Teilnehmenden und Mitarbeitenden in der christlichen Kinder- und Jugendarbeit zu achten, zu respektieren und zu wahren.

### **1. Wir stehen für einen wertschätzenden und respektvollen Umgang**

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

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



## **2. Wir beachten unsere persönlichen Grenzen, auch wenn wir eng zusammenleben**

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

- a. Wir stellen bei Übernachtungen eine Geschlechtertrennung sicher. Mitarbeiter:innen und Teilnehmer:innen schlafen nicht gemeinsam in einem Zimmer oder Zelt. Mädchenzimmer /-zelte werden von einem weiblichen, Jungenzimmer / -zelte von einem männlichen Teammitglied betreut. Wo dies aus logistischen Gründen absolut nicht möglich ist (z.B. Sammelunterkünfte) sorgen wir trotzdem für eine entsprechende räumliche Trennung zwischen Mädchen und Jungen, wie auch zwischen Teilnehmer:innen und Mitarbeiter:innen. Bei Teilnehmer:innen mit einer diversen Geschlechtsidentität vereinbaren wir eine individuelle Regelung im Gespräch zwischen Team und Teilnehmer:in.
- b. Wir wahren bei unseren Angeboten und Freizeiten die persönliche Privatsphäre von Teilnehmer:innen und Mitarbeiter:innen. Wir klopfen zum Beispiel an, ehe wir die Schlafräume von anderen betreten. Insbesondere die Betten und die Schränke / Tischen sind der absolute Privatbereich der Teilnehmer:innen.
- c. Alle haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiter:innen tragen eine ihrer pädagogischen Tätigkeit angemessene Kleidung. Bei Übernachtungsangeboten der Kinder- und Jugendarbeit ist ebenso darauf zu achten, dass die Nachtkleidung ebenfalls angemessen ist.
- d. Die Mitarbeiter:innen ziehen sich bei Sport-, Schwimm-,O oder Übernachtungsangeboten nicht gemeinsam mit Kindern und Jugendlichen um und nutzen nicht die gleichen Wasch-/Duschräume. Gibt es keine getrennten Umkleide- oder Wasch-/Duschräume, so sind getrennte Umkleide- bzw. Duschzeiten festzulegen.

## **3. Wir legen bei unserer Beziehungsarbeit Wert auf eine professionelle Nähe.**

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

- a. Als Mitarbeiter:innen gehen wir keine sexuellen Kontakte mit Teilnehmer:innen ein. Verlieben sich (junge) Mitarbeiter: innen in Jugendliche oder junge Erwachsene, die an einem Angebot,einer Aktion oder einer Reise des CVJM teilnehmen, achten sie solange ein Abhängigkeitsverhältnis bzw. kein gleichberechtigtes Rollenverhältnis zwischen den beteiligten Personen besteht, auf eine entsprechende Distanz. An dieser Stelle sei auch auf das Abstinenzgebot im Rahmen des Kirchengesetzes zum Schutz vor sexualisierter Gewalt der EKvW (KGSsG §4.2), hingewiesen.
- b. Alle Mitarbeiter:innen verhalten sich ihrem Alter und ihrer Rolle entsprechend. Kinder und Jugendliche müssen sie in ihrer Leitungsrolle ernst nehmen können. Sie achten, bei aller Nähe, Beziehung und Vertrautheit auf eine professionelle Distanz zu anderen Mitarbeiter:innen und Teilnehmer:innen.



- c. Als haupt- und ehrenamtliche Mitarbeiter:innen führen wir aus eigener Initiative keine Gespräche mit Teilnehmer:innen, über deren Intimleben. Sollten sich solche Gespräche im Rahmen der Seelsorge an Kindern und Jugendlichen seitens dieser ergeben, ist deren Inhalt stets vertraulich zu behandeln und das Gespräch an einem geeigneten, die Intimsphäre des Gesprächspartners wahrenden Ort zu führen. Ehrenamtliche Mitarbeiter:innen sollten bei Anbahnung solcher Gespräche an die entsprechend geschulten hauptamtlichen Mitarbeiter:innen verweisen und im besten Fall diese Gespräche nicht selbst führen.

#### **4. Wir beachten unsere Persönlichkeitsrechte**

Bei unseren Gruppen, Kreisen, Aktionen, Seminaren und Freizeiten wird niemand ohne sein Einverständnis fotografiert und/oder gefilmt. In Toiletten und Badezimmern/Waschräumen ist das Fotografieren und/oder Filmen grundsätzlich untersagt. Videos oder Fotos werden nur mit schriftlichem Einverständnis der abgebildeten Personen bzw. der Erziehungsberechtigten ins Internet gestellt oder anderweitig veröffentlicht. Auch weisen unsere Teilnehmer:innen auf die Einhaltung von Persönlichkeitsrechten und dem Recht am eigenen Bild hin.

#### **5. Wir halten uns an den Jugendschutz**

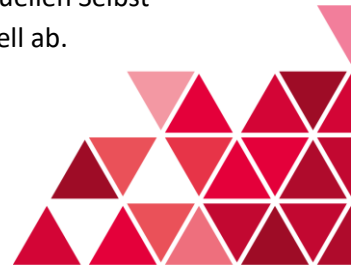
Wir halten uns bei allen Veranstaltungen, Aktionen und Freizeiten der Evangelischen Jugend an das geltende Jugendschutzgesetz. Dieses (bei Auslandsfreizeiten das jeweils strengere) ist für uns in jedem Fall bindend. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben überdies Vorbildfunktion. Dies gilt auch für den Alkohol- und Tabakkonsum.

#### **6. Wir sind sensibel für grenzverletzendes Verhalten**

Wir schauen bei Verletzungen der persönlichen Grenzen oder der sexuellen Selbstbestimmung von Kindern- und Jugendlichen durch andere nicht weg, sondern greifen zum Schutze der Betroffenen ein. Hierfür werden unsere Mitarbeiter:innen in den obligatorischen Grund- und Aufbauschulungen (Juleica) sensibilisiert und qualifiziert.

Als Träger evangelischer Kinder- und Jugendarbeit lassen wir uns im Falle der Vermutung sexueller Grenzverletzungen/Übergriffe von der „Fachstelle für Prävention und Intervention“ der Evangelischen Kirche von Westfalen (EKvW) und der landeskirchlich Beauftragten für den Umgang mit Verletzungen der sexuellen Selbstbestimmung beraten.

- a. Wir greifen transparent und offen bei grenzverletzendem Verhalten ein und klären ruhig und sachlich mit Betroffenen und Beschuldigten unabhängig voneinander die Situation. Wir fordern uns selbst zeitnah Hilfe und Unterstützung ein und vermitteln Betroffenen Unterstützungsangebote. Wir sorgen im Rahmen unserer Möglichkeiten dafür, dass entsprechende Vorfälle professionell verfolgt und gehandelt werden.
- b. Wir agieren bei Verdachtsfällen von sexualisierter Gewalt, die sich innerhalb unserer Angebote und Einrichtungen ereignet haben, gemäß unseres Interventionsplans (siehe Anhang) und leiten die notwendigen Schritte ein. Zusätzlich melden wir Fälle von sexualisierter Gewalt, die sich innerhalb unserer Angebote und Einrichtungen ereignet haben, konsequent der Meldestelle in der Fachstelle Umgang mit Verletzungen der sexuellen Selbstbestimmung (UVSS) und stimmen das weitere Vorgehen mit dieser individuell ab.



