

Präventionskonzept zum Schutz vor (sexualisierter) Gewalt der Evangelischen Erwachsenenbildung im Ev. Kirchenkreis Iserlohn

Diesem Schutzkonzept liegt das nachfolgende 43-seitige Rahmenschutzkonzept der evangelischen Erwachsenen- und Familienbildung Westfalen und Lippe e.V. (eEFB) zugrunde.

Davon abweichend gelten folgende Ergänzungen bzw. Änderungen für die EB im Kirchenkreis Iserlohn:

- Meldungen sollen über die Zentrale Meldestelle der Ev. Kirchen von Westfalen in Bielefeld erfolgen:
Telefon: 0521 594-381
E-Mail: meldestelle@ekvw.de
- Wenn von der EB Iserlohn eine Unterstützung gewünscht wird, so bieten wir diese zusätzlich in aller Vertraulichkeit kann:
Ev. Erwachsenenbildung im Kirchenkreis Iserlohn
Piepenstockstr. 21
58636 Iserlohn
02371-795203
ls-erwachsenenbildung@ekvw.de
- In begründeten Meldefällen, bei denen die Ev. Erwachsenenbildung Iserlohn durch die Meldestelle informiert wird, erfolgt von der EB Iserlohn eine anonymisierte Information an die Geschäftsführung des eEFB.
- Die EB Iserlohn greift auf die Potenzial- und Risikoanalyse des eEFB zurück und wendet diese auf ihre eigenen Kursbereiche an. In regelmäßigen Abständen wird diese von der EB Iserlohn überprüft und aktualisiert.
- Wir erwarten von allen Referent:innen die Unterzeichnung der Selbstverpflichtungserklärung und damit die Zurkenntnisnahme und Umsetzung unseres Schutzkonzeptes. Referent:innen, die Veranstaltungen mit Übernachtung anbieten, müssen ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen.

Von allen Kursleitenden erwarten wir zusätzlich zur Selbstverpflichtungserklärung und der Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses die Teilnahme an einer Grundlagen- und Aufbauschulung nach dem Konzept „hinschauen- helfen- handeln“. Die Kursleitenden sind verpflichtet mit den Referent:innen gemeinsam für Übernachtungsveranstaltungen die Risiko- und Potenzialanalyse durchzugehen, auf die wichtigsten Punkte des Schutzkonzeptes (v.a. die Meldewege) hinzuweisen und dieses Gespräch zu protokollieren. Alle beim Ev. Kirchenkreis Iserlohn für die EB angestellten Mitarbeitenden müssen ebenfalls die Selbstverpflichtungserklärung unterschreiben, ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen und an einer Grund- und Aufbauschulung nach dem Konzept „hinschauen- helfen- handeln“ teilnehmen.

- Jede Beschwerde hinsichtlich des Verhalts von Mitarbeitenden, Kursleitenden, und/oder Referent:innen ist an die Leitung der Ev. EB im Kirchenkreis Iserlohn zu richten. Sollte die Beschwerde die Leitung der Regionalstelle betreffen, richten Sie bitte Ihre Beschwerde direkt an Superintendent Oliver Günther, oliver.günther@ekvw.de.

PRÄVENTIONS- KONZEPT ZUM SCHUTZ VOR (SEXUALISIERTER) GEWALT

Rahmenschutzkonzept

der Ev. Erwachsenen-und Familienbildung
Westfalen und Lippe e. V. (eEFB)





Ev. Erwachsenen- und
Familienbildung
Westfalen und Lippe e. V.

Herausgeber:

Ev. Erwachsenen- und Familienbildung
Westfalen und Lippe e. V.
Olpe 35, 44135 Dortmund

Tel.: 02 31 / 54 09 - 10
Fax: 02 31 / 54 09 - 49
Mail: info@ebwwest.de
Web: www.ebwwest.de

vom Verwaltungsrat beschlossen am 28.02.2024
tritt verbindlich in Kraft zum 01.09.2024
Fotos: Adobe Stock

2. Auflage: Stand Juni 2024



Inhaltsverzeichnis

1. Vorbemerkung	5
2 Rahmenschutzkonzept für die eEFB Westfalen und Lippe e. V. (eEFB)	7
2.1 Unsere Grundhaltung	7
2.2 Sexualisierte Gewalt	7
2.3 Potential- und Risikoanalyse	9
2.4 Verhaltenskodex	9
3 Schutzkonzept für den Verein Ev. Erwachsenen- und Familienbildung Westfalen und Lippe e. V. und für seine Mitglieder	11
3.1 Organigramm	12
3.2 Einbindung in das Qualitätsmanagement der eEFB Westfalen und Lippe e. V.	12
3.3. Prävention	13
4 Schutzkonzept für die Geschäfts- und Studienstelle der eEFB Westfalen und Lippe e. V.	15
4.1 Beschwerdemanagement	15
4.2 Potential- und Risikoanalyse	16
4.3 Prävention	16
4.4 Verfahrenswege in Fällen von sexualisierter Gewalt	17
4.5 Leitfaden Krisenkommunikation	19
4.6 Meldepflicht	19
4.7 Begleitung und Schutz von Betroffenen, Beschuldigten und Beteiligten	20
4.8. Verfahrenswege in Fällen von andersartiger Gewalt	22
4.9 Evaluation und Monitoring	23
Anhang	25
Potential- und Risikoanalyse	25
1. Arbeitsfelder	25
2. Räumlichkeiten	27
3. Personalverantwortung/Strukturen	31
4. Konzept	33
5. Zugänglichkeit der Informationen	34
6. weitere Risiken	35
Selbstverpflichtungserklärung	36
Führungszeugnis	37
Schulungskonzept	41



1. Vorbemerkung

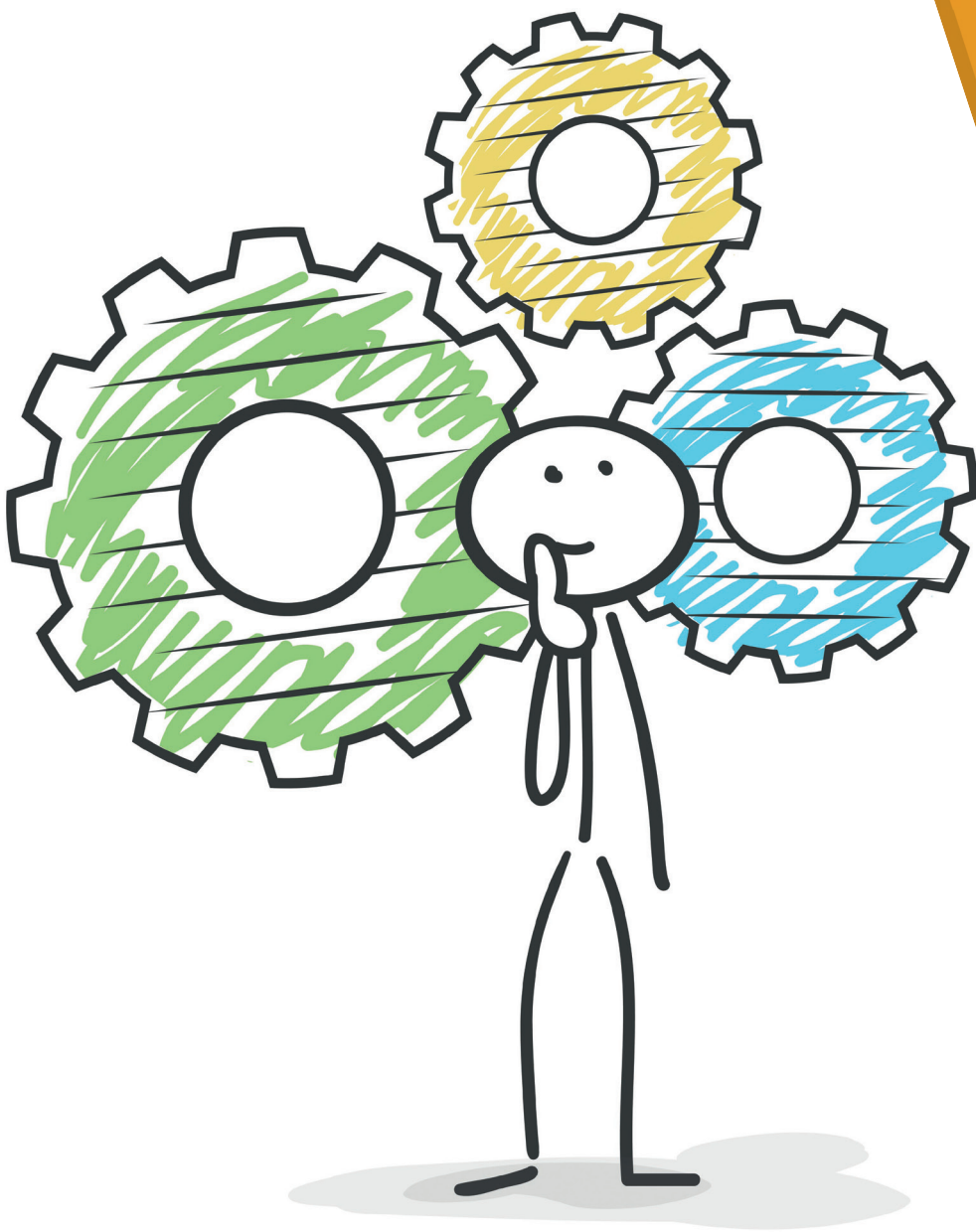
Die Ev. Erwachsenen- und Familienbildung Westfalen und Lippe e.V. (eEFB) ist ein solidarischer Zusammenschluss von Bildungseinrichtungen. Der Verein unterhält zwei Einrichtungen der anerkannten Weiterbildung nach dem Weiterbildungsgesetz NRW und eine Geschäfts- und Studienstelle. Zu den Einrichtungen der allgemeinen Erwachsenen- und Familienbildung gehören neben der Geschäfts- und Studienstelle in Dortmund derzeit 47 Regionalstellen in den Bereichen der Ev. Kirche von Westfalen und der Lippischen Landeskirche.

