



# Schutzkonzept gegen sexualisierte Gewalt an Kindern und Jugendlichen

(Stand 02.04.2012)

## 1. Einleitung

Die Gemeindegarbeit der Evangelischen Kirchengemeinde Mörfelden lebt durch die Beziehungen der Menschen miteinander und mit Gott.

In der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen entsteht eine persönliche Nähe und Gemeinschaft, die von Vertrauen geprägt ist. Kinder und Jugendliche benötigen, um sicher aufwachsen und leben zu können, Personen, denen sie vertrauen können und die ihnen Zuwendung und Geborgenheit schenken. Sie brauchen Unterstützung, Hilfe, Schutz und Sicherheit.

Erfährt ein Kind/Jugendlicher sexualisierte Gewalt, werden seine Entwicklungsgrundlagen gefährdet und seine seelische Entwicklung geschädigt! Sexualisierte Gewalt und andere Gewalterfahrungen, verletzen die Würde und Integrität des Menschen.

**Unter sexualisierter Gewalt verstehen wir eine individuelle, alters- und geschlechtsunabhängige Grenzverletzung, d.h. jede sexuelle Handlung, die an oder vor einem Kind oder Jugendlichen/r entweder gegen deren/dessen Willen vorgenommen wird oder der das Kind/Jugendliche/r aufgrund körperlicher, psychischer, kognitiver und sprachlicher Unterlegenheit nicht wissentlich zustimmen kann.**

**Der Täter/Die Täterin nutzt dabei seine Macht- und Autoritätsposition gegenüber dem Kind/Jugendlichen aus und verpflichtet das Opfer zur Geheimhaltung, womit es zur Sprachlosigkeit und Wehrlosigkeit verurteilt ist.**

Sexualisierte Gewalt kann ohne Körperkontakt erfolgen (z.B. Exhibitionismus, Voyeurismus, gemeinsames Anschauen von Pornographie, sexualisierte Sprache, übers Internet...).

Formen sexualisierter Gewalt mit Körperkontakt sind z.B. Berühren des bekleideten Opfers an Brust, Gesäß oder Genitalien, sexualisierte Küsse/Zungenküsse, bis hin zu schweren Formen wie Zwang zu sexuellen Handlungen, Penetration, Vergewaltigung.

Die Evangelische Kirchengemeinde übernimmt Verantwortung für die ihr anvertrauten Menschen: Gewalt und sexualisierte Gewalt werden nicht toleriert und der Schutz von Kindern und Jugendlichen hat oberste Priorität.

## **2. Ziele des Schutzkonzepts:**

**Das vorliegende Schutzkonzept soll sicher stellen, dass Kindern und Jugendliche in unserer Kirchengemeinde vor Grenzverletzungen, Übergriffen und Misshandlungen geschützt werden.**

- Es soll in der Gemeinde ein **Klima der offenen und sensiblen Auseinandersetzung** mit dem Thema „Sexualisierte Gewalt / Sexueller Missbrauch“ geschaffen werden.
- **Haupt – und ehrenamtliche Mitarbeitende sowie Verantwortliche (Kirchenvorstand)** sollen sich der Ursachen und Folgen von (sexualisierter) Gewalt bewusst werden und für Grenzverletzungen sensibilisiert werden. Sie werden in ihrer Arbeit mit Kindern und Jugendlichen unter diesem Schutzaspekt besonders geschult und qualifiziert
- **Kinder und Jugendliche** sollen in den unterschiedlichen Formen der Kinder- und Jugendarbeit in unserer Kirchengemeinde gestärkt und sprachfähig gemacht werden, um sie dadurch vor Übergriffen und Grenzverletzungen zu schützen.
- **Potentiellen Tätern** - unter Umständen auch aus den eigenen Reihen – soll der Zugang zu Kindern und Jugendlichen in unserer Kirchengemeinde so schwer wie möglich gemacht werden – d.h. es soll durch die Auseinandersetzung mit dem Thema eine **erhöhte Aufmerksamkeit** innerhalb der Gemeinde erlangt werden.
- **Opfer** und Mitarbeitende sollen wissen, wo und bei wem sie in unserer Kirchengemeinde Hilfe finden.

## **3. Prävention**

Die Forschung unterscheidet drei Formen der Prävention:

Die **primäre Prävention (Vorbeugung)** wirkt flächendeckend und soll verhindern, dass es überhaupt erst zu Übergriffen kommt. Sie informiert und schafft Strukturen. Eine primärpräventive Maßnahme ist z.B. die Schulung von Mitarbeitenden.