- c. Wir thematisieren und reflektieren entsprechende Vorfälle, die in Gruppen ohne hauptamtliche Begleitung stattgefunden haben, beim nächsten Mitarbeitendenkreis, der nächsten Teambesprechung oder Leitungsrunde und unterstützen uns gegenseitig. Wir vermitteln haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiter:innen die in diesem Rahmen belastende Gespräche geführt haben, entsprechende Hilfs- und Nachsorgeangebote und stehen ihnen seelsorglich zur Seite.
  
- d. Als ehrenamtliche Mitarbeiter:innen haben wir insbesondere auf Freizeiten die Kontaktdaten einer Ansprechperson, bei der wir im Umgang mit einer grenzverletzenden Situation telefonische Unterstützung erfahren, oder im Anschluss seelsorgliche Begleitung bekommen können.



## **MÖGLICHE PRÄVENTIONSMAßNAHMEN ZUM SCHUTZ VON TEILNEHMER:INNEN UND MITARBEITER:INNEN VOR GRENZVERLETZENDEM VERHALTEN UND SEXUALISIERTER GEWALT**

### **Offener Umgang mit dem Thema**

Wir sind uns bewusst, dass das Thema des grenzverletzenden Verhaltens und der sexualisierten Gewalt auch den Arbeitsbereich der evangelischen Jugendarbeit betrifft. Durch bewusstes oder unbewusstes Handeln von Mitarbeiter:innen und/oder Teilnehmer:innen wurden und werden Menschen im Rahmen unserer Angebote und Aktionen Opfer von grenzverletzendem Verhalten und sexualisierter Gewalt. Dieses offen zu benennen, transparent zu kommunizieren und in keiner Weise zu tabuisieren, zeigt nach außen und nach innen die reflektierte und intensive Beschäftigung aller Beteiligten mit dem Thema. Ein offener Umgang damit auch gegenüber ehrenamtlichen Mitarbeiter:innen und Teilnehmer:innen sensibilisiert diese für das Thema und baut Hemmschwellen bei der Offenlegung möglicher Übergriffe ab. Gleichzeitig schreckt ein offener und reflektierter Umgang mit dem Thema mögliche Täter früh ab.

### **Schulungen und Fortbildungen für ehren- und hauptamtliche Mitarbeiter:innen:**

Durch regelmäßige Schulungen werden Täterstrategien, Erscheinungsformen und Handlungsperspektiven vermittelt. Mitarbeitende werden so für das Thema und die Erscheinungsformen von grenzverletzendem Verhalten und sexualisierter Gewalt sensibilisiert. Dadurch prüfen sie ihr eigenes Verhalten gegenüber Mitarbeiter:innen und Teilnehmer:innen und beugen bewussten oder unbewussten Grenzverletzungen oder Übergriffen vor. Der Themenkomplex muss bereits in die Grundschulung für ehrenamtliche Mitarbeiter:innen aufgenommen werden, um vom Beginn der Mitarbeit in der evangelischen Jugendarbeit für das Thema zu sensibilisieren.

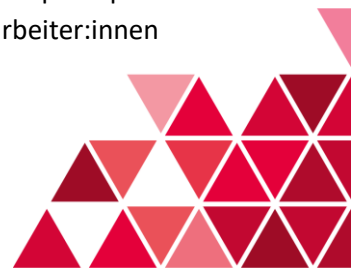
Die Schulungsmaßnahmen zur Prävention sexualisierter Gewalt werden gemäß den aktuellen Vorgaben durch Juenger Unterwegs im Kirchenkreis Minden durchgeführt.

### **Führungszeugnisse und Selbstverpflichtungen:**

Wer sich haupt- oder ehrenamtlich in der evangelischen Kinder- und Jugendarbeit engagieren möchte, verpflichtet sich grundsätzlich die persönlichen Grenzen und die sexuelle Selbstbestimmung von Mitarbeiter:innen und Teilnehmer:innen zu wahren und zu schützen. Hierzu ist eine entsprechende Selbstverpflichtung von jedem Mitarbeitenden anzuerkennen und zu unterschreiben. Gleichzeitig ist in regelmäßigen Abständen ein erweitertes Führungszeugnis an verantwortlicher Stelle vorzulegen. Wer eine solche Selbstverpflichtung nicht anerkennt oder unterschreibt, kein erweitertes Führungszeugnis vorlegt oder rechtskräftig wegen einer Straftat verurteilt worden ist, die den Vorschriften des SGB VIII in der jeweils geltenden Fassung entspricht, kann nicht Mitarbeiter:in in der evangelischen Kinder- und Jugendarbeit sein. Bestehende Mitarbeitendenverhältnisse sind bei Bekanntwerden entsprechender Missstände umgehend zu beenden.

### **Definierte Ansprechpersonen und Interventionsverfahren:**

Für den Fall, dass grenzverletzendes Verhalten oder sexualisierte Gewalt innerhalb oder außerhalb der Arbeit des CVJM Rothenuffeln-Haddenhausen bekannt wird, gibt es klar definierte Ansprechpersonen und Interventionsverfahren. Diese werden allen haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiter:innen





in entsprechenden Schulungen vorgestellt, sodass alle Mitarbeitenden im Fall der Fälle wissen, wen sie ansprechen können und von wem sie Hilfe und Unterstützung bekommen können. Gleichzeitig wird, nicht zuletzt aus Gründen des transparenten Umgangs mit möglichen Fällen, der Kontakt zu unabhängigen, externen Beratungs- und Hilfsangeboten wie beispielsweise Wildwasser e.V. oder Juenger Unterwegs angeboten oder hergestellt.

### **Regelmäßige Risikobewertungen von Veranstaltungen und Veranstaltungsorten:**

In regelmäßigen Abständen werden Veranstaltungen und Veranstaltungsorte der evangelischen Jugendarbeit, nach einem definierten Bewertungsmuster auf ihr Risiko bezüglich Möglichkeiten von grenzverletzendem Verhalten oder sexualisierter Gewalt bewertet und überprüft. Leitung und verantwortliche Mitarbeitende beraten anschließend gemeinsam, durch welche Maßnahmen sich das Risiko weiter verringern lassen kann und verabreden konkrete Umsetzungsschritte.

## **PARTIZIPATION**

Die systematische Beteiligung von Kindern und Jugendlichen an Entscheidungen, die sie betreffen, stärkt deren Position und verringert das Machtgefälle zwischen Erwachsenen und Minderjährigen. Das ist eine wichtige Voraussetzung zur Verhinderung von „geschlossenen Systemen“ und zur Prävention von sexuellem Missbrauch. Wir sehen uns als beteiligungsorientierte Organisation und stärken Kinder und Jugendliche in ihrer Persönlichkeit, damit sie kritikfähig werden und sich äußern, wenn sie Anlass für Beschwerden haben. Die Möglichkeiten der Mitbestimmung (z.B. Interne, Jahreshauptversammlung etc.) sind allen Kindern und Jugendlichen sowie den (ehrenamtlichen) Mitarbeitenden bekannt und werden entsprechend genutzt. Kinder und Jugendliche sowie deren Eltern wissen, welche Ansprechpersonen für Wünsche, Kritik, Nachfragen oder Äußerungen von Verdachtsfällen auf grenzverletzendes Verhalten zur Verfügung stehen.