„Die Evangelische Kirche von Westfalen [und die Lippische Landeskirche] setzen sich mit der Evangelischen Kirche in Deutschland (EKD) und ihren Gliedkirchen für einen wirksamen Schutz vor sexualisierter Gewalt ein. Sie wirken gemeinsam auf Aufklärung und Hilfe zur Unterstützung Betroffener hin. Der kirchliche Auftrag verpflichtet alle in der Kirche Mitwirkende zu einer Haltung der Achtsamkeit, der Aufmerksamkeit, des Respekts und der Wertschätzung sowie der grenzachtenden Kommunikation durch Wahrung persönlicher Grenzen gegenüber dem Mitmenschen.“¹

Mit diesem Rahmenschutzkonzept nimmt die eEFB insbesondere ihre Verantwortung zur Prävention sexualisierter und anderer Formen von Gewalt in ihren Einrichtungen und Regionalstellen wahr. Sie orientiert sich dabei an dem Kirchengesetz der Evangelischen Kirche von Westfalen zum Schutz vor sexualisierter Gewalt (KGSsG). Die Prävention anderer Formen von Gewalt, welche z. B. in Form von Rassismus und Diskriminierung ihren Ausdruck finden, nehmen wir ebenfalls ernst. In unseren Einrichtungen, Regionalstellen und bei unseren Veranstaltungen dulden wir keinen Verstoß gegen die sexuelle Selbstbestimmung von Kindern, Jugendlichen, hilfe- und unterstützungsbedürftigen Menschen, Menschen in Abhängigkeitsverhältnissen und anderen Erwachsenen sowie andere Formen von Gewalt. Wir verpflichten uns zu besonderer und verstärkter Aufmerksamkeit und zur konsequenten Einnahme der Betroffenenperspektive.

Im Rahmen dieses Schutzkonzeptes sexualisierter Gewalt beschränken wir uns vorrangig auf den Schutz von Kindern, Jugendlichen, hilfe- und unterstützungsbedürftigen Menschen, Menschen in Abhängigkeitsverhältnissen und anderen Erwachsenen vor Formen sexualisierter Gewalt in unseren eigenen Einrichtungen, Regionalstellen und bei unseren eigenen Veranstaltungen. Wir fördern und unterstützen darüber hinaus eine weitergehende Sensibilisierung und Schutz für solche und anderer Formen von Gewalt, auch wenn sie außerhalb unseres hier beschriebenen Kontextes begangen worden sind. Die staatlichen Schutzkonzepte, z. B. zum Schutz vor (sexualisierter) Gewalt im familiären Umfeld sind an dieser Stelle explizit zu nennen.

Die gesetzlichen Grundlagen und Verordnungen, die diesem Rahmenschutzkonzept zugrunde liegen, sind der Synodenbeschluss und das „Kirchengesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt“ der EKvW vom November 2020 mit Geltung seit 01. März 2021 und die dazu gehörige Ausführungsverordnung, ebenfalls aus März 2021. Darüber hinaus wird das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG, 2006), umgangssprachlich als Antidiskriminierungsgesetz bezeichnet, in seinen Grundzügen zu Diskriminierung und Rassismus im Kontext des Schutzes vor anderen Formen der Gewalt aufgenommen.² Ziel des AGG ist es, Diskriminierungen wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters und der sexuellen Identität zu verhindern und zu beseitigen.



2 Rahmenschutzkonzept für die eEFB Westfalen und Lippe e. V. (eEFB)

2.1 Unsere Grundhaltung

In Orientierung an die biblischen Traditionen wollen die Regionalstellen und die Geschäfts- und Studienstelle Menschen und Familien durch Angebote zum lebensbegleitenden Lernen stärken. Sie bieten für Menschen und Familien in vielfältigen Lebenslagen Weiterbildung in unterschiedlicher Gestalt an. So begleiten wir gesellschaftliche und individuelle Veränderungsprozesse aus evangelischer Perspektive. Wir stärken Partizipations- und Entwicklungsmöglichkeiten, laden ein zum Dialog, stehen ein für Demokratie und Nachhaltigkeit und engagieren uns für das Gemeinwohl.

Wir tolerieren keine Form von Gewalt. Wir beziehen klar Position und nehmen unsere gesamtgesellschaftliche Verantwortung wahr.

Unsere Arbeit ist von Respekt, Achtsamkeit, Vertrauen, Transparenz und Klarheit geprägt. Wir achten die Persönlichkeit und die Würde jedes einzelnen Menschen, unabhängig von geschlechtlicher Identität und sexueller Orientierung, Herkunft und Religion, Alter und persönlichen Fähigkeiten. Wir achten die individuellen Grenzen von Teilnehmenden und Mitarbeitenden.

Kinder, Jugendliche, hilfe- und unterstützungsbedürftige Menschen und Menschen in Abhängigkeitsverhältnissen (Schutzbefohlene) haben ein besonderes Recht auf Schutz vor allen Formen sexualisierter Gewalt innerhalb der eEFB und ihren Regionalstellen. Sie haben auch ein Recht, vor anderen Formen von Gewalt geschützt zu werden. Wir wollen, dass Schutzbefohlene auf der Grundlage dieses Schutzkonzeptes umfassender Schutz zuteil wird, insbesondere auch dort, wo individuelle und strukturelle Handlungsmöglichkeiten noch nicht ausgeschöpft sind. Wir wollen, dass alle Menschen, insbesondere die, die (sexualisierte) Gewalt erfahren haben, wirkungsvoll Hilfe erhalten.

Klare Verhaltensregeln sichern respektvollen Umgang und ein fachliches Verhältnis. Die Regeln und Standards dieses Schutzkonzeptes können zur Überwindung der Sprachlosigkeit und der Unsicherheit im Umgang mit Gewalt beitragen.

2.2 Sexualisierte Gewalt

Dieses Schutzkonzept orientiert sich an dem Begriff der sexualisierten Gewalt, den die Evangelische Kirche Deutschlands verwendet.³ Sexualisierte Gewalt findet immer in einem Kontext von Machtausübung und Machtmissbrauch statt; in der Regel besteht ein Machtgefälle.

2.2.1 Abstufungen sexualisierter Gewalt

Für sexualisierte Gewalt können verschiedene Abstufungen unterschieden werden: Grenzverletzungen, sexuelle Übergriffe und strafrechtlich relevante Formen.

Grenzverletzungen

Grenzverletzungen werden definiert als Verhaltensweisen, die die persönlichen Grenzen gegenüber Kindern, Jugendlichen, hilfe- und unterstützungsbedürftigen Menschen und anderen Erwachsenen missachten. Grenzverletzungen können unbewusst und zufällig verübt werden, entstehen aus fachlichen oder persönlichen Unzulänglichkeiten oder resultieren aus einer „Kultur der Grenzverletzungen“.

Sexuelle Übergriffe

Sexuelle Übergriffe sind nicht unbewusst oder zufällig, sie geschehen immer absichtlich. Sie sind Ausdruck eines mangelnden Respektes vor dem Gegenüber. Übergriffigkeit ist eine Missachtung bestehen-

der gesellschaftlicher Normen und Regelungen sowie fachlicher Standards. Sexuelle oder psychische Übergriffe werden auch zur strategischen Vorbereitung sexualisierter Gewalttaten eingesetzt.

Strafrechtlich relevante Formen sexualisierter Gewalt

Sexualisierte Gewalt ist in verschiedenen Formen und Abstufungen mit und ohne Körperkontakt strafrechtlich relevant.

Es wird unterschieden zwischen: „Hands off“, z. B. Beleidigungen, altersunangemessenen Gesprächen über Sexualität, zugänglich machen von Pornografie, Veranlassung einer unterstützungsbedürftigen Person zur Selbstbefriedigung, Veranlassung einer unterstützungsbedürftigen Person eine dritte Person zu berühren, CyberSexualität und „Hands on“, z. B. körperlichen Handlungen an Schutzbefohlenen, wie erotisch motiviertes Küssen, oraler, vaginaler, analer Sexualverkehr, pornografische Ausbeutung von Schutzbefohlenen.

Darüber hinaus sind die Grenzen immer überschritten, wenn gegen den ausdrücklichen, spürbaren oder vermuteten Willen eines Menschen gehandelt wird. Sexualisierte Gewalt beginnt dort, wo ein Mensch sexuelle Erregung sucht oder mit sexuellen Mitteln andere Ziele verfolgt (Machtausübung), ohne dass er auf die freie, reife, gleichberechtigte und informierte Zustimmung des Gegenübers zählt oder zählen kann.

Die „Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung“ sind im 13. Abschnitt des StGB in den §§ 174–184g benannt.

2.2.2 Sexualisierte Gewalt im digitalen Raum

Digitale Medien erleichtern Grenzverschiebungen, fördern und fordern die Selbstdarstellung und zudem verändern sie das Beziehungsleben. Fast alle Kinder und Jugendlichen nutzen Social-Media-Angebote, mehr als 1/3 von ihnen verschickt oder veröffentlicht Bilder und Videos.⁴ 2018 haben 16 % der 14–24-jährigen Nacktbilder versendet.⁵ Insbesondere Kinder und Jugendliche sind sich der digitalen Gefahren und Ausmaße oft nicht umfänglich bewusst. Das erleichtert Täter*innen den Zugang zu ihren potentiellen Opfern.

Sexualisierte Gewalt nimmt im digitalen Raum unterschiedliche Formen an, u.a.

- Cybergrooming (annähern/ anbahnen),
- Sexting (erotische/ sexuelle Textnachrichten)
- Sextortion (Erpressung und Bloßstellung),
- sexualisierte Peergewalt (Übergriffe/ Gewalt unter Kindern und Jugendlichen gleichen Alters),
- Sharegewaltigung (digitale Verbreitung von sexualisierter Gewalt),
- Livestream-Missbrauch.