Die **sekundäre Prävention (Invervention)** setzt dann an, wenn es bereits zu Übergriffen gekommen ist. Sie hat zum Ziel, diese möglichst früh aufzudecken und zu beenden. Eine sekundärpräventive Maßnahme ist z.B. das Gespräch mit einem Betroffenen, in dem Möglichkeiten des weiteren Vorgehens aufgezeigt werden und Hilfe angeboten wird.

Die **tertiäre Prävention (Rehabilitation)** setzt bei Personen an, die Grenzverletzungen oder Missbrauch erlebt haben und möchte diese Erfahrungen bestmöglich auffangen und

die negativen Folgen abschwächen. Hierbei geht es nicht um die Abwendung unmittelbarer Gefahr, sondern um die mittel- und langfristige Perspektive (z.B. Therapie).

**Der Schwerpunkt des vorliegenden Schutzkonzepts liegt auf der primären, vorbeugenden Prävention – also der Schaffung von Strukturen, die verhindern, dass es überhaupt erst zu Übergriffen kommt.**

Dennoch ist es notwendig alle drei Aspekte der Prävention im Blick zu haben und zu wissen, wie man im Krisenfall interveniert (s. dazu Krisenintervention)!

### **3.1. Formale Maßnahmen zur Prävention**

#### **3.1.1 Information über das Schutzkonzept**

Alle haupt- und ehrenamtlichen MitarbeiterInnen unserer Kirchengemeinde sollten darüber informiert sein, dass unsere Gemeinde ein Schutzkonzept gg. sexualisierte Gewalt an Kindern und Jugendlichen hat und ihren Schutzauftrag sehr ernst nimmt.

- Bei **Neueinstellungen** geschieht diese Information im Einstellungsgespräch.
- Bereits **eingestellte hauptamtliche MitarbeiterInnen** werden von den zuständigen Personalverantwortlichen zu passender Gelegenheit (MA-Gespräch, Schulung, Teamsitzung) darüber informiert.
- **Ehrenamtliche ab 14 Jahren** werden zu passender Gelegenheit durch den/die Hauptverantwortliche des Teams/der Gruppe informiert.

Die Information wird von den Mitarbeitenden schriftlich bestätigt (Anlage **Bestätigung**). Mit dieser Bestätigung erklärt sich der oder die MitarbeiterIn auch bereit, an Schulungen und Fortbildungen zu dem Thema teilzunehmen.

Des Weiteren werden folgende Maßnahmen durchgeführt:

#### **3.1.2 Vorlage eines erweiterten polizeilichen Führungszeugnisses (nach § 30a BZRG):**

Das erweiterte polizeiliche Führungszeugnis gibt u. a. Auskunft darüber, ob eine Person nach §§ 171, 180a, 181a, 183 bis 184f StGB (Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung) sowie nach § 225 StGB (Misshandlung von Schutzbefohlenen) und §§ 232 bis 233a, 234, 235 und 236 StGB (Straftaten gegen die persönliche Freiheit) verurteilt worden ist.

Der Arbeitgeber hat nach § 72a SGB VIII das Recht und seit dem 01.01.2010 auch die Pflicht, die persönliche Eignung eines Arbeitnehmers zu überprüfen, der kinder- oder jugendnah tätig wird.

**Das vorliegende Schutzkonzept sieht das Vorlegen eines erweiterten polizeilichen Führungszeugnisse vor:**

- **Bei Neueinstellungen:** *Alle* hauptamtlichen MitarbeiterInnen, die in unserer Gemeinde eingestellt werden (inkl. JahrespraktikantInnen, BFDler, FSJler) müssen ein erweitertes polizeiliches Führungszeugnis vorlegen (KV-Beschluß vom Dezember 2010, gültig seit 01.01.2011).

Überprüfungen durch andere kirchliche Träger (Diakonisches Werk, Dekanat) werden anerkannt.

Die zukünftigen MitarbeiterInnen werden darüber im Bewerbungs- bzw. Einstellungsgespräch von den jeweils zuständigen Personalverantwortlichen (PfarrerInnen) informiert und ihnen wird ein entsprechender Antrag (s.u.) ausgehändigt.