## WICHTIGE ADRESSEN

### **Fachstelle für Prävention und Intervention der EKvW**

Pfrn. Daniela Fricke

Tel.: 0521/594-308

E-Mail: [daniela.fricke@ekvw.de](mailto:daniela.fricke@ekvw.de)

### **CVJM Westbund**

Kerstin Möller

Tel.: 0277/2646-1169

E-Mail: [k.moeller@cvjm-westbund.de](mailto:k.moeller@cvjm-westbund.de)

### **Zentrale Anlaufstelle help**

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

Tel.: 0800/5040-112

E-Mail: [zentrale@anlaufstelle.help](mailto:zentrale@anlaufstelle.help)

### **Wildwasser Minden e.V.**

Weberberg 2

32423 Minden

Tel.: 0571/87677

E-Mail: [verein@wildwasser-minden.de](mailto:verein@wildwasser-minden.de)

### **mannigfaltig Minden-Lübbecke**

Simeonstraße 20

32423 Minden

Tel.: 0571/889-2684

E-Mail: [info@mannigfaltig-minden-luebbecke.de](mailto:info@mannigfaltig-minden-luebbecke.de)

### **juenger unterwegs im evangelischen Kirchenkreis Minden**

Rosentalstraße 6

32423 Minden

Tel.: 0571/8374435

E-Mail: [info@juenger-minden.de](mailto:info@juenger-minden.de)



## ANHANG

### FRAGEBOGEN ZUR RISIKOEINSCHÄTZUNG

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

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

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

Name der Kirchengemeinde/ des Verbandes/ der Einrichtung:

---

---

Adresse des (Gemeinde-) Hauses / der Einrichtung

---

---

Diese Einschätzung wurde vorgenommen:

Am:

---

Von:

---



## 1. Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen

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

### 1.1 Umgang mit Nähe und Distanz:

Wir sind uns bewusst, wie sehr unsere Arbeit von der pers. Beziehung zu den Kindern/Jugendlichen und jungen Erwachsenen lebt. Darum ist es besonders wichtig, hier genau hinzusehen und die Risiken zu bewerten.  
Wo gibt es bei unserem Angebot besondere Situationen von Nähe und Distanz?

Welche Risiken könnten daraus entstehen?

Konkrete Absprachen zum Umgang mit diesen Risiken:

### 1.2 Übernachtungen, Beförderungs-, Besuchssituationen

Freizeiten, Übernachtungsaktionen, persönliche Besuche, Mentoring, Schulungen... All das sind wichtige Angebote unserer Arbeit. Notiert hier die grundlegenden Regeln, die in unserer Arbeit für diese Arbeitsbereiche verabredet sind. Welche Risiken müssen wir besonders im Auge behalten?

Konkrete Absprachen zum Umgang mit diesen Risiken:



### 1.3 Räumliche Gegebenheiten: Innenräume

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

Wie werden sie genutzt?

Welche Risiken könnten daraus entstehen?

Konkrete Absprachen zum Umgang mit diesen Risiken:

### 1.4 Räumliche Gegebenheiten: Außenbereich

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

Ist das Grundstück von außen einsehbar? Wie?

Ist das Grundstück unproblematisch betretbar? Wie?

Welche Risiken könnten daraus entstehen?

Konkrete Absprachen zum Umgang mit diesen Risiken:



Wer kann sich in der Einrichtung unbeaufsichtigt aufhalten?	
Sind diese Personen in der Einrichtung persönlich bekannt? O Ja / O Nein	Sind es regelmäßige Aufenthalte? O Ja / O Nein
Werden die Gäste namentlich erfasst, Aufenthaltszeiträume dokumentiert? O Ja / O Nein	Welche Risiken könnten daraus entstehen?
Zukünftige Maßnahmen zur Abwendung:	

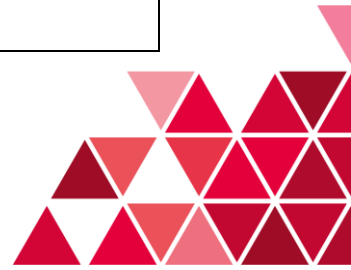
### 1.5 Andere Nutzergruppen / Schlüssel

Gibt es andere Personen / Gruppen, die die Räumlichkeiten nutzen?	
Gibt es andere Personen / Gruppen, die Schlüssel zu den Räumlichkeiten haben?	
Welche Risiken könnten daraus entstehen?	
Konkrete Absprachen zum Umgang mit diesen Risiken:	

## 2. Mitarbeiter:innen Entwicklung

### 2.1 Erweitertes Führungszeugnis

Liegt das erweiterte Führungszeugnis für alle Mitarbeitenden vor? (Keines älter als 5 Jahre, bei Neueinstellungen/ Neueinstieg ins Ehrenamt nicht älter als 3 Monate)	O Ja / O Nein
In welchen zeitlichen Abständen wird es wieder neu angefordert?	



<p>Welche Risiken gibt es durch diese Form des Nachweises?</p>	
<p><b>2.2 Selbstverpflichtung</b></p>	
<p>Wie wird evaluiert, ob das Verhalten der Mitarbeiter:innen, Haupt-, Neben- und Ehrenamt ihrer Unterschrift und dem Gespräch zur Selbstverpflichtungserklärung entspricht?</p>	
<p>Wie wird die Selbstverpflichtungserklärung in der Öffentlichkeit (TN, Eltern) kommuniziert?</p>	
<p>Ist für alle Mitarbeiter:innen und Besucher:innen klar, an wen sie sich wenden können, wenn Mitarbeiter:innen sich nicht an die Erklärung halten?  <input type="radio"/> Ja / <input type="radio"/> Nein</p>	<p>Wie wird dies kommuniziert ?</p>
<p><b>2.3 Schulung</b></p>	
<p>Wie wird sichergestellt, dass alle Mitarbeiter:innen, die neu in die Arbeit kommen, an einer Schulung/ Fortbildung zur Prävention (sexueller) Gewalt teilnehmen?</p>	
<p>Wer veranstaltet diese?</p>	
<p>Wie wird sichergestellt, dass jede:r neue Mitarbeiter:in diese zeitnah mitmacht?</p>	



<b>2.4. Dokumentation</b>	
Mitarbeiter:innen in unseren Einrichtungen und Arbeitsbereichen sind oft in unterschiedlichen Kontexten aktiv. Wie können die MA unkompliziert all ihre Infos zum Thema „vorzeigen“? Das ist die Frage nach Dokumentation. Wie wird der Nachweis über das erweiterte polizeiliche Führungszeugnis, die Unterzeichnung des Ethos / Selbstverpflichtung und die Schulung zur Prävention von (sexueller) Gewalt dokumentiert?	
Wie können die MA selber, oder andere Einrichtungen diese Dokumentation nutzen? Wer darf sie einsehen?	
<b>2.5 Bewerbungsgespräche / Motivationsklärung bei Ehrenamtlichen</b>	
Gerade bei dem Neueinstieg in der Kinder- und Jugendarbeit ist es wichtig, auf unsere Haltung und unseren Ethos hinzuweisen und diese zu erläutern. Wie geschieht das?	
Welche Risiken könnten entstehen, wenn es nicht passiert?	
Zukünftige Maßnahmen zur Abwendung:	