2.2.3 Täter*innenstrategien

Sexualisierte Gewalt ist kein Randphänomen und häufig sind Täter*innen nahestehende Personen aus dem Freundes- und Familienkreis. Auch Einrichtungen, in denen Kinder und Jugendliche sich aufhalten, leben oder betreut werden, werden von Täter*innen gezielt genutzt, um Kontakte aufzunehmen.⁶ In 80 – 90 % der Fälle wird sexualisierte Gewalt durch Männer/Jungen begangen; Frauen/Mädchen begehen 10 – 20 % der Taten.⁷

Täter*innen

- suchen gezielt die Nähe zu Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen;
- arbeiten oft in entsprechenden Arbeitsfeldern;
- zeigen ein überdurchschnittliches Engagement;
- suchen gezielt emotional bedürftige Menschen;
- bauen gezielt Beziehungs- und Vertrauensverhältnisse zu potentiellen Opfern auf;
- bedienen sich des sogenannten Groomings (Anbahnungsphase) mittels Aufmerksamkeit, Anerkennung, Geschenken, besonderer Aktivitäten, etc.;
- testen die Widerstände der Betroffenen;
- platzieren sexuelle Themen und nehmen „zufällig“ Körperkontakt auf;
- erproben und normalisieren spielerisch sexuelle Interaktionen;
- bedienen sich psychotrop wirkender Substanzen (Alkohol, K.O.-Tropfen, u.ä.)

- gehen planvoll vor;
- erzeugen Schuldgefühle;
- verpflichten zur Geheimhaltung;
- sprechen Drohungen und (emotionale) Erpressungen aus;
- isolieren Opfer von ihren Freunden und der Familie.⁸

Anhand dieser Merkmale und Strategien wird deutlich, sexualisierte Gewalt „passiert nicht aus Versehen, sondern absichtlich und äußerst planvoll – in großem Ausmaß und in Dimensionen, die uns oft nicht klar sind.“⁹

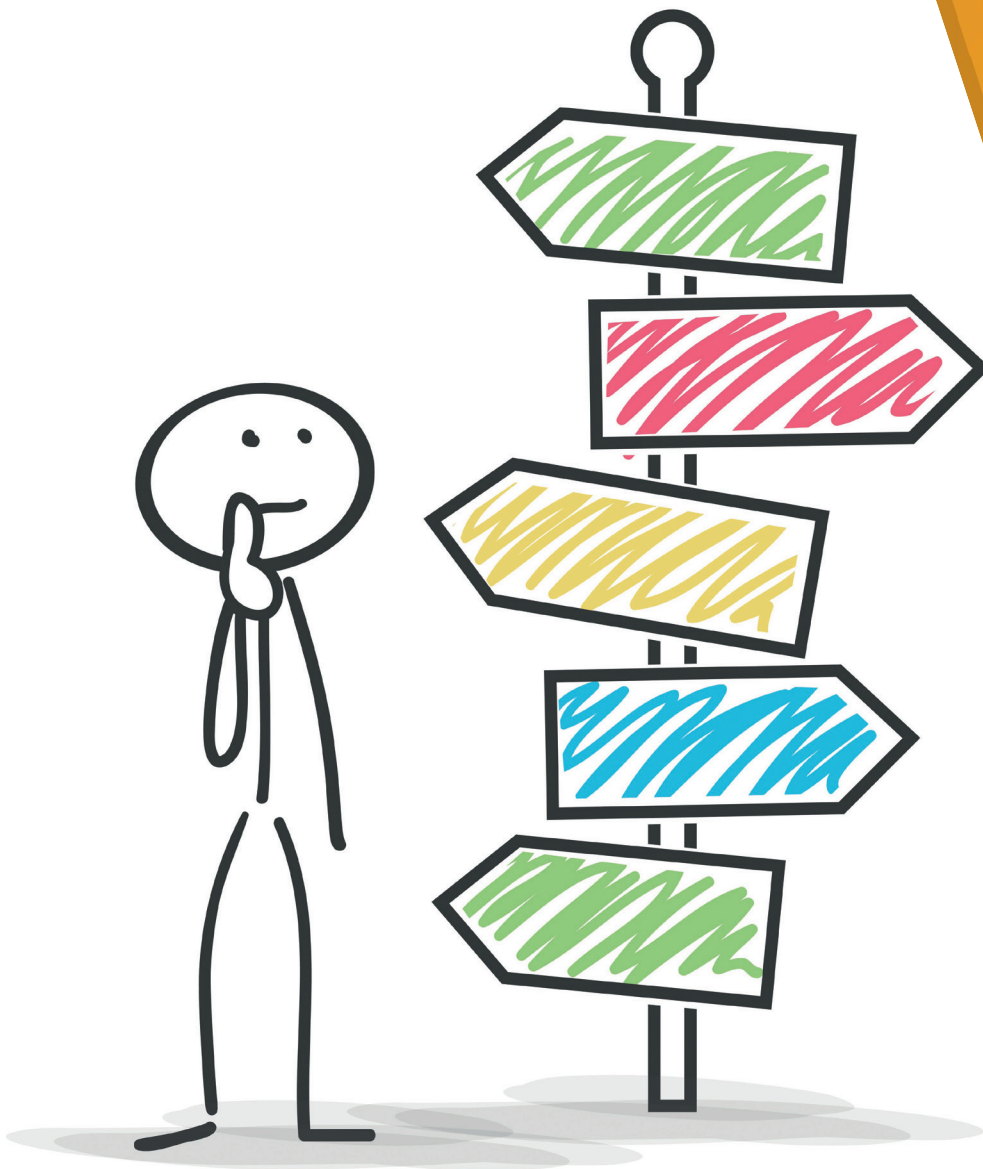
2.3 Potential- und Risikoanalyse

Die Potential- und Risikoanalyse beschreibt Stärken und Schwachstellen bei der Prävention sexualisierter Gewalt. Bei ihrer Erstellung und Aktualisierung wirken Teilnehmende und Mitarbeitende mit. Die Analyse dient dazu, den Schutz vor sexualisierter Gewalt zu verbessern. Insbesondere die identifizierten Risiken sollen so weit wie möglich beseitigt bzw. reduziert werden. Nicht alle Risiken können vermieden werden, denn in der Bildungsarbeit entstehen Vertrauensverhältnisse, die oft die Grundlage individueller Bildungsprozesse sind. Wichtig ist, dass Mitarbeitende sich dieser Risiken bewusst sind und den Verhaltenskodex einhalten. Die Regionalstellen der Einrichtungen der Erwachsenen- und Familienbildung und die Geschäfts- und Studienstelle erstellen jeweils eine eigene Potential- und Risikoanalyse für ihren Bereich. Die Potential- und Risikoanalysen werden regelmäßig im Rahmen des Qualitätsmanagements (QM) überprüft und aktualisiert.

2.4 Verhaltenskodex

Mitarbeitende (haupt-, nebenamtlich¹⁰, ehrenamtlich¹¹), Kursleitende und Dozent*innen verpflichten sich, die folgenden Regeln einzuhalten:

- Ich toleriere keine Form von Gewalt.
- Ich achte die Diversität der Geschlechterrollen und -identitäten.
- Ich schütze Kinder und Jugendliche, Mitarbeitende und Teilnehmende vor sexualisierter und anderer Form von Gewalt.
- Ich schaffe und/ oder wahre ein sicheres, förderliches und ermutigendes Umfeld für Kinder und Jugendliche, Mitarbeitende und Teilnehmende. Ich respektiere sie als eigenständige Persönlichkeiten und höre ihnen zu.
- Ich tue alles, damit in der Arbeit der Einrichtungen der eEFB Westfalen und Lippe e. V. sexualisierte Gewalt und andere Formen der Gewalt verhindert werden.
- Ich achte auf Grenzüberschreitungen durch Mitarbeitende und Teilnehmende. Ich vertusche nichts und wende mich bei konkreten Anlässen umgehend an die*n benannte*n Ansprechpartner*in.
- Ich beziehe Stellung gegen sexistisches, diskriminierendes, rassistisches und gewalttätiges nonverbales oder verbales Verhalten.
- Ich gehe verantwortungsvoll mit Nähe und Distanz gegenüber Kindern und Jugendlichen, Mitarbeitenden und Teilnehmenden um.
- Ich respektiere individuelle Grenzen und ich achte die Intimsphäre und persönliche Schamgrenze meines Gegenübers.
- Ich unterlasse jede Form von Bedrohung, Diskriminierung, verbaler oder körperlicher Gewalt.
- Ich bin mir meiner besonderen Verantwortung als Mitarbeiter*in bewusst und missbrauche meine Rolle nicht für sexualisierte Kontakte mit Schutzbefohlenen.
- Beim Verdacht auf sexualisierte oder andere Gewalt gebe ich gegenüber der Presse und in sozialen Netzwerken keine Informationen, Mutmaßungen und persönliche Einschätzungen weiter.
- Ich versichere, 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. Mir ist bewusst, dass jede rechtskräftige Verurteilung in den genannten Straftaten zur Beendigung des Beschäftigungs- bzw. Betätigungsverhältnisses führt.



3 Schutzkonzept für den Verein Ev. Erwachsenen- und Familienbildung Westfalen und Lippe e. V. und für seine Mitglieder

Der Verein eEFB Westfalen und Lippe e. V. unterhält zwei anerkannte Einrichtungen der Weiterbildung, das Ev. Erwachsenenbildungswerk Westfalen und Lippe und das Ev. Familienbildungswerk Westfalen und Lippe.

Die Mitglieder sind neben Kirchenkreisen, Kirchengemeinden und Diakonischen Werken und neben der westfälischen Landeskirche und der Lippischen Landeskirche noch weitere eigenständige Rechtsperschaften, die jeweils Regionalstellen für die Erwachsenen- und Familienbildung nach dem Weiterbildungsgesetz NRW unterhalten. Dieses Schutzkonzept ist ein Rahmenschutzkonzept für den Verein eEFB. Es bietet eine Orientierung für die Schutzkonzepte der Mitglieder der eEFB. Im Qualitätsmanagement regelt das eEFB die verbindlichen Mindeststandards für Schutzvorschriften vor (sexualisierter Gewalt) seiner Mitglieder und der Regionalstellen.