- **Bei bestehenden Arbeitsverhältnissen:**

Jede/r hauptamtliche Mitarbeiter/In unserer Kirchengemeinde, die PfarrerInnen und die beim Dekanat angestellten MitarbeiterInnen, die bei uns tätig sind (Kantor, Gemeindepädagoge) legen ein erweitertes polizeiliches Führungszeugnis vor. Diese Maßnahme soll alle 5 Jahre wiederholt werden.

- **Bei KV-Mitgliedschaft: Alle Kirchenvorsteher** legen mit Dienstantritt ein erweitertes polizeiliches Führungszeugnis vor.

Diese Maßnahme soll nach jeder Amtsperiode des KVs wiederholt werden (6-Jahres-Turnus). Die innerhalb der 6 Jahre nachgerückten oder nachberufenen KV-Mitglieder legen das Zeugnis zum Antritt ihres Ehrenamtes vor.

- **Bei volljährigen Ehrenamtlichen, die dauerhaft kinder- und/oder jugendnah beschäftigt sind**

(z.B. Kigo-Teamer, Orks). Diese Maßnahme soll alle 5 Jahre wiederholt werden bzw. beim Erreichen der Volljährigkeit greifen.

- **Bei Honorarkräften/Referenten oder projektbezogen engagierten Ehrenamtlichen ab 18 Jahren**, die kinder- und jugendnah arbeiten, wird je nach Dauer, Intensität und Art der Tätigkeit entschieden, ob ein erweitertes Führungszeugnis vorzulegen ist.

### **Beantragung und Finanzierung:**

Das Zeugnis wird von dem/der Mitarbeitenden selbst bei der zuständigen Behörde (Meldebehörde Stadt/Kommune) beantragt.

Das Antragsformular aus dem hervorgeht, dass die Kirchengemeinde als Arbeitgeber ein solches Zeugnis verlangt, wird dem zukünftigen Mitarbeitenden von dem jeweils für den Personalbereich verantwortlichen Person (PfarrerIn) bzw. auf deren Anweisung hin vom Büro ausgehändigt (s. Anlage: „Antrag auf erweitertes polizeiliches Führungszeugnis“).

Ehrenamtliche ab 18 Jahren erhalten entsprechenden Antrag (s. Anlage: „Antrag auf erweitertes polizeiliches Führungszeugnis für Ehrenamtliche“) von der zuständigen Team/Gruppenleitung.

Die Kosten von z. Zt. 13 Euro übernimmt die Kirchengemeinde.

### **Einsicht, Aufbewahrung und Verwaltung:**

- Einsicht in das erweiterte polizeiliche Führungszeugnis hat ausschließlich der/die Präventionsbeauftragte der Kirchengemeinde.
- Nach Einsichtnahme wird eine Notiz in die Personalakte geheftet:  
„Erweitertes polizeiliches Führungszeugnis vom... vorgelegt am .....“

- Nach Einsichtnahme geht das Zeugnis zurück an die Mitarbeitenden. Es kommt NICHT in die Personalakte!!
- Sollte ein/e Bewerber/In oder ein/e Mitarbeitende/r das Vorlegen eines erweiterten polizeilichen Führungszeugnisses verweigern oder sollte das Zeugnis Einträge zu oben genannten Straftatbeständen aufweisen, kann der/die MitarbeiterIn nicht eingestellt werden/ bzw. muß er/sie suspendiert werden, um das weitere Verfahren abzuklären.
- Bei Ehrenamtlichen führt der/die Präventionsbeauftragte eine Datei über die Vorlage von Führungszeugnissen. Darin werden der Name, der Geburtstag und das Datum der Einsichtnahme vermerkt.

Nach Einsichtnahme geht das Zeugnis zurück an die Mitarbeitenden.

### **3.1.2 Verpflichtungserklärung zur Selbstanzeige**

Alle hauptamtlichen Mitarbeitenden, Kirchenvorsteher und die volljährigen ehrenamtlichen MitarbeiterInnen, die kinder- und jugendnah tätig sind, unterschreiben eine Verpflichtungserklärung zur Selbstanzeige, sollte es zu einem Verfahren wg. entsprechender Straftaten gegen ihn/sie kommen (s. Anlage: „Verpflichtungserklärung“).

Die Verpflichtungserklärung wird in der Personalakte bzw. bei Ehrenamtlichen von dem/der Präventionsbeauftragten verwahrt.