<b>2.6 Arbeitsverträge</b>	
Sind in die Arbeitsverträge Zusatzvereinbarungen zum Schutz vor sexualisierter Gewalt aufgenommen? <input type="radio"/> Ja / <input type="radio"/> Nein	Welche Risiken könnten daraus entstehen?
Zukünftige Maßnahmen zur Abwendung:	
<b>2.7 Zuständigkeiten und informelle Strukturen</b>	
Sind Zuständigkeiten klar geregelt? <input type="radio"/> Ja / <input type="radio"/> Nein	Welche?
Gibt es informelle Strukturen? <input type="radio"/> Ja / <input type="radio"/> Nein	Welche?
Welche Risiken könnten daraus entstehen?	
Zukünftige Maßnahmen zur Abwendung:	
Sind nicht-pädagogische Mitarbeitende über bestehende Regeln informiert? <input type="radio"/> Ja / <input type="radio"/> Nein	Welche Risiken könnten daraus entstehen?
Zukünftige Maßnahmen zur Abwendung:	
<b>3. Handlungsplan</b>	
Wo befindet sich der Handlungsplan (Notfallplan, Handlungskette), in dem für einen Verdachtsfall die Aufgaben und das Handeln konkret geklärt sind?	



Wer bekommt diesen Notfallplan ausgehändigt?	
Welche Risiken könnten daraus entstehen, dass dieser nicht gefunden / genutzt wird?	
Zukünftige Maßnahmen zur Abwendung:	
<b>4. Andere Risiken</b>	
In unserer Einrichtung / aus meiner Perspektive sehe ich Risiken in weiteren Bereichen:	
Unterschriften:	



## INTERVENTIONSPLAN

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

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

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

Es gilt:

- Eine „Null-Toleranz- Haltung“ gegenüber Taten und der Transparenz bei der Aufklärung und Aufarbeitung zu Fällen sexualisierter Gewalt.
- Die Verpflichtung der Mitteilung an die leitende Person, sollte sie selbst betroffen sein, an die nächst höhere Stelle.

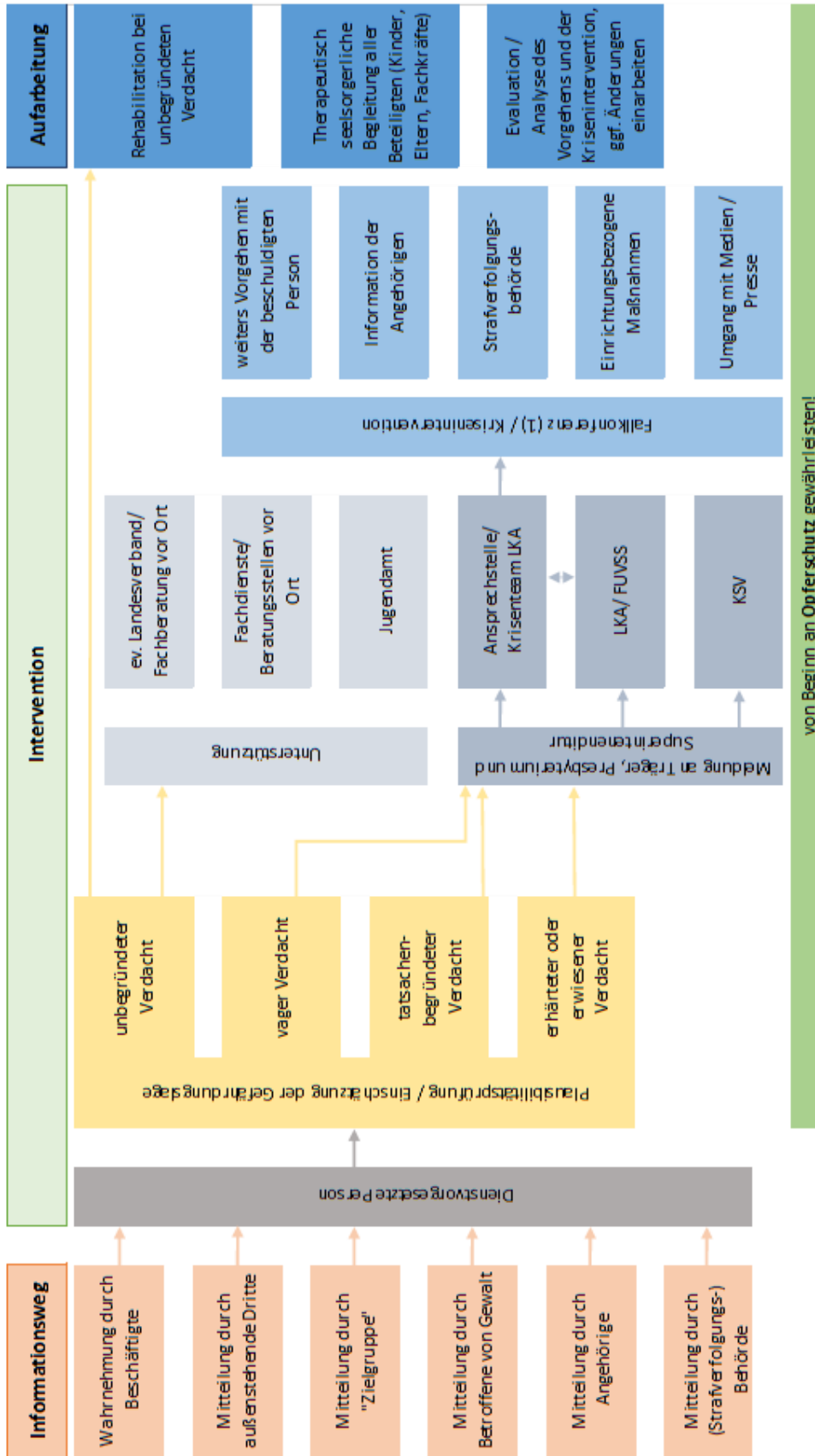
Weiterhin ist immer zu bedenken, dass insbesondere ein Verdacht gegen eine/n Mitarbeiter:in immer mit einer Belastung des gesamten Umfeldes einhergeht. Diese Dynamik darf jedoch niemals der Meldung eines Verdachtsfalles entgegenstehen.

### **Bei Kenntnisnahme eines Hinweises:**

- Akute Gefahrensituationen immer sofort beenden. (Opferschutz)
- Sorgfältige Dokumentation (Sach- und Reflexionsdokumentation)
- Weitere generelle Standards bei Kenntnisnahme eines Hinweises:
  - o Ruhig bleiben, nicht vorschnell, aber konsequent und besonnen handeln
  - o Davon ausgehen, dass das Kind die Wahrheit sagt
  - o Keine falschen Versprechungen gegenüber dem Kind äußern (z.B. ich behalte alles für mich)
  - o Transparentes Vorgehen gegenüber dem Kind/Jugendlichen (nicht immer mit deren Einverständnis, aber nie ohne Kenntnis)
  - o Sorgeberechtigte einbeziehen
  - o Keine eigenen Ermittlungen zum Tathergang
  - o Keine eigenen Befragungen z.B. des Kindes durchführen, aber erzählen nicht unterbinden
  - o Eigene Grenzen und Betroffenheit erkennen und akzeptieren
- An zuständige Person melden und in den Regelablauf einsteigen
- Standard bei Entscheidungen: 4-6-Augenprinzip



**Schaubild**



von Beginn an Opferschutz gewährleisten!