Nach § 1 Abs. 3 KGSsG ist von allen Mitgliedern der in der Satzung aufgeführten Organen ein erweitertes Führungszeugnis vorzulegen. Dies ist in der Geschäftsstelle des Vereins zu dokumentieren.¹²

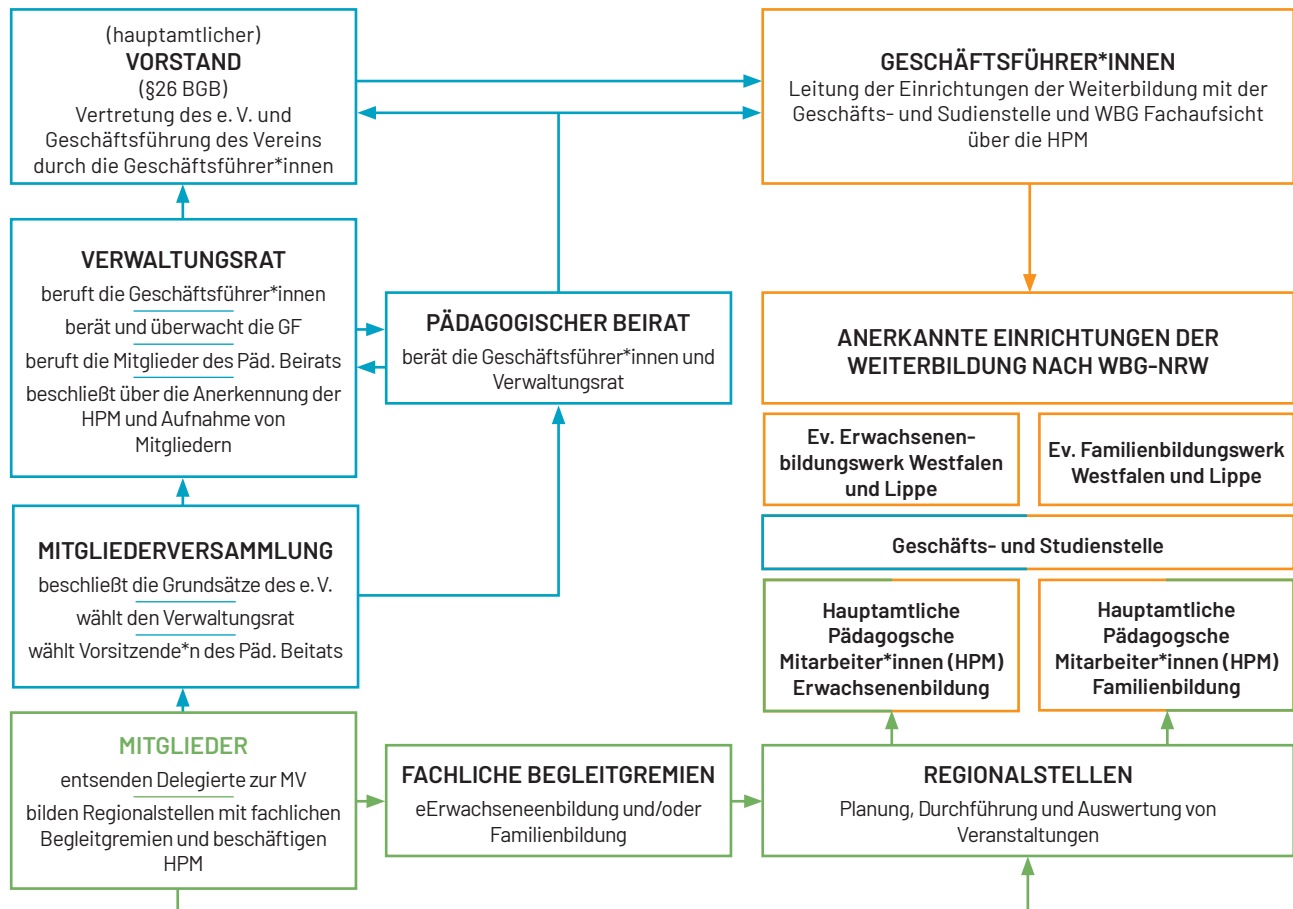
Ein erweitertes Führungszeugnis ist ebenfalls für alle in der Geschäfts- und Studienstelle der eEFB Beschäftigten vorzulegen. Der Einstellungs- und Tätigkeitsausschluss bzw. die Grundsätze zum Umgang sind in § 5 KGSsG klar geregelt und kommen hier zur Anwendung.

Die Fachaufsicht über die in den beiden Bildungswerken anerkannten Hauptamtlich Pädagogischen Mitarbeitenden (HPM) liegt bei der Geschäftsführung der eEFB, die den Vereinsvorstand bilden. Bildungsveranstaltungen der Regionalstellen werden der eEFB und seinen beiden Bildungswerke zugerechnet, welche über die Anerkennung als Weiterbildungseinrichtung nach dem Weiterbildungsgesetz NRW verfügen. Daher ist die Geschäftsführung des Vereins analog zur Leitung der Regionalstelle bzw. des Mitgliedes zeitgleich und in gleichem Umfang über alle vor Ort gemeldeten Fälle von Gewalt nach diesem Schutzkonzept zwingend in Kenntnis zu setzen.



3.1 Organigramm

ORGANIGRAMM TRÄGERVEREIN EV. ERWACHSENEN- UND FAMILIENBILDUNG WESTFALEN UND LIPPE E. V.



3.2 Einbindung in das Qualitätsmanagement der eEFB Westfalen und Lippe e. V.

Das vorliegende Schutzkonzept ist in das Qualitätsmanagement (QM) der eEFB eingebunden. Entsprechende Verknüpfungen sind hergestellt, so dass dieses Rahmenschutzkonzept als Grundlage der Bildungsarbeit und sonstiger Tätigkeiten dient. Dieses „Präventionskonzept zum Schutz vor (sexualisierter) Gewalt“ liegt in seiner Gesamtheit dem QM Handbuch zugrunde.

Insbesondere im Bereich Personal und in den passenden Schlüsselprozessen werden bei entsprechenden Nachweis- und Vorgabedokumenten Aspekte dieses Rahmenschutzkonzeptes eingepflegt.¹³ So ist bei Honorarvereinbarungen mit Referent*innen und Kursleitungen z. B. der Passus zu ergänzen: „Mit Unterschrift der Honorarvereinbarung verpflichtet sich die*der Unterzeichnende zur Einhaltung des Schutzkonzeptes gegen (sexualisierte) Gewalt der eEFB und der (Name der Regionalstelle). Das Konzept wurde zur Verfügung gestellt und ist auf der Internetseite (Name der Regionalstelle) verfügbar. Die*der Unterzeichnende unterstützt das Konzept und wirkt an den im Konzept beschlossenen Interventions- und Präventionsmaßnahmen mit.“

Die Selbstverpflichtungserklärung ist als Ergänzung zur Honorar – bzw. Ehrenamtsvereinbarung verpflichtend zu unterschreiben und anzuerkennen.

Auf dem Kursleitungsbogen¹⁴ wird darüber hinaus die Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses und die Teilnahme an einer Schulung zur Prävention zu dokumentieren sein.

Das nach KGSsG verbindlich vorgeschriebene und einzuhaltende Meldeverfahren bei Fällen ist in das Beschwerdemanagement des Qualitätsmanagements zu implementieren und in seiner Besonderheit als ein Vorgehen nach Kirchengesetz zu benennen.¹⁵

3.2.1 Beschwerdemanagement

Eine gute und offene Fehlerkultur ist die Basis für ein effektives Beschwerdeverfahren. Konstruktive Kritik gehört zur Reflektion der Arbeit und dient der Erkennung von Fehlverhalten und Schwachstellen im System. Menschen, die mit der Leistung oder der Art der Aufgabenerfüllung eines Arbeitsbereiches nicht zufrieden sind, haben selbstverständlich die Möglichkeit, sich zu beschweren und ein entsprechendes Feedback zu geben. Beschwerden, Anmerkungen und Anregungen werden ernst und angenommen und sollen zu einer kontinuierlichen Verbesserung beitragen. Das Qualitätsmanagement regelt das Beschwerdemanagement über die Möglichkeiten des Feedbackgebens. Darüber hinaus ist grundsätzlich die Leitung für das Entgegennehmen von Beschwerden verantwortlich. Für Beschwerden über die Leitungskräfte ist die jeweils übergeordnete Stelle zuständig. Im Falle des Vereins eEFB Westfalen und Lippe e. V. der Vorsitz des Verwaltungsrates.

3.2.2 Potential- und Risikoanalyse

Die Potential- und Risikoanalyse beschreibt Stärken und Schwachstellen in den Strukturen des Vereins und in den Regionalstellen der Einrichtungen der Weiterbildung. Es ist eine Bestandsaufnahme der Ist-Situation vor Ort. Sie soll die Bildungsangebote, das Bestehen von Gefährdungspotential¹⁶ und die Räumlichkeiten mit deren Besonderheiten, Nutzung und Zutrittsmöglichkeiten miteinbeziehen. Daher ist die Potential- und Risikoanalyse jeweils vor Ort in den Regionalstellen vorzunehmen und bezieht neben den Regionalstellen selbst deren Angebote der Erwachsenen- und Familienbildung mit ein. Die Potential- und Risikoanalyse wird analog zu der Revision der QM Dokumente regelmäßig im Rahmen des Audits des Qualitätsmanagements überprüft und aktualisiert.

3.3. Prävention

3.3.1 Selbstverpflichtungserklärung

Die Voraussetzung für die Mitarbeit in einem der Gremien laut Satzung des Vereins eEFB Westfalen und Lippe e. V. (Verwaltungsrat, Pädagogischer Beirat) und darüber hinaus einberufenen Arbeitsgruppen ist die Unterzeichnung der Selbstverpflichtungserklärung. Die Selbstverpflichtungserklärung dient als erster Orientierungsrahmen für einen respektvollen, wertschätzenden und grenzachtenden Umgang und schafft ein möglichst hohes Maß an Verbindlichkeit. Mit der Unterzeichnung der einheitlichen Selbstverpflichtungserklärung bestätigen alle haupt-, neben- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden die Beachtung und Einhaltung der Regeln für einen grenzachtenden Umgang.

3.3.2 Abstinenz- und Abstandsgebot

Sexuelle Kontakte von Mitarbeitenden mit Schutzbefohlenen sind unzulässig. Auch sexuelle Kontakte in Seelsorge- und Beratungssituationen sind mit dem Schutzauftrag unvereinbar und unzulässig. (Abstinenzgebot). Alle Gremienmitglieder haben das Nähe- und Distanzempfinden ihres Gegenübers zu achten (Abstandsgebot).

3.3.3 Führungszeugnis

Alle Mitglieder der Gremien des eEFB Westfalen und Lippe e. V. legen ein erweitertes Führungszeugnis vor. Bei Ehrenamtlichen entscheidet der Vorstand im Einvernehmen mit den Vorsitzenden des Verwaltungsrates je nach Art der Tätigkeit, Dauer und Verantwortung der Mitarbeit, ob ein Führungszeugnis vorgelegt werden muss (siehe § 1 der Ausführungsverordnung Adressaten des KGSsG (zu § 3 KGSsG)).