## **3.2 Inhaltliche Maßnahmen zur Prävention**

### **3.2.1 Verhaltensregeln zur Verhinderung von (sexualisierter) Gewalt an Kindern und Jugendlichen**

Alle hauptamtlichen MitarbeiterInnen sowie alle ehrenamtliche Mitarbeiterinnen, die kinder- und jugendnah tätig sind (auch unter 18 Jahre) verpflichten sich **Verhaltensregeln zur Verhinderung von (sexualisierter) Gewalt an Kindern und Jugendlichen** einzuhalten und bestätigen das mit ihrer Unterschrift.

Die Verhaltensregeln gibt als Version für Jugendliche (Anlage: „Verhaltensregeln für jugendliche MitarbeiterInnen) und für Erwachsene (Anlage: „Verhaltensregeln für haupt- und ehrenamtliche MitarbeiterInnen“).

- Die Verhaltensregeln zur Verhinderung (sexualisierter) Gewalt werden den Mitarbeitenden im Rahmen eines Gesprächs oder einer Schulung vorgestellt und thematisiert. Je nach Arbeitsbereich wird dies turnusmäßig wiederholt (z..B. immer zu Beginn eines neuen Schuljahres, wenn neue Orks und neue Kigo-Teamer anfangen).
- Für die Vermittlung der Regeln - auch an neugewonnene MitarbeiterInnen - ist der/die jeweils für den Arbeitsbereich zuständige Person (PfarrerInnen/Gemeindepädagoge/TeamleiterIn) zuständig.

Am Ende einer inhaltlichen Auseinandersetzung mit dem Thema dokumentieren die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihre Zustimmung zu den Regeln mit ihrer Unterschrift.

- Die Auseinandersetzung mit und das Unterschreiben von Verhaltensregeln hat eine **pädagogische Zielsetzung**. Mit seiner/ihrer Unterschrift gibt der/die Unterzeichnende eine eindeutige und für ihn/sie und andere sichtbare **individuelle Willenserklärung** ab. Die Unterzeichnerinnen und Unterzeichner verpflichten sich mit ihrer Unterschrift, die angesprochenen Punkte ernst zu nehmen und sie nach Kräften und bestem Wissen und Gewissen umzusetzen.
- Die Verhaltensregeln stellen **keinen rechtsgültigen Vertrag** zwischen der Evangelischen Kirchengemeinde Mörfelden und der Unterzeichnerin bzw. dem Unterzeichner dar. Der die Unterzeichnende ist nicht rechtlich daran gebunden, die genannten Punkte stets umzusetzen, sondern verpflichtet sich, dies ernsthaft zu wollen.
- Die **unterschiedenen Verhaltensregeln** können bei dem/der jeweiligen Mitarbeiterin bzw. dem jeweiligen Mitarbeiter verbleiben. Es wird vom Personalverantwortlichen bzw. von Gruppen/teamleitung vermerkt, wer die Regeln unterzeichnet hat.

Die Auseinandersetzung mit dem Thema (sexualisierte) Gewalt ist kein einmaliger Vorgang und nicht mit der Unterschrift unter die Verhaltensregeln abgeschlossen. Zur Verhinderung von (sexualisierter) Gewalt in unserer Kirchengemeinde sollen regelmäßig Gespräche und Schulungen erfolgen, um auch in Zukunft alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einzubinden!!

### **3.2.2 Schulungen von haupt- und ehrenamtlichen MitarbeiterInnen**

Die Evangelische Kirchengemeinde sensibilisiert, informiert und schult alle haupt- und ehrenamtlichen MitarbeiterInnen, die kinder- und jugendnah arbeiten, zum Thema sexualisierte Gewalt gegen Kinder und Jugendliche.

Dies gilt insbesondere für haupt- und ehrenamtliche MitarbeiterInnen im:

Kindergarten (Leitung, Erzieherinnen)

Kindergottesdienst (Team)

Kinderchor/Jugendvokalensemble (Stefan Küchler)

Jungbläser-Ausbildung des posaunenchores (Andreas Leupold, Franz Probald)

Hausaufgabenhilfe (Herbert Böhnke, Doris Schaffner-Schwappacher, Team)

Orks (Jugendliche)

PfarrerInnen

KV (als Arbeitgeber)

Die Schulungen sollen alters- und bedarfsgemäß gestaltet sein. Sie können in Form von Projekttagen, Fortbildungen oder regelmäßig wiederkehrenden Veranstaltungen geschehen – je nachdem, was für die jeweilige Gruppe angemessen erscheint.