**Dokumentation** aller Schritte und Entscheidungen über den gesamten Prozess der Krisenintervention

**Binnen 48 Stunden**

(1) Wer gehört in die Fallkonferenz: GF/ Vorges., SUP/ KSV, LKA, JA



## ÄUßERUNG DES VERDACHTES

Die erste Ansprechperson bei einem Verdacht oder einer Vermutung ist die Leitung (Gruppenleitung). Ebenso ein von Dritten an die Mitarbeiter:innen herangetragen Verdacht wird der Leitung unmittelbar mitgeteilt. Die Leitung ist verpflichtet, den Verdacht an den Vorstand weiterzugeben.

Ist die Leitung selber betroffen, muss direkt der Vorstand informiert werden.

grau	Prozessschritt	Ziele	Beteiligte	Folgen/ Anmerkungen	Dokumente
1.	<b>Entgegennahme des Verdachtes oder der Vermutung</b> Kontaktaufnahme zur Einschätzung der Gefährdung und der Bewertung. Max. 24 Stunden nach Information		Vorstand Leitung Meldende Person		Falldokumentation mit Kontaktdaten Anlage 2

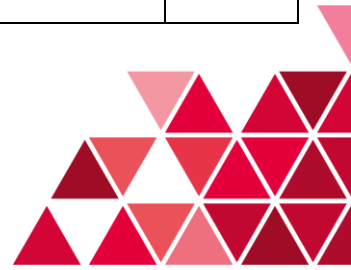
## EINSCHÄTZUNG DER GEFÄHRDUNG

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

Es wird strukturiert geprüft:

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

orange	Prozessschritt	Ziele	Beteiligte	Folgend/ Anmerkungen	Dokumente
2.	<b>Gefährdungseinschätzung</b> Zur Einschätzung der Gefährdungslage und der Bewertung der Information: Fallberatung mit mindestens einer weiteren Fachkraft innerhalb von 24	- Bewertung der Situation - Klärung des Einstieges in den Handlungsplan	- Dienstvorgesetzte/r oder Leitung - Fachkraft für den Kinderschutz (insoweit erfahrene Fachkraft – INSOFA) - UVSS	<b>Es gilt das 4-6-Augen-Prinzip!</b>  Opferschutz muss unabhängig vom Ergebnis eingeleitet werden!	Anlage 1



	Stunden nach Eingang der Meldung a) Plausibilität feststellen b) Gefährdungseinschätzung c) Verdachtsstufe				
<b>a</b>	<b>Plausibilität</b>	- Wie plausibel ist geschilderte Situation?	s.o.	Es muss eine <b>erfahrende und unabhängige Fachkraft</b> einbezogen werden, die sicherstellt, dass keine Eigeninteressen der Beteiligten und der Einrichtung einfließen!	Anlage 2
<b>b</b>	<b>Gefährdungseinschätzung</b>	- Klarheit über die Gefährdung weiterer Kinder und Jugendlicher	s.o.		Anlage 3
<b>c</b>	<b>Verdachtsprüfung, erste Ergebnisse:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Es handelt sich um einen unbegründeten Verdacht (weiter zu 3a)</li> <li>- Es handelt sich um einen vagen Verdacht (weiter zu 3b)</li> <li>- Es handelt sich um einen durch Tatsachen gegründeten Verdacht weiter zu 3c)</li> <li>- Es liegt ein erhärteter und/ oder erwiesener Verdacht vor (weiter zu 3d)</li> </ul>	- Überprüfung der Vermutung	s.o.	Sicherung der Ergebnisse und Begründung der Vermutung der Einstufung und Bewertung des Verdachtes	Anlage 3



<b>3.</b>	<b>Weiterarbeit mit den Ergebnissen der Gefährdungseinschätzung</b>	-			
<b>a</b>	<b>Ergebnis unbegründeter Verdacht</b> Die beschuldigte Person ist gegenüber allen Personen, die vom Verdacht Kenntnis haben zu rehabilitieren. (weiter bei 5a)	- Rehabilitation der betroffenen Person	s.o.	- Es muss ein Vorgang erarbeitet werden, wie die Rehabilitation erfolgen kann. (siehe 6) - Mitteilung an alle bereits eingebundenen Stellen!	
<b>b</b>	<b>Ergebnis vager Verdacht</b> - Möglicherweise weitere Stellen (LKA, UVSS) einschalten - Es sind weitere Maßnahmen zur Abklärung des Verdachtes erforderlich - Beteiligung/ Bildung des Krisenteams (siehe 6)	- Kindesschutzorientierte Aufklärung - Ggf. Auflagen bzw Angebote für die Mitarbeiter:innen (Coaching, Supervision, Beratung)	Krisenteam	Eine externe Fachkraft sollte hinzugezogen werden, um den einrichtungsunabhängigen Blick zu gewährleisten. Bsp.: Beratungsstellen wie Wildwasser	
<b>c/d</b>	<b>Ergebnis tatsachenbegründeter oder erhärteter oder erwiesener Verdacht</b> - Meldung an alle zu beteiligenden Stellen (Presbyterium, Kirchenkreis, Landeskirche, Jugendamt) - Weitere Maßnahmen zur Abklärung des Verdachtes erforderlich - Bildung des Krisenteams (siehe 6) - Sofortige Schutzmaßnahmen für die betroffenen Personen mit Hilfestellung der professionellen Unterstützer:innen der Stellen in der Landeskirche - Information von Angehörigen bei Minderjährigen der als Opfer angegebenen Person - Ggf Zusammenarbeit mit der Strafverfolgungsbehörde	- Kindesschutzorientierte Aufklärung	Krisenteam	Eine externe Fachkraft sollte hinzugezogen werden, um den einrichtungsunabhängigen Blick zu gewährleisten. Bsp.: Beratungsstellen wie Wildwasser  Alle Ebenen der Mitarbeit im Haupt- und Ehrenamt sind zu beachten!	



e	<b>Gespräch mit Tatverdächtiger Person</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Hinweis auf Recht auf anwaltlichen Beistand, bei Angestellten Recht auf Beteiligung der MAV</li> <li>- Konfrontation mit den Vorwürfen</li> <li>- Hören der Person</li> <li>- Verpflichtung der Verschwiegenheit im Sinne des Datenschutzes und der Persönlichkeitsrechte</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Weiterer Schritt der Plausibilität</li> </ul>	Ggf externe Anwaltskanzlei Arbeitsrechtsreferat Krisenteam	<b>Wichtig:</b> <b>Ermitteln tut ausschließlich die Strafverfolgungsbehörde!</b>  <b>Mögliche Handlungsschritte:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Kurzfristige Freistellung inkl. Hausverbot</li> <li>- Prüfung arbeitsrechtlicher Konsequenzen</li> <li>- Klärung der Verantwortlichkeiten</li> <li>- Klärung des Datenschutzes und des Persönlichkeitsrechtes</li> </ul>	
---	--	--	--	---	--

## DAS KRISENTEAM

Zur Aufarbeitung des Falles im Bereich der Grenzverletzung der sexuellen Grenzverletzung ist ein Krisenteam zu bilden, in dem alle Institutionen beteiligt werden, die entweder rechtlich relevant Verantwortung tragen und/ oder ihre professionelle Fachberatung einbringen können. Es ist niemand zu beteiligen, die in die Vorwürfe involviert ist.