Das Vorliegen der Führungszeugnisse für haupt-, ehrenamtlich- und nebenamtlich Tätige in der Ev. Erwachsenen- und Familienbildung Westfalen und Lippe e. V. wird über die Mindeststandards des QM Systems geprüft und gewährleistet.¹⁷ Die regelmäßige Wiedervorlage (alle fünf Jahre) gemäß § 30 Absatz 5 und § 30a Absatz 2 des Bundeszentralregisters wird ebenfalls in das QM System (Dokument Nr. SP7.3) und seine regelmäßigen Überprüfung eingepflegt.

3.3.4 Schulungen – zur Prävention vor sexualisierter Gewalt

Für die Mitglieder der Gremien der eEFB Westfalen und Lippe e. V. trägt der Vorstand gemeinsam mit dem Vorsitz des Verwaltungsrates Sorge dafür, dass ein Fortbildungsangebot zur Prävention vor sexualisierter Gewalt wahrgenommen wurde bzw. wird. Das Nachhalten übernimmt die Geschäftsstelle des Vereins. Soweit die Mitglieder der Gremien nicht über ihre hauptamtlichen Arbeitsverhältnisse in den Regionalstellen bzw. der EKvW und Lippischen Landeskirche verpflichtet sind, an Schulungen nach dem Konzept „Hinschauen – helfen – handeln“ teilzunehmen, wird bereits im Prozess der Anfrage für die Mitarbeit in einem Gremium des Vereins ein Schulungsangebot gemacht.

3.3.5 Unabhängige Zentrale Anlaufstelle und Informationsplattformen im Bereich sexualisierte Gewalt

Während im Kirchengesetz und den gesetzlich geforderten Schutzkonzepten sexualisierte Gewalt je nach Rechtsform der Einrichtung die zuständigen Meldestellen vorgegeben sind¹⁸, gibt es darüber hinaus eine unabhängige zentrale Anlaufstelle „help“¹⁹. Betroffene sexualisierter Gewalt in der evangelischen Kirche erhalten unabhängig von den Meldestellen bei den Landeskirchen der EKvW, der Lippischen Landeskirche und der Diakonie RWL Beratung und Informationen über kirchliche, diakonische oder Beratungsangebote. „help“ übernimmt eine Lotsenfunktion. Eine Weitervermittlung an kirchliche und diakonische Ansprechstellen gehört ebenso dazu wie die Information über alternative und unabhängige Beratungsangebote. Betroffene können sich den Aufbau der Institutionen und die Zuständigkeitsbereiche für ihre Anliegen erläutern lassen. Die Beratung ist kostenlos, unabhängig, anonym und unterliegt der Schweigepflicht.

Die Pflicht zur Meldung von Fällen von sexualisierter Gewalt an die kirchlichen Meldestellen bleibt unberührt.

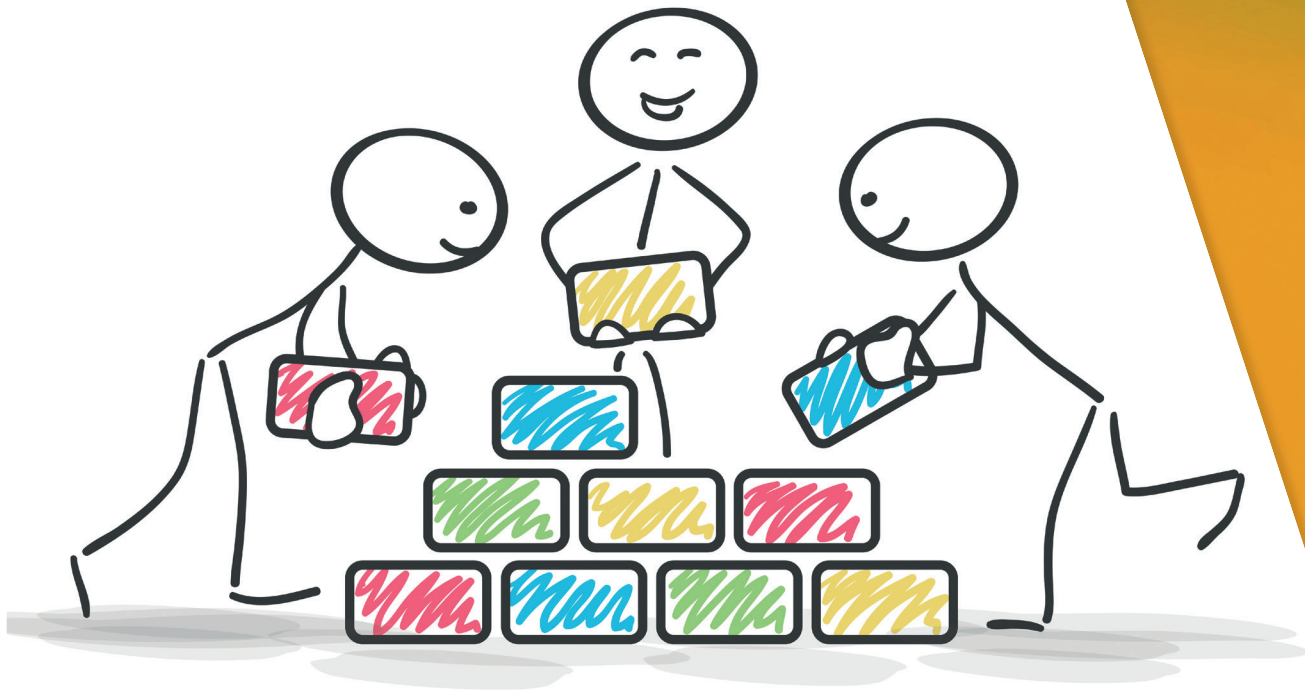
Mail: zentrale@anlaufstelle.help

Telefon 0800 5040112 – kostenlos und anonym

Terminvereinbarung für tel. Beratung Mo:14–15.30h / Die bis Do: 10–12h (Stand Januar 2024)

Weitere Informationen und Angebote sind unter www.hinschauen-helfen-handeln.de, einer gemeinsamen Initiative der evangelischen Landeskirchen und der Diakonie zu finden.²⁰





4 Schutzkonzept für die Geschäfts- und Studienstelle der eEFB Westfalen und Lippe e. V.

Für die Geschäfts- und Studienstelle ist der gemeinsame Rahmen für die Einrichtungen der eEFB verbindlich. Dieser muss für die Geschäfts- und Studienstelle und ihre Bildungsangebote durch klare Strukturen und Verfahren zur Prävention sexualisierter Gewalt präzisiert werden.

4.1 Beschwerdemanagement

Die eEFB Westfalen und Lippe e. V. verfügt über ein etabliertes Beschwerdemanagement.²¹ Dieses Verfahren wird um die Verfahrenswege, die Meldung von sexualisierter Gewalt und Verstöße gegen die sexuelle Selbstbestimmung erweitert. Gleiches gilt für die Verfahrenswege bei anderen Formen von Gewalt.

Kinder und Jugendliche bis 16 Jahren nehmen in der Regel nicht an Veranstaltungen der Geschäfts- und Studienstelle teil. Trotzdem müssen sie ihre Rechte wahrnehmen können, wenn es nötig ist.

Das allgemeine Beschwerdeverfahren ist unabhängig von Anschuldigungen, die den strafrechtlichen Bereich betreffen. In Fällen von sexualisierter Gewalt tritt der Interventionsplan in Kraft.

4.2 Potential- und Risikoanalyse

Die Potential- und Risikoanalyse beschreibt Stärken und Schwachstellen in der Geschäfts- und Studienstelle und ihren Angeboten. Die Potential- und Risikoanalyse wird regelmäßig im Rahmen des Audits des Qualitätsmanagements überprüft und aktualisiert

4.3 Prävention

4.3.1 Kultur der Achtsamkeit

Alle Mitarbeitenden (hauptberufliche und ehrenamtliche, Auszubildende und Praktikant*innen sowie nebenamtliche Honorartätige entsprechend der Potential- und Risikoanalyse) sind für die Umsetzung des Schutzkonzeptes mitverantwortlich. Sie sind sensibilisiert und entsprechend dem Schulungskonzept und den gesetzlichen Vorgaben²² in den Grundlagen der Prävention geschult. Sie wirken aktiv an der Umsetzung mit und sind somit Teil des Miteinanders in einer „Kultur der Achtsamkeit“. Jede*r angestellte Mitarbeitende hat ein erweitertes Führungszeugnis vorzulegen, sowie eine Selbstverpflichtungserklärung zu unterzeichnen. Ebenso haben sämtliche Mitarbeitende²³ und Gremienvertreter*innen, die mit Schutzbefohlenen²⁴ arbeiten, ein erweitertes Führungszeugnis vorzulegen und eine Selbstverpflichtungserklärung zu unterzeichnen. Das Schutzkonzept liegt allen Mitarbeitenden vor und wird in regelmäßigen Abständen in den Teamsitzungen thematisiert. Auf die weiteren Informationsmöglichkeiten im Internet wird hingewiesen.

Im Sinne der Prävention werden die Erfahrungen mit diesem Schutzkonzept einmal jährlich im Rahmen der Teamsitzung mit den Mitarbeitenden besprochen.

4.3.2 Bewerbungsverfahren

Bei jedem Bewerbungsgespräch wird die Prävention sexualisierter und jeder Form von Gewalt explizit angesprochen. Im Prozess des Stellenbesetzungsverfahrens wird auf das Schutzkonzept und die gesetzlichen Vorgaben hingewiesen. In die Arbeitsverträge wird ein entsprechender Passus aufgenommen. Eine Einstellung erfolgt erst nach der Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses und der Unterzeichnung der Selbstverpflichtungserklärung. Außerdem wird auf die verpflichtende Teilnahme an Schulungen hingewiesen. Potenzielle Täter*innen sollen durch diese präventiven Maßnahmen abgeschreckt werden.