Der/die Präventionsbeauftragte der Kirchengemeinde unterstützt und berät ggf. bei der Vorbereitung.

Ziel solch Schulungen ist es, dass **alle** kinder- und jugendnah arbeitenden MitarbeiterInnen unserer Kirchengemeinde sich mit dem Thema auseinandersetzen, über das Schutzkonzept und Ansprechpartner informiert werden, mehr Sicherheit gewinnen und so für ihre Arbeit mit Kindern und Jugendlichen gestärkt werden.

Insbesondere in den Bereichen, wo jährliche neue ehrenamtlichen MitarbeiterInnen hinzukommen (Jugendarbeit/Orks) muß darauf geachtet werden, dass eine wiederkehrende Maßnahme zur Schulung und Auseinandersetzung erfolgt (z.B. immer am Anfang des Schuljahres o.ä.)

Im Rahmen einer solchen Schulungsveranstaltung sollen den MitarbeiterInnen die **Verhaltensregeln** unsere Kirchengemeinde ausgehändigt werden.

**Die nicht kinder –und jugendnah beschäftigten MitarbeiterInnen (Gemeindebüro, Hausmeister, Reinigungskräfte)** sollten in angemessener Form (z.B. im Mitarbeitergespräch) über das Schutzkonzept informiert werden und ebenfalls die Verhaltensregeln erhalten und unterschreiben.

### **3.2.3 Präventionsarbeit mit Kindern und Jugendlichen (und deren Eltern)**

Damit das Konzept seine Wirksamkeit auch nach außen hin entfaltet (z.B. um potentielle Täter abzuschrecken) sollen die Kinder und Jugendlichen in unserer Kirchengemeinde gezielt gegen sexualisierte Gewalt gestärkt werden.

Es gibt eine Vielzahl von Methoden und Möglichkeiten mit Kindern und Jugendlichen Präventionsarbeit zu leisten und ihr Selbstbewußtsein zu stärken. Wichtig ist, dass dies altersgemäß geschieht, die Kinder und Jugendlichen nicht unangenehm berührt, überfordert oder Ängste schürt.

Die verantwortlichen Haupt – und Ehrenamtlichen sollen dabei unterstützt werden unterschiedliche Formen von Präventionsarbeit kennenzulernen (Fortbildungen), um diese in ihrem jeweiligen Arbeitsbereich gezielt einzusetzen. Auch externe Referenten können hinzugezogen werden. Die Eltern sollten über die Präventionsarbeit hinreichend informiert werden.

#### Was wir bisher an Präventionarbeit leisten:

Kindergarten: z.B. SMART-Kurs, Körperwahrnehmung

Konfiarbeit: z.B. Thema Sexualität, Grenzen, Vertrauensspiele ...

ORKs: Juleica

Hausaufgabenhilfe: regelmäßige Schulungen der Mitarbeitenden

### **3.2.4. Präventionsbeauftragte**

Die Präventionsbeauftragte der Evangelischen Kirchengemeinde Mörfelden ist Pfarrerin Barbara Schindler

Kontaktdaten:

**Pfarrerin Barbara Schindler**  
**Bürgermeister-Klingler-Str. 25 A**  
**64546 Mörfelden**

**Tel. 06105-22950**

**e-mail: barb.schindler@t-online.de**

#### **Die Präventionsbeauftragte hat folgende Aufgaben:**

- Ansprechbarkeit für alles, was mit dem Thema zu tun hat
- Überprüfung und Dokumentation der Führungszeugnisse
- Anlaufstelle für Betroffene und deren Angehörige
- Anlaufstelle für in Verdacht geratene MitarbeiterInnen
- Aufbau/Einberufung eines Krisenteams im Verdachtsfall
- Kontaktvermittlung zu Beratungsstellen bzw. Vermittlung professioneller Hilfe
- Kontaktvermittlung für den Bereich Schulung oder Fortbildung
- Weiterentwicklung der Präventionsarbeit im Kinder und Jugendausschuß
- Öffentlichkeitsarbeit