Alle Mailadressen und Telefonnummer müssen untereinander bekannt sein.

Alle beteiligten Personen unterliegen der Geheimhaltung.

Alle beteiligten Personen haben das Recht auf Beratung und Supervision für die persönliche und fachliche Aufarbeitung.

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

### **Beteiligte Personen und Instanzen im Krisenteam:**

Geschäftsführende\*s Vorstandsmitglied\*er  
 Presbyterium  
 Pfarrerin





juenger unterwegs

Superintendent

Fachstelle für Prävention und Intervention der EKvW

ggf. INSOFA

ggf. Jugendamt

### **Aufgaben des Krisenteams:**

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

**Die Verantwortung des Prozesses ist beim CVJM Rothenuffeln-Haddenhausen.**



## AUFGABENPROZESS

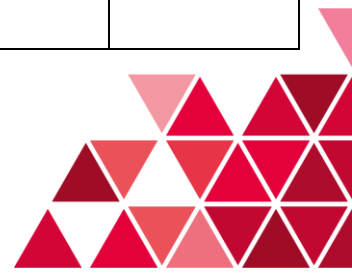
Der Prozess der Aufarbeitung sollte eine ebenso hohe Priorität wie die Verdachtsklärung haben. Diese Aufarbeitung sichert die Arbeitsfähigkeit des Systems oder stellt sie wieder her.

Die Schritte der Aufarbeitung sollten dokumentiert werden.

	Prozessschritt	Ziele	Beteiligte	Folgen/Anmerkungen	Dokumente
5.					
a	<b>Rehabilitation bei unbegründetem Verdacht</b>	- Möglichst vollständige Rehabilitation	- Leitung/ Dienstvorgesetzte/r - Zu rehabilitierende Person	<p>Ein unbegründeter Verdacht hat schwerwiegende Auswirkungen für die falsch verdächtige Person und die Zusammenarbeit in dem betroffenen Team. Ziel der Rehabilitation ist die Wiederherstellung einer Vertrauensbasis unter den Mitarbeitenden und der Arbeitsfähigkeit der falsch beschuldigten Person im Hinblick auf die ihnen anvertrauten Kinder und Jugendlichen. Die Durchführung der Rehabilitation von Mitarbeitenden bei einem nicht bestätigten Verdacht ist explizite und alleinige Aufgabe der zuständigen dienstvorgesetzten Person und des Trägers. Ein Verfahren kann keine umfassende Garantie geben, dass eine vollständige Rehabilitation gelingt. Die einzelnen Schritte dieses Verfahrens werden formlos dokumentiert. Nach Abschluss wird nach Absprache und im Einvernehmen mit der betreffenden Person geklärt, ob die Dokumente vernichtet oder aufbewahrt werden.</p> <p>Sollten unzumutbare Kosten entstanden sein, ist zu prüfen ob diese übernommen werden.</p>	



<b>b</b>	<b>Persönliche Aufarbeitung der Mitarbeiter:innen im Team</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit des Systems</li> <li>- Aufarbeitung der emotionalen Betroffenheit</li> <li>- Überprüfung ob der Prozess für alle Beteiligten nachvollziehbar und transparent war</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Krisenteam</li> <li>- Beteiligte Mitarbeiter:innen und möglicherweise Kinder und Jugendliche der Einrichtung</li> <li>- Externe Beratung, Supervision</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Für die Aufarbeitung sollte externe Hilfe in Anspruch genommen werden. Die Supervision der EKvW ist darauf vorbereitet Prozesse zu begleiten.</li> <li>- Ansprechpartner:innen aus dem Krisenteam sollten für Fragen zur Verfügung stehen (im Rahmen dessen, was zu sagen ist – Verschwiegenheit!)</li> <li>- Der Fall sollte mit einer symbolischen Handlung abgeschlossen werden</li> </ul>	EKD Broschüre „Hinschauen, Helfen, Handeln“ „Unsagbares sagbar machen“
<b>c</b>	<b>Aufarbeitung in der betroffenen Einrichtung</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Reflektion der Abläufe</li> <li>- Überprüfung und Überarbeitung der Gefährdungseinschätzung/ des Schutzkonzeptes</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Die Mitarbeiter:innen erlangen Sicherheit im Umgang mit zukünftigen Fällen</li> <li>- Identifizierung von Fehlerquellen im Schutzkonzept</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Team</li> <li>- Leitung</li> <li>- Externe Begleitung</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Konstruktive Überprüfung der Handlungsabläufe und die Reflexion des Prozesses.</li> <li>- Notwendige Präventionsmaßnahmen für die Zukunft werden erarbeitet</li> <li>- Der Prozess wird ausgewertet</li> </ul>	
<b>d</b>	<b>Aufarbeitung mit Kindern und Jugendlichen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Die Kinder und Jugendlichen werden bei ihrer Aufarbeitung unterstützt</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kinder und Jugendliche</li> <li>- Ehrenamtliche</li> <li>- Fachkräfte</li> <li>- Externe Unterstützung/ Supervision</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Die Aufarbeitung erfolgt mit externer Hilfe</li> </ul>	
<b>e</b>	<b>Aufarbeitung mit relevanten Dritten</b> Hier kann es sich um Informationsveranstaltungen für z. B. Eltern handeln oder ein Informationsschreiben, eine Veröffentlichung auf der Homepage o.ä.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Der Träger ist transparent in seiner Vorgehensweise</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Krisenteam</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ggf muss deutlich gemacht werden, wo die Grenzen von Information sind.</li> </ul>	