4.3.3 Selbstverpflichtungserklärung

Die Voraussetzung für eine Anstellung, die Aufnahme eines Ausbildungsverhältnisses oder eines Praktikums in der eEFB Westfalen und Lippe e. V. ist die Unterzeichnung der Selbstverpflichtungserklärung. Auch Honorartätige und Ehrenamtliche, die bei Veranstaltungen eingesetzt werden, müssen die Selbstverpflichtungserklärung unterzeichnen. Die Selbstverpflichtungserklärung dient als erster Orientierungsrahmen für einen respektvollen, wertschätzenden und grenzachtenden Umgang.

4.3.4 Abstinenz- und Abstandsgebot

Sexuelle Kontakte von Mitarbeitenden mit Schutzbefohlenen sind unzulässig. Auch sexuelle Kontakte in Seelsorge- und Beratungssituationen sind mit dem Schutzauftrag unvereinbar und unzulässig (Abstinenzgebot). Alle Mitarbeitenden haben das Nähe- und Distanzempfinden ihres Gegenübers zu achten (Abstandsgebot).

4.3.5 Führungszeugnis

Alle angestellten Mitarbeitenden in der eEFB Westfalen und Lippe e. V. legen ein erweitertes Führungszeugnis vor. Bei Ehrenamtlichen oder Honorartätigen entscheidet die Leitung der Einrichtung der allgemeinen Weiterbildung je nach Art der Tätigkeit, Dauer und Verantwortung der Mitarbeit, ob ein Führungszeugnis vorgelegt werden muss (siehe § 1 der Ausführungsverordnung Adressaten des KGSsG1 (zu § 3 KGSsG)).

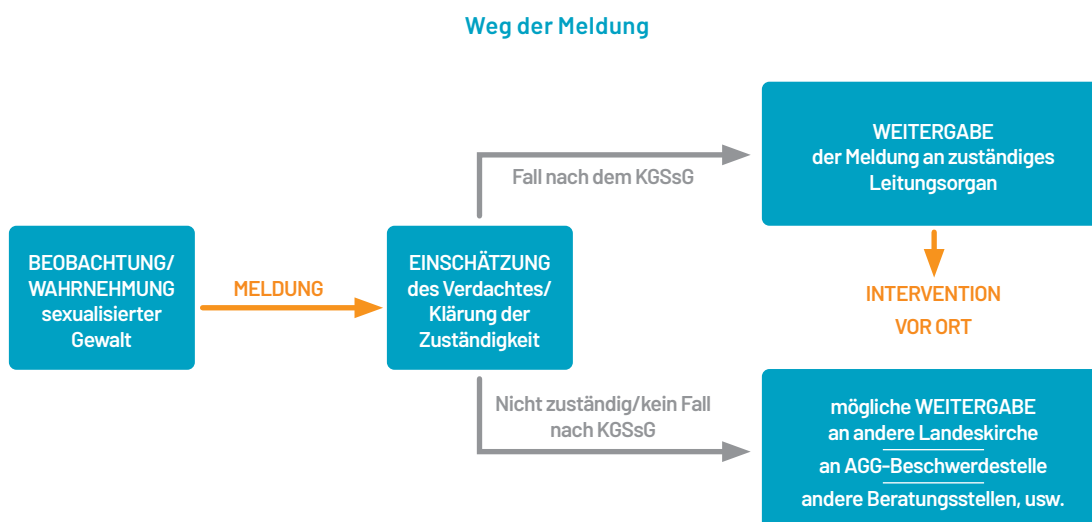
Rechtskräftig verurteilte Personen bezüglich Straftaten nach den §§171, 174 bis 174c, 176 bis 180a, 181a, 182 bis 184f, 225, 232 bis 233a, 234, 235 oder 236 des Strafgesetzbuches sind grundsätzlich von einer Tätigkeit in der eEFB Westfalen und Lippe e. V. auszuschließen.

Die eEFB Westfalen und Lippe e. V. stellt sicher, dass diese Vorschriften eingehalten werden und veranlasst die Vorlage bei Einstellung und die regelmäßige Wiedervorlage gemäß § 30 Absatz 5 und § 30a Absatz 2 des Bundeszentralregisters. Die Einsichtnahme wird im Rahmen des QM Schlüsselprozesses „Personal“ u.a. im Dokument Nr. SP 7.3 dokumentiert.

4.3.6 Schulungen

Die Geschäftsführung trägt dafür Sorge, dass die Mitarbeitenden der eEFB Westfalen und Lippe e. V. in Schulungen nach dem Konzept „Hinschauen – helfen – handeln“ allgemein für das Thema sexualisierte Gewalt sensibilisiert, über deren Vielfalt aufgeklärt und über Präventionsmaßnahmen sowie die internen Verfahrenswege informiert werden. Neue Mitarbeitende bekommen im ersten Jahr nach erfolgter Tätigkeitsaufnahme ein Schulungsangebot. Die Teilnahme an Auffrischungsschulungen wird gemäß des geltenden Kirchengesetzes der EKvV verpflichtend gemacht.

4.4 Verfahrenswege in Fällen von sexualisierter Gewalt



4.4.1 Verantwortliche Stelle

Bei der Vermutung eines Falles von sexualisierter Gewalt in der Geschäfts- und Studienstelle oder bei einem ihrer Bildungsangebote ist die Geschäftsführung unter Einbeziehung der zuständigen Meldestelle zuständig.²⁵ Ist sie informiert, stimmt sie das Vorgehen mit dem Vorsitz des Verwaltungsrates ab und zieht die Ansprechstelle für den Umgang mit Verletzungen gegen die sexuelle Selbstbestimmung zu Rate. Liegt ein Verdacht auf sexualisierte Gewalt oder einen Verstoß gegen das Abstinenzgebot vor, haben Mitarbeitende diesen unverzüglich der Meldestelle nach § 7 Absatz 3 Nr. 5 zu melden. Sie haben das Recht, sich jederzeit zur Einschätzung eines Verdachts von der Ansprech- und Meldestelle beraten zu lassen.

4.4.2 Interventionsteam

Mit dem hauptamtlichen Vorstand (aktuell bestehend aus 2 Geschäftsführerinnen) des eEFB Westfalen und Lippe e. V. und 10 festangestellten Personen in der Geschäfts- und Studienstelle verfügt die eEFB nicht über die personellen Ressourcen, um ein festes Interventionsteam zu bilden. In Verdachtsfällen oder Fällen von sexualisierter Gewalt ist ein Interventionsteam als klärende und unterstützende Gruppe zu bilden, die mit dem weiteren Verfahren betraut wird.

Zusammensetzung des Interventionsteams

Dem Interventionsteam gehören auf jeden Fall an:

- Geschäftsführer*in
- Vorsitzende*r oder stellv. Vorsitzende*r des Verwaltungsrates
- erfahrene Fachkraft für sexualisierte Gewalt (extern)

Je nach Verdachtsfall werden außerdem hinzugezogen:

- Rechtsbeistand
- ggfls. Ansprechperson der Ansprechstelle für den Umgang mit Verletzungen gegen die sexuelle Selbstbestimmung
- ggfls. Dezernent*in für Bildung der EKvW und Lippischen Landeskirche
- ggfls. Abteilung 2 des Landeskirchenamtes EKvW und der Lippischen Landeskirche
- ggfls. Öffentlichkeitsarbeit der Evangelischen Kirche von Westfalen und der Lippischen Landeskirche

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
- Planung von Schutzmaßnahmen und Empfehlung von Unterstützungsangeboten
- Umgang mit Öffentlichkeit und Medien
- Abstimmung mit der Öffentlichkeitsarbeit der Landeskirche
- Hinweise zur Aufarbeitung
- ggfls. Hinweise zur Rehabilitierung

4.4.3 Interventionsplan

Des Weiteren wird der Interventionsleitfaden²⁶ als Grundlage für die weiteren Schritte und den Umgang mit den Betroffenen und Beschuldigten genommen. Daher ist sicher zu stellen, dass alle Mitarbeitenden diesen Interventionsleitfaden kennen und ihn beachten.

Liegt ein begründeter Verdacht vor, beruft die Geschäftsführung ein Interventionsteam. Das Interventionsteam berät über aktuelle Entwicklungen und leitet die nötigen Handlungsschritte ein.

Fragen zur Entwicklung eines Interventionskonzeptes für einen konkreten Fall

Mit den folgenden Fragen kann das Interventionsteam in der ersten Sitzung je nach Fall das passende Konzept entwickeln:

- Wer sollte wann wen informieren?
- Wer ist für was zuständig?
- Welche (arbeitsrechtlichen, strafrechtlichen) Konsequenzen ziehen bestimmte Fehlverhalten bzw. Grenzverletzungen nach sich?
- Welche Handlungsschritte ergeben sich bei einer hinreichenden konkreten Vermutung?
- Wie ist das Vorgehen bei einer vagen Vermutung?
- Welche Schutzmaßnahmen und Unterstützungsangebote gibt es für die betroffene Person?
- Welches Unterstützungsangebot gibt es für Eltern, Mitarbeitende, Kund*innen und die Leitungsebene?
- Wie ist das zu dokumentieren?
- Wie ist der Umgang mit der Öffentlichkeit und den Medien?
- Welche externen Kooperationspartner*innen können hinzugezogen werden?
- Welche relevanten rechtlichen Bestimmungen sind zu beachten (z. B. Datenschutz, Arbeitsrecht)?
- Wie kann eine fälschlich verdächtige Person rehabilitiert werden?
- Exemplarischer Ablauf einer Intervention
- Darstellung des Verdachts/des Vorfalls durch die Person, der der Verdacht mitgeteilt wurde
- Bei minderjährigen Betroffenen Gefährdungseinschätzung mit einer insoweit erfahrenen Fachkraft gem. § 8a SGB VIII
- Vereinbarung von Maßnahmen zum Schutz des betroffenen Kindes oder Jugendlichen oder Schutzbefohlenen
- Bei Erwachsenen, die nicht als Schutzbefohlene gelten, Vereinbarung von Maßnahmen mit der betroffenen Person

- Prüfung der Möglichkeit, Strafanzeige zu erstatten
- Bei minderjährigen Betroffenen Prüfung der Einschaltung des Jugendamtes
- Vereinbarung über das weitere Vorgehen
- Entscheidung über eine Freistellung des bzw. der Mitarbeitenden
- Bei minderjährigen Betroffenen Einbeziehung der Personensorgeberechtigten, sofern hierdurch das Kindeswohl nicht gefährdet wird
- ggfls. Hinzuziehung einer Juristin / eines Juristen
- Verpflichtung zur Verschwiegenheit
- aufdeckenden Mitarbeitenden wird externe Unterstützung zur Verfügung gestellt
- Treffen einer eindeutigen und ausreichenden Sprachregelung hinsichtlich des Vorfalls auch für die Öffentlichkeit.