#### **Die Präventionsbeauftragte ist zu informieren wenn:**

- Ein hauptamtliche/r MitarbeiterIn neu eingestellt werden soll
- Ein ehrenamtlicher Mitarbeiter/in über 18 Jahre sich in einem kinder- oder jugendnahen Arbeitsfeld unserer Gemeinde betätigen möchte.
- ein Verdacht auf sexuellen Missbrauch eines Kindes/Jugendlichen vorliegt
- ein Verdacht gegen ein/e haupt- oder ehrenamtliche/n MitarbeiterIn vorliegt

## **4. Krisenintervention**

### **4.1 Verhalten im Verdachtsfall**

Was kann ich tun, wenn ich einen konkreten Verdacht habe oder ein Kind/Jugendliche/r sich mir mitteilt und von sexualisierter Gewalt innerhalb der Kirchengemeinde oder in einem anderen Umfeld (Familie/Verein/Schule) berichtet?

#### **Ruhe bewahren!**

In der ersten Verwirrung und Betroffenheit werden oft unüberlegte Schritte unternommen, die für die betroffenen Kinder oder Jugendlichen nicht unbedingt hilfreich sind!!

#### **Ruhe bewahren heißt:**

- NICHT sofort die Familie informieren
- NICHT den/die mutmaßliche TäterIn konfrontieren

- NICHT sofort die Polizei einschalten

Sondern: **SICH SELBST HILFE und UNTERSTÜTZUNG HOLEN**

Der folgende Krisenplan soll dabei helfen, im Ernstfall das Richtige zu tun. Er ist als Orientierung gedacht, denn was im Einzelfall richtig ist, kann jeweils anders sein und muß an die entsprechende Situation angepasst werden.

#### **4.2 Ablaufplan Krisenintervention**

Szenario A : Sexualisierte Gewalt findet *außerhalb* der Kirchengemeinde statt

- Ein Kind/Jugendlicher teilt sich einem Mitarbeiter/in der Kirchengemeinde mit.
- eine MitarbeiterIn hat den Eindruck, dass ein Kind/jugendlichen Opfer von sexualisierter Gewalt ist/war.

1. Erste Verdachtsmomente auf sexualisierte Gewalt werden wahrgenommen. Oder ein Kind/Jugendliche teilt sich mit. Dies ist immer ernst zu nehmen!  
(**Äußerungen des Kindes/Jugendlichen am besten hinterher wörtlich notieren!**)

#### 2. **Unterstützung holen!!**

Hauptamtliche suchen die kollegiale Beratung mit der Leitung bzw. weiteren KollegInnen, die mit dem Kind/Jugendlichen zu tun haben.

Ehrenamtliche wenden sich an die Gruppen/Teamleitung bzw. Pfarrerin/Pfarrer (auch dann, wenn sie dem Kind/Jugendliche versprochen haben, nichts weiterzusagen!! S. Verhaltensregeln)

**Ab jetzt: Dokumentation der Beobachtungen und Gespräche, sowie der Handlungsschritte und deren Begründung.**

3. Wenn Anhaltspunkte vorliegen: Informieren der Präventionsbeauftragten. Erste gemeinsame Einschätzung und Festlegen des weiteren Vorgehens.
4. Hinzuziehen einer erfahrenen Fachkraft (z.B. aus der **Beratungsstelle Wildwasser, s.u.**) Anonymisiertes Beratungsgespräch (ggf. ohne Kind/Jugendlichen). Planung des weiteren Vorgehens.
5. Gespräch mit dem Kind/Jugendlichen über Risikoeinschätzung. Abstimmung des weiteren Vorgehens **mit** dem Kind/Jugendlichen.

Keine Gespräche mit Erziehungsberechtigten, wenn der Schutz des Kindes gefährdet ist oder das Kind/Jugendliche das ablehnt!

Anbieten von Hilfen: Gesprächsbereitschaft, gemeinsames Aufsuchen einer Beratungsstelle, ...

Wenn sich Anhaltspunkte verdichten, weitere Handlungsschritte mit Präventionsbeauftragter und einer erfahrenen Fachkraft beraten!

6. Weiteres mögliches Vorgehen:

- Seelsorge
- Suche nach therapeutischer Begleitung
- Gespräche mit Erziehungsberechtigten
- Meldung ans Jugendamt (hier: Abstimmung mit KV und Rechtsabteilung der EKHN)
- Nachbetreuung (andere Kinder, Jugendliche, Team...)