# ARBEITSRECHTLICHE MÖGLICHKEITEN ZU PRÄVENTION UND INTERVENTION BEI INNERINSTITUTIONELLEM SEXUELLEM MISSBRAUCH

VOR DER BESCHÄFTIGUNG	WÄHREND DER BESCHÄFTIGUNG	VORFALL	AUFKLÄRUNG	BEENDIGUNG DER BESCHÄFTIGUNG
Eignungsprüfung	Eignungsprüfung	Kennntnis von externem Verdacht/ Missbrauch	Inanspruchnahme von Fachberatung	Angestellte
Einholung eines erweiterten Führungszeugnisses Befragung im Bewerbungsgespräch Internetrecherche Einsicht in Arbeitszeugnisse Nachfrage bei Arbeitgeber*innen	Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses in regelmäßigen Abständen Sensibilisierung Fort-/Weiterbildung Thematisierung im beruflichen Alltag	Laufendes Ermittlungsverfahren Engestelltes Ermittlungsverfahren Verdacht früherer Arbeitgeber*innen Vorstrafe Geheilte Vorstrafe	Gespräch mit dem*der verdächtigen Mitarbeiter*in? Voraussetzung: dadurch keine Gefährdung des Kindes/des*der Jugendlichen Gespräch mit dem Kind/ Personem/ Sorgeberechtigten	Ordentliche Kündigung Voraussetzung: Vorliegen eines Kündigungsgrundes Personenbedingte Kündigung bei behördlicher Tätigkeitsuntersagung bei Nichteignung (in der Person liegender Grund: Gefährlichkeit für Kinder/Jugendliche) Vorstrafe Geheilte Vorstrafe Tat außerhalb der Einrichtung Verhaltensbedingte Kündigung ggf. bei Verstoß gegen eine Selbstverpflichtungserklärung Verdachtskündigung: bei dringendem Verdacht = hohe Wahrscheinlichkeit für den Missbrauch
Sensibilisierung		<b>Verdacht in der Einrichtung?</b> Beobachtung durch andere Mitarbeiter*innen Anvertrauten durch betroffenes Kind/betroffene*n Jugendliche*n oder Mitteilung durch Personen-sorgeberechtigten Beobachtungen durch andere Kinder/Jugendliche Anvertrauten durch missbrauchenden Mitarbeiter*in	<b>Einschaltung Strafverfolgungsbehörden?</b> mit Einwilligung des Kindes/des*der Jugendlichen bzw. des*der Personensorgeberechtigten ohne Einwilligung des Kindes/des*der Jugendlichen bzw. des*der Personensorgeberechtigten nur nach Abwägung, insbesondere: wenn zur Abwendung der Gefahr für das konkret betroffene Kind/dem*die betroffene*n Jugendliche*n zwingend erforderlich wenn der Schutz weiterer Kinder/Jugendlicher das Interesse des*der Betroffene*n überwiegt	Außerordentliche fristlose Kündigung (§ 626 BGB) Voraussetzung: Es liegen Tatsachen vor, aufgrund derer dem*der Arbeitgeber*in eine Fortsetzung des Arbeitsvertrags nicht einmal bis zum Ablauf der Kündigungsfrist zugemutet werden kann (IdR anzunehmen beim Vorliegen der oben genannten Kündigungsgründe) Außerdem beachten: Kündigungsfrist, bei außerordentlicher Kündigung Zweiwochenfrist nach Kenntnis des Kündigungsgrundes, Sonderkündigungsschutz, Verhältnismäßigkeit, Formalien, Anhörung Arbeitnehmer*in bei Verdachtskündigung
Thematisierung im Bewerbungsgespräch			<b>Eigene Einschätzung</b> Achtung: Arbeitsrechtliche Maßnahmen sind unabhängig von der Einleitung eines Strafverfahrens und auch VOR dem Vorliegen des Ermittlungsergebnisses zu prüfen! Ein Ermittlungsergebnis der Strafverfolgungsbehörden (zB Einstellung) ist nicht bindend für die Prüfung arbeitsrechtlicher Maßnahmen.	Beamt*innen Disziplinarmaßnahmen Entfernung aus dem Beamt*innenverhältnis nach gerichtlichem Disziplinarverfahren = Voraussetzung: schwerwiegendes Dienstvergehen Beendigung des Beamt*innenverhältnisses infolge eines Strafgerichtsurteils = Voraussetzung: Freiheitsstrafe von mindestens einem Jahr wegen vorsätzlicher Tat
Beschäftigungsvertrag				<b>Honorarkräfte (= Dienstverhältnis)</b> Kündigung zum Ende des vereinbarten Vergütungszeitraums (§ 621 BGB) Fristlose Kündigung aus wichtigem Grund
Verhaltenskodex/ Ehrenkodex/ Schutzvereinbarung Selbstverpflichtung zur Information über Ermittlungsverfahren			<b>Einschätzung von Maßnahmen</b> Inanspruchnahme von Rechtsberatung Prüfung der Auswirkung eines Gerichtsverfahrens auf das Kind	Ehrenamtlich Beschäftigte jederzeitige Kündigung ohne Beachtung des Kündigungsschutzes möglich, es sei denn abweichende vertragliche Vereinbarungen ggf. vorrangig: Zuweisung einer anderen Tätigkeit? Freistellung? Abmahnung? Aufhebungsvertrag?

Quelle:  
"Kein Raum für Missbrauch: Personalverantwortung bei Prävention und Intervention nutzen!"  
Beauftragter für Missbrauch, 2021



## **KONTAKT – UND TELEFONLISTE FÜR DIE KRISENINTERVENTION**

### **Dienstvorgesetzte/r / Träger/ Personalverantwortlicher und Stellvertretung**

Name:

Telefon:

Email:

Name:

Telefon:

Email:

### **Synodaljugendreferent/in, Geschäftsführung Syn Jugendarbeit**

Name:

Telefon:

Email:

### **Superintendenten:in / Vertretung aus dem KSV**

Name:

Telefon:

Email:

### **Presbyteriumsvorsitzende/r**

Name:

Telefon:

Email:

### **Landeskirchliche Beauftragte UVSS**

Pfrn. Daniela Fricke, [daniela.fricke@ekvw.de](mailto:daniela.fricke@ekvw.de), 0521 – 594-308

### **Jugendamt**

Name:

Telefon:

Email:

### **Insoweit erfahrene Fachkraft (INSOFA)**

Name:

Telefon:

Email:

### **Beratungsstelle extern (Wildwasser)**

Wildwasser e.V. Bielefeld, [info@wildwasser-bielefeld.de](mailto:info@wildwasser-bielefeld.de), 0521 – 17 54 76



## FALLDOKUMENTATION - KONTAKTDATEN UND PLAUSIBILITÄT

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

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

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



Erste Einschätzung:

- Grenzverletzung
- Übergriffiges Verhalten
- Fachliches Fehlverhalten
- Strafrechtlich relevante Tat
- Keines von allen

### Angaben zum Verdacht / Vorfall

Ort des Geschehens:

#### Objektive Beschreibung

des Verdachts / Vorfalls

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

Wer hat was selbst erzählt oder  
berichtet?

Was wurde von wem  
wahrgenommen?

Was wurde von Dritten  
Wahrgenommen?

Aussagen sollten möglichst  
wörtlich und vollständig  
aufgeschrieben werden.

Auch Rückfragen sind zu  
dokumentieren.



**Subjektive Einschätzung  
(Reflektion)**

**Bis jetzt informierte Personen:**

(innerhalb und außerhalb der  
Einrichtung/Gemeinde)

---

Name, Funktion, Kontaktdaten

---

Name, Funktion, Kontaktdaten

---

Name, Funktion, Kontaktdaten

---

Name, Funktion, Kontaktdaten





Einschätzung des Wahrheitsgehalts  
des Verdachttes:

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

Begründung:

eingeleitete Sofortmaßnahmen:



## VERDACHTSERKLÄRUNG UND GEFÄHRDUNGSEINSCHÄTZUNG

_____
Datum

### Beteiligte

Fallverantwortlich

\_\_\_\_\_  
Name, Funktion

Fachkraft für Kinderschutz

\_\_\_\_\_  
Name

Insoweit erfahrene Fachkraft  
(extern)

\_\_\_\_\_  
Name, Institution

weitere Beteiligte

\_\_\_\_\_  
Name

\_\_\_\_\_  
Name

Plausibilität der Vermutung

ist gegeben

ist nicht gegeben

Verdachtsstufe

unbegründeter Verdacht

vager Verdacht

tatsachenbegründeter Verdacht

erhärteter / erwiesener Verdacht



**Begründung des Ergebnisses**

(ggf. Rückseite verwenden)