4.5 Leitfaden Krisenkommunikation

Im Falle einer Krise aufgrund eines Verdachts auf sexualisierte Gewalt benennt das Interventionsteam für die Kommunikation mit Medien und der Öffentlichkeit feste Ansprechpartner*innen. Für alle anderen Mitarbeitenden, Vorständ*innen und Verwaltungsratsmitglieder und Mitglieder des Interventionsteams gilt die Verschwiegenheitspflicht. Darüber hinaus sind im Umgang mit Medien und der Öffentlichkeit die folgenden Schritte einzuhalten:

- Die Öffentlichkeitsarbeit der Evangelischen Kirche von Westfalen und der Lippischen Landeskirche ist zu informieren.
- Maßnahmen der Pressearbeit werden im Interventionsteam abgesprochen.
- Bei Verdachtsfällen ist situativ zu entscheiden, ob Pressearbeit geleistet wird.
- Mit externen Akteuren (Jugendamt, Staatsanwaltschaft...) ist das kommunikative Vorgehen abzustimmen.

Persönlichkeitsrechte von Beschuldigten und Betroffenen sind jederzeit zu wahren und Identifizierbarkeit ist zu vermeiden. Im Verdachtsfall gilt immer die Unschuldsvermutung für Beschuldigte. Das bedeutet für die Außendarstellung: Es werden ausschließlich gesicherte Tatsachen mitgeteilt und keine Interpretationen und Vermutungen geäußert.

Statements gegenüber der Presse sollten:

- transparent sein. Fakten, soweit bekannt und (z. B. unter Wahrung der individuellen Persönlichkeitsrechte) kommunizierbar, sollen vollständig dargestellt werden. Fehler sollen eingeräumt werden, denn das Verschweigen einzelner bekannter Fakten vergiftet jedes Vertrauen.
- empathisch gegenüber möglichen Betroffenen sein und die eigene Verantwortung anerkennen.
- eine Perspektive eröffnen. Wie ist das weitere Vorgehen? Wenn weitere Informationen (zu einem bestimmten Zeitpunkt) angekündigt werden, ist diese Zusage auch einzuhalten. Es kann sinnvoll sein darzustellen, welche Präventionsmaßnahmen zuvor ergriffen wurden und auf das bestehende Schutzkonzept zu verweisen. Ggfls. kann der Anstellungsträger darstellen, welche Maßnahmen er kurz- oder langfristig zusätzlich ergreift.

Soweit möglich, werden anlassbezogene Diskussionen in sozialen Medien beobachtet und falsche Tatsachenbehauptungen maßvoll dosiert und konzentriert auf Fakten korrigiert.

4.6 Meldepflicht

4.6.1 Meldestelle

In jedem Verdachtsfall besteht für die Mitarbeitenden der eEFB Westfalen und Lippe e. V. eine gesetzliche Meldepflicht bei der Meldestelle der Diakonie RWL. Die Meldestelle ist telefonisch, per Mail und persönlich nach Vereinbarung zu erreichen.

Wenn ein begründeter Verdacht auf sexualisierte Gewalt durch eine*n Mitarbeiter*in der eEFB Westfalen und Lippe e. V. (beruflich, ehrenamtlich, auf Honorarbasis) oder ein Verstoß gegen das Abstinenzgebot vorliegt, haben Mitarbeitende diesen unverzüglich der Meldestelle nach § 8 des Kirchengesetzes zum Schutz vor sexualisierter Gewalt zu melden.

Hierzu ist eine zentrale Meldestelle bei der Diakonie Rheinland-Westfalen-Lippe (Diakonie RWL) in Düsseldorf eingerichtet worden.

Die Meldestelle berät die Meldenden, nimmt den Sachverhalt auf, leitet diesen bei begründetem Verdacht an die Leitungsverantwortlichen weiter und bietet diesen Unterstützung im Rahmen des geltenden Handlungs- und Notfallplans an. Dieser beinhaltet Maßnahmen zur Intervention und Prävention. Sofern die allgemeine Aufsicht der Landeskirche berührt ist, wird die Meldestelle diese ebenfalls informieren.²⁷

Eine Meldung kann telefonisch, per E-Mail oder persönlich nach Terminvereinbarung erfolgen. Die Meldestelle gibt zu Beginn des Gesprächs zunächst einige Hinweise zum offiziellen Verfahren, hört sich aufmerksam den geschilderten Vorfall und die Verdachtsmomente an und leitet dann an die verantwortlichen Stellen (z. B. an die/den zuständigen Jurist*in der Diakonie RWL oder an die jeweilige Leitungsperson bzw. das Leitungsgremium) zur Verdachtsklärung und gegebenenfalls Intervention weiter. Sie weist außerdem auf das Angebot der Beratung durch die Ansprechstelle hin, dokumentiert die Meldungen und führt über diese eine Statistik. Die Meldestelle hält die Bearbeitung sowie den Abschluss des Verdachtsfalls nach und verwahrt die Meldungen im Rahmen der datenschutzrechtlichen Vorgaben.



KONTAKTDATEN DER MELDESTELLE:

Zuständige Person: Birgit Pfeifer
 Telefonnummer: 0211 6398-342
 E-Mail-Adresse: b.pfeifer@diakonie-rwl.de
 Postanschrift: Lenastr. 41, 40470 Düsseldorf

4.6.2 Ansprechstelle

Alle Mitarbeitenden haben das Recht, sich jederzeit zur Einschätzung eines Verdachts von der Ansprechstelle vertraulich beraten zu lassen. Wenn Sie also nicht sicher sind, ob es sich bei einem aufkommenden Verdacht oder ersten Vermutungen um einen begründeten Verdacht handelt, können Sie sich bei der Ansprechstelle beraten lassen.



KONTAKTDATEN DER ANSPRECHSTELLE:

Fachstelle für den Umgang mit Verletzungen der sexuellen Selbstbestimmung
 Telefonnummer: 0211 -6398-342
 E-Mail-Adresse: b.pfeifer@diakonie-rwl.de
 Postanschrift: Lenastr. 41, 40470 Düsseldorf

Arbeits- und dienstrechtliche Pflichten bleiben unberührt.

4.7 Begleitung und Schutz von Betroffenen, Beschuldigten und Beteiligten

Durch Vorfälle, Vermutungen und Verdachtsmitteilungen entstehen Irritationen und Verunsicherungen, die eine Dynamik bei allen betroffenen Personen auslösen. Dies macht einen achtsamen Umgang mit allen dadurch entstehenden Konsequenzen erforderlich.

4.7.1 Aufarbeitung

Professionelle Aufarbeitung für die betroffene Person, die Einrichtung und den Verein sind immer zwingend notwendig, um die Schäden möglichst gering zu halten. Das Interventionsteam benennt eine Person, die für die Aufarbeitung verantwortlich ist.

Im Zuge jeder Aufarbeitung ist zu prüfen,

- wie es zu dem Vorfall kommen konnte,
- was im Vorfeld nicht wahrgenommen wurde,
- wie generell mit Vermutungen in der Einrichtung umgegangen wird, ob der Interventionsplan funktioniert hat,
- was im Zuge der Rehabilitierung der Betroffenen und einer möglicherweise zu Unrecht beschuldigten Person zu tun ist.

Die Leitfrage im Prozess der Aufarbeitung lautet immer: Was können wir aus dem Geschehenen lernen?

Eine gute Aufarbeitung ermöglicht, den Verein und seine Einrichtungen wieder angemessen handlungsfähig zu machen. Durch eine systematische Analyse der Geschehnisse und eine bewusste Entscheidung zur Veränderung bestehender Strukturen, die sexualisierte Gewalt begünstigt haben, kann ein verbesserter Schutz und ein reflektierter Umgang für die Zukunft erreicht werden. Auf individueller Ebene bedeutet Aufarbeitung, direkt und indirekt betroffene Personen darin zu unterstützen, das Geschehene zu verarbeiten. Hierfür ist nach Beratung durch die Ansprechstelle ggfls. eine Einbeziehung externer Fachkräfte erforderlich.

4.7.2 Rehabilitierung von Personen, denen nicht geglaubt wurde

In dem Fall, dass einer betroffenen Person zunächst nicht geglaubt oder ihre Mitteilung nicht ernst genommen wird, sind geeignete Wege für eine Entschuldigung und angemessene Maßnahmen zur Rehabilitierung der betroffenen Person/en zu treffen und durchzuführen.

Rehabilitierungsmaßnahmen sind immer im Kreis derer durchzuführen, in dem die Information keinen Glauben fand.

4.7.3 Rehabilitierung von falsch Beschuldigten

Für den Fall einer Falschbeschuldigung bzw. eines Verdachts, der sich als unbegründet herausstellt, ist eine Strategie notwendig, durch die die zu Unrecht beschuldigte Person und ggfls. auch die Organisation rehabilitiert wird.

Eine Vermutung, die eindeutig als falsch bezeichnet werden kann, kann unterschiedliche Ursachen haben:

Eine Person wird bewusst durch eine andere Person falsch beschuldigt, weil sie der beschuldigten Person schaden möchte. Handelt es sich bei der Person, die falsch beschuldigtum ein Kind oder eine*n Jugendliche*n, so besteht hier die Pflicht, die Situation und die daraus resultierenden Folgen mit dem Kind oder dem jungen Menschen und ggfls. den Personensorgeberechtigten zu bearbeiten und ein Problembewusstsein zu entwickeln. Handelt es sich um eine erwachsene Person, kommen u. a. strafrechtliche Maßnahmen in Betracht.