Szenario B: Verdacht auf sexualisierte Gewalt *innerhalb* der Kirchengemeinde

- Es wird ein Verdacht gegen eine MitarbeiterIn unserer Kirchengemeinde geäußert

1. Unverzügliche Information der Team/Gruppenleitung und der Präventionsbeauftragten  
**Ab sofort: Dokumentation!!**

2. **Bildung eines Krisenteams aus:**

- Präventionsbeauftragter
- Vorsitzendem/Mitglied des KV
- Externer erfahrener Fachkraft
- Gruppen/Teamleitung bzw. Pfarrerin, Pfarrer
- Ggf. eine fachliche und juristische Ansprechperson aus der EKHN (s.u.)

**Informieren der Rechtsabteilung** der EKHN, Dr. Knötzele, s.u  
Informieren des Dekans

Das Krisenteam klärt und koordiniert die Zuständigkeiten für das betroffene Kind, die Eltern des/der Betroffenen, den/die unter Verdacht stehende Mitarbeiter/in, das Team, andere Kinder/Eltern, das öffentliche Krisenmanagement und legt weitere Schritte fest.

5. Mögliche weitere Schritte:

- Gespräch mit Eltern/Kind/Jugendlichem
  - Gespräch mit Verdächtigter/m
  - Zeitweise Suspendierung des/der Verdächtigen bzw. Fernhalten vom Arbeitsbereich
  - Gespräche mit anderen Teammitgliedern/KollegInnen
  - Ggf. Gespräche mit anderen Kinder/Eltern
- Alle Gespräche müssen dokumentiert werden!!

6. Das Krisenteam berät dann über mögliche weitere Schritte:

- Konfliktlösung
- Öffentliches Krisenmanagement
- Nachbetreuung
- Arbeitsrechtliche Schritte (Abmahnung/Kündigung)
- Strafrechtliche Schritte (Anzeige)

#### **4. Kontaktdaten und wichtige Adressen:**

##### Erfahrene Fachkräfte bzw. fachliche Beratung:

- **Wildwasser Kreis Groß-Gerau e.v.**  
**Fachberatungsstelle gegen sexuellen Mißbrauch**  
Darmstädter Str. 101, 65428 Rüsselsheim  
Tel: 06142 – 965760, e-mail: [info@wildwasser.de](mailto:info@wildwasser.de)

Bisheriger Kontakt bei Wildwasser: **Frau Tatsanie Inthrapuvasak**,  
Diplompsychologin und Psychotherapeutin

##### **Für die EKHN:**

- **Wolfgang Kinzinger (Mitarbeiter im Zentrum Seelsorge und Beratung)**  
Diplom-Psychologe  
Psychologischer Psychotherapeut  
Supervisor (DGSv/EKFuL) - Pastoralpsychologe (DGfP)  
Telefon: 0 60 31-16 29 50  
e-mail: [wolfgang.kinzinger.zsb@ekhn-net.de](mailto:wolfgang.kinzinger.zsb@ekhn-net.de)
- **Maren Cirkel**  
Gleichstellungsbeauftragte  
Kirchenverwaltung der EKHN  
Paulusplatz 1  
64285 Darmstadt  
Tel.: 06151-405-423  
e-mail: [maren.cirkel@ekhn-kv.de](mailto:maren.cirkel@ekhn-kv.de)

##### **Juristische Beratung innerhalb der EKHN**

- **Dr. Petra Knötzele, Juristin**  
**Referat Personalrecht**  
Kirchenverwaltung der EKHN  
Paulusplatz 1  
64285 Darmstadt  
Tel.: 06151-405-422  
e-mail: [petra.knoetzele@ekhn-kv.de](mailto:petra.knoetzele@ekhn-kv.de)

#### **5. Anlagen**

Bestätigung (über die Information zum Schutzkonzept und Teilnahme an Schulungen)  
Antrag auf Führungszeugnis Hauptamtliche  
Antrag auf Führungszeugnis Ehrenamtliche  
Verpflichtungserklärung zur Selbstanzeige  
Verhaltensregeln für Erwachsene  
Verhaltensregeln für Jugendliche  
**Erarbeitet vom Kinder- und Jugendausschuß der Evangelischen  
Kirchengemeinde Mörfelden.**

#### **QUELLEN:**

Dieses Schutzkonzept wurde z. T. wörtlich aus unterschiedlichen Handreichung zum Thema Kindesmißbrauch/sexualisierte Gewalt anderer Träger/Vereine/Institutionen übernommen und für unsere Zwecke umgearbeitet.