Fall ist abgeschlossen

Ja    Aufarbeitung und ggf. Rehabilitation notwendig

Nein

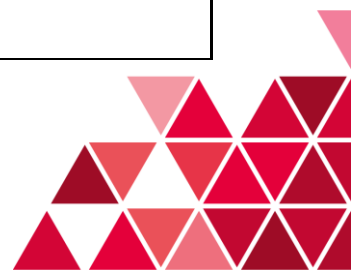
**weiteres Vorgehen**

Meldungen

Ja    s. Teil 3

Nein

<b>Wer</b>	<b>Was</b>	<b>Bis wann</b>



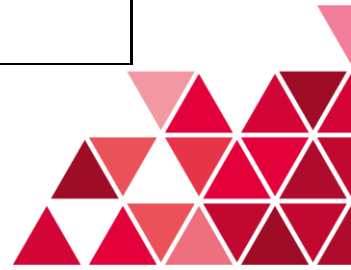
## MELDUNG

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

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

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

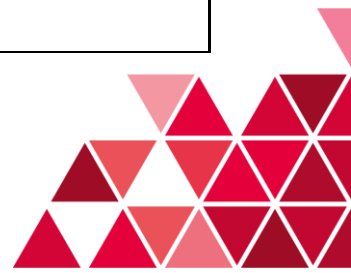
Notizen / Vereinbarungen
(siehe Hinweise nächste Seite)



## KRISENTEAM

Beteiligte im Krisenteam		
Name	Funktion / Institution	Kontaktdaten

Aufgaben		
Wer	Was	Bis wann

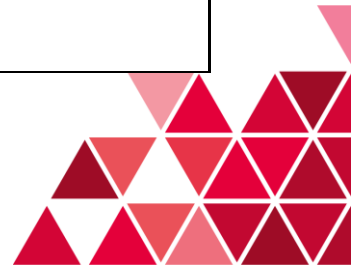


Strafverfolgungsbehörde	Ja	<input type="checkbox"/>	Telefonat
	Nein, Begründung	<input type="checkbox"/>	Mail
		<input type="checkbox"/>	persönliches Gespräch

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

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

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

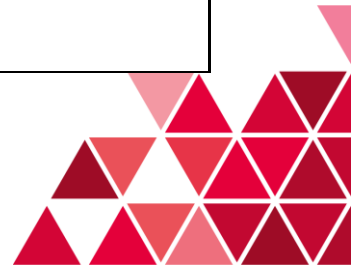


sonstige Stellen	Ja <input type="checkbox"/> Telefonat
	Nein, Begründung <input type="checkbox"/> Mail
	<input type="checkbox"/> persönliches Gespräch

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

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

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



# GESPRÄCHSDOKUMENTATION

Für alle Gespräche zu nutzen

<b>Beteiligte</b>											
Fallverantwortlich / Gesprächsleitung	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr><td style="padding: 5px;">Name, Funktion</td></tr> <tr><td style="padding: 5px;"> </td></tr> <tr><td style="padding: 5px;">Name, Funktion</td></tr> <tr><td style="padding: 5px;"> </td></tr> <tr><td style="padding: 5px;">Name, Funktion</td></tr> <tr><td style="padding: 5px;"> </td></tr> <tr><td style="padding: 5px;">Name, Funktion</td></tr> <tr><td style="padding: 5px;"> </td></tr> <tr><td style="padding: 5px;">Name, Funktion</td></tr> <tr><td style="padding: 5px;"> </td></tr> </table>	Name, Funktion		Name, Funktion		Name, Funktion		Name, Funktion		Name, Funktion	
Name, Funktion											
Name, Funktion											
Name, Funktion											
Name, Funktion											
Name, Funktion											

<b>Gesprächsinhalte</b>



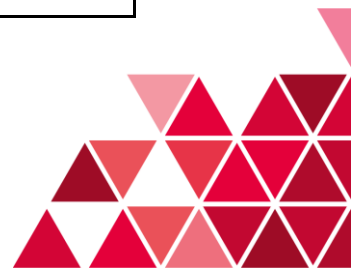


Notizen / Vereinbarungen

**subjektive Wahrnehmung**

**weiteres Vorgehen**

<b>Wer</b>	<b>Was</b>	<b>Bis wann</b>



## MITWIRKENDE

Hier folgen noch die Daten der an dem Schutzkonzept mitwirkenden Personen.

Selina Vieker (Mitglied des Vorsitzendenteams)

Marie Heitkamp (Schriftführerin)

Maximilian Böker (Beisitzer)



## SELBSTVERPFLICHTUNG

### In der Jugendarbeit des CVJM Rothenuffeln-Haddenhausen zum Schutz der sexuellen Selbstbestimmung in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen

Jugendarbeit wird in der Beziehung zwischen Menschen und Gott gestaltet. Unsere Arbeit mit Kindern und Jugendlichen ist getragen von Respekt, Wertschätzung und Vertrauen. Wir achten die Persönlichkeit und Würde von Kindern und Jugendlichen, gehen verantwortlich mit ihnen um und respektieren individuelle Grenzen.

Als Mitarbeiter\*in des CVJM Rothenuffeln-Haddenhausen...

- (1) verpflichte ich mich deshalb dazu beizutragen, ein sicheres, förderliches und ermutigendes Umfeld für Kinder und Jugendliche zu erhalten und/oder zu schaffen.
- (2) verpflichte ich mich alles zu tun, damit in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen sexualisierte Gewalt, Vernachlässigung und andere Formen der Gewalt verhindert werden und die sexuelle Selbstbestimmung aller Personen gestärkt wird.
- (3) verpflichte ich mich, die individuellen Grenzen aller, insbesondere von Kindern und Jugendlichen, zu respektieren und die Intimsphäre und persönliche Schamgrenze zu achten.
- (4) bin ich mir meiner besonderen Verantwortung bewusst und missbrauche meine Rolle im Umgang mit mir anvertrauten jungen Menschen nicht.
- (5) nehme ich Kinder und Jugendliche bewusst wahr und achte dabei auch auf mögliche Anzeichen von Vernachlässigung und Gewalt.  
Ich achte auf Grenzüberschreitungen durch Mitarbeitende und Teilnehmende in den Angeboten und Aktivitäten der Jugendarbeit.  
Als Mitarbeiter\*in im CVJM bin ich mir meiner Verantwortung bewusst und suche mir gegebenenfalls Hilfe, zum Beispiel im Mitarbeitendenkreis, einem Vorstandsmitglied oder einem anderen erwachsenen Menschen meines Vertrauens.
- (6) versichere ich, nicht wegen einer in §72a SGB VIII bezeichneten Straftat rechtskräftig verurteilt worden zu sein und derzeit weder ein gerichtliches Verfahren noch ein staatsanwaltschaftliches Ermittlungsverfahren wegen einer solchen Straftat gegen mich anhängig ist.
- (7) Verpflichte ich mich, mein Verhalten am Verhaltenskodex des Schutzkonzeptes auszurichten.

\_\_\_\_\_  
Name

\_\_\_\_\_  
Vorname

\_\_\_\_\_  
Datum

\_\_\_\_\_  
Unterschrift