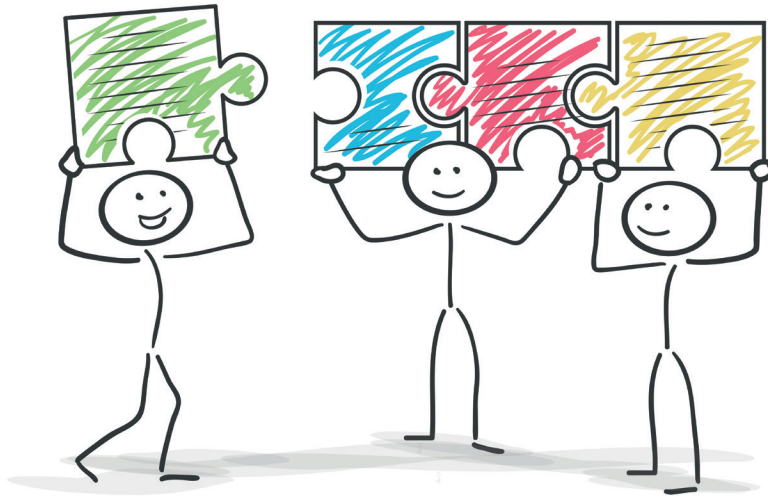
Es können aber auch Äußerungen und/oder Beobachtungen falsch interpretiert worden sein. Diese Fehlinterpretationen müssen transparent und unmissverständlich aufgeklärt werden.

Zu einer Rehabilitierungsstrategie gehören:

- Sensibilisierung aller Beteiligten für die Folgen von Falschbeschuldigungen für die betroffenen Personen und die Organisation.
- Unterstützungsmaßnahmen zur Wiedereingliederung der zu Unrecht beschuldigten Person am Arbeitsplatz.
- Bemühung zur Bereitstellung eines angemessenen anderen Arbeitsplatzes für den Fall, dass die Wiedereingliederung an demselben Arbeitsplatz nicht möglich ist oder von der Person nicht gewünscht ist. Hier ist gegebenenfalls die Unterstützung durch das Landeskirchenamt der EKvW oder der Lippischen Landeskirche notwendig.
- Erkennen der Motivlage und des dahinterliegenden Bedürfnisses der Beteiligten, die die Falschbeschuldigung erhoben haben.
- Erkennen und Einordnung der Fehlinterpretationen im Meldungsfall ohne Sanktionierung der meldenden Person.

Bei allen Vermutungsäußerungen, die nicht aufklärbar sind, weil Aussage gegen Aussage steht, müssen Rehabilitierungsmaßnahmen greifen.

Im Falle eines unbegründeten Verdachts oder nach unbegründeter Beschuldigung schlägt das Interventionsteam geeignete Rehabilitierungsmaßnahmen vor und kann an Formulierungen für Vorgesetzte und Mitarbeitende mitwirken.



4.7.4 Rehabilitation von direkt oder indirekt betroffenen Personen

Die Rehabilitierungsstrategie muss auch die Rehabilitation von Betroffenen mit einbeziehen.

Direkt oder indirekt betroffene Personen, die sich aufgrund eines Vorfalls aus der Organisation zurückziehen oder sich abwenden, sollten in angemessener Form mitgeteilt bekommen, dass man Verständnis dafür habe, aber dass sie jederzeit wieder zurückkommen können.

Personen, die einen Verdacht mitgeteilt haben, denen (zunächst) nicht geglaubt wurde oder die erfahren mussten, dass ihrer Mitteilung nicht angemessen nachgegangen wurde, müssen eine angemessene Erklärung dafür, warum das passiert ist, sowie eine Entschuldigung erhalten. Ferner müssen sie transparent erkennen können, dass der Fall nun bearbeitet wird.

4.8. Verfahrenswege in Fällen von andersartiger Gewalt

Neben dem beschriebenen Verfahrensweg zum Umgang mit Fällen von sexualisierter Gewalt ist es wichtig, auch Verfahrenswege für den Umgang mit anders gelagerten Fällen von Grenzüberschreitungen und Gewalt in diesem Rahmenschutzkonzept aufzuzeigen.

4.8.1 Diskriminierung und Rassismus

Bei der Vermutung eines Falles von Diskriminierung und Rassismus in der Geschäfts- und Studienstelle oder bei einem ihrer Bildungsangebote ist neben der Zuständigkeit der Geschäftsführung auf die vorhandenen staatlichen und gesellschaftlichen Melde- bzw. Beratungsstellen hinzuweisen, die vom Ministerium für Kinder, Familie, Flüchtlinge und Integration des Landes Nordrhein-Westfalen im Rahmen des Förderprogrammes der Integrationsagenturen gefördert werden. Beratungsstellen wie [ada.nrw](#)²⁸ sind unabhängige Beratungsstellen für Antidiskriminierungsarbeit (ADA). Sie begleiten und stärken von Diskriminierung Betroffene. Zentrale Aufgabe ist die Unterstützung, das Empowerment, von Menschen, die von Diskriminierung betroffen sind.²⁹

Der Ansatz dahinter ist deutlich zu machen: Rassismus und andere Diskriminierungsformen wirken sehr unterschiedlich auf die betroffenen Personen. Der Fokus ist auf rassistische Diskriminierung und Antisemitismus gelegt, wobei auch weitere Diskriminierungsmerkmale, Mehrfachdiskriminierung und intersektionelle Diskriminierung in den Blick genommen werden³⁰ und gleichzeitig aufzuzeigen, dass für viele Menschen Rassismus und Diskriminierung Teil ihres Alltags ist. Das Ziel der Beratung ist es, die Betroffenen über ihre rechtlichen Möglichkeiten zu informieren und durch das Sprechen über die Erlebnisse gemeinsam nach Wegen zu suchen, was zu tun ist bzw. getan werden kann.

4.8.2 Beratungsstellen am Standort Dortmund

Am Standort Dortmund gibt es zwei Beratungsstellen³¹ mit unterschiedlichen Schwerpunktthemen. Über die Internetseite [ada.nrw](#) sind weitere Standorte und Beratungsstellen in NRW zu finden, so dass diese auch von den Regionalstellen angegeben und genutzt werden können.

4.8.2.1. ADIRA

Beratungsschwerpunkt rassistische Diskriminierung, Antisemitismus



ADIRA (ANTIDISKRIMINIERUNGSBERATUNG UND INTERVENTION BEI ANTISEMITISMUS UND RASSISMUS)

Ansprechpersonen: Anna Ben-Shlomo,
Johanna Lauke, Micha Neumann
Telefonnummer: 0231 55747251
E-Mail-Adresse: kontakt@adira-nrw.de
Postanschrift: Prinz-Friedrich-Karl-Straße 9, 44135 Dortmund
Sprache in der Beratung: Deutsch, Englisch, Russisch
Träger: Jüdische Kultusgemeinde Dortmund K.d.ö.R.
www.adira-nrw.de

4.8.2.2. Servicestelle T.O. Hope

Beratungsschwerpunkte :rassistische Diskriminierung, Anti-Muslimischer Rassismus, LSBTIQ*, Justiz



SERVICESTELLE T.O. HOPE - LGBTIQ*

Ansprechpersonen: Selda İter-Şirin
Telefonnummer: 0231 97062647
E-Mail-Adresse: selda@trainofhope-do.de
Postanschrift: Münsterstraße 54, 44145 Dortmund
Sprache in der Beratung: Deutsch, Englisch, Türkisch,
weitere über Dolmetscher*innen
Träger: Train of Hope Dortmund e. V.
(Mitglied im Verband: Der Paritätische NRW)
www.trainofhope-do.de

4.9 Evaluation und Monitoring

Angebote, Strukturen und Mitarbeitende verändern sich. Daher ist insbesondere die Risikoanalyse nur eine Momentaufnahme, die regelmäßig aktualisiert und fortgeschrieben werden muss. Die Risikoanalyse wird alle drei Jahre, jeweils zum externen QM Audit aktualisiert. Erkannte Risiken, die sexualisierte Gewalt oder andere Formen der Gewalt wie Diskriminierung und Rassismus strukturell begünstigen, sind umgehend zu bearbeiten.

Der Umgang mit Verdachts- und konkreten Fällen wird ausgewertet, dabei wird überprüft, ob die installierten Instrumente (Beschwerde- und Interventionspläne) greifen. Hierzu wird bei Bedarf eine Arbeitsgruppe eingesetzt. Mit den Ergebnissen der Überprüfung wird das Schutzkonzept umgehend aktualisiert. Wenn keine Fälle ausgewertet werden konnten, wird das Schutzkonzept alle drei Jahre im Rahmen des externen Audits überprüft und ggfls. aktualisiert.



Anhang

Potential- und Risikoanalyse

1. Arbeitsfelder

Mit welchen uns anvertrauten Personen arbeiten wir? Welche Angebote gibt es?

	ja	nein
Erwachsene	☐	☐
Kinder	☐	☐
Jugendliche	☐	☐
Projekte	☐	☐
Seminargruppen	☐	☐
Finden Übernachtungen statt?	☐	☐
Anvertraute Menschen in Beratung/Seelsorge	☐	☐

Gibt es Zielgruppen und/ oder Personen mit besonderem Schutzbedarf?

	ja	nein
Kinder unter 3 Jahren	☐	☐
Kinder mit erhöhtem Pflegebedarf	☐	☐
Kinder/Jugendliche mit Behinderung	☐	☐
Kinder/Jugendliche mit Fluchterfahrung	☐	☐
Seminargruppen	☐	☐
Erwachsene mit Behinderung	☐	☐
Erwachsene mit Fluchterfahrung	☐	☐
Hilfe- und unterstützungsbedürftige Menschen	☐	☐
Seelsorge	☐	☐
Beratung	☐	☐

Welche Risiken können daraus entstehen?

Zukünftige Maßnahmen zur Abwendung:

Bis wann muss das behoben sein?

Wer ist dafür verantwortlich?

Zur Vorlage am:

--

2. Räumlichkeiten

Welche Räumlichkeiten nutzen wir?

	ja	nein
Büros und Besprechungs-/Seminarraum in der GuS	☐	☐
Besprechungs-/Seminarräume in den Regionalstellen	☐	☐
(Angemietete) Gemeinderäume	☐	☐
Angemietete Seminarräume	☐	☐
Angemietete/ zur Verfügung gestellte Kirchen	☐	☐
Angemietete Tagungshäuser/-hotels	☐	☐

Räumliche Gegebenheiten: Innenräume der GuS

	ja	nein
Gibt es abgelegene, nicht einsehbare Bereiche (auch Keller, Dachboden, Tiefgarage)?	☐	☐
Gibt es Räumlichkeiten, in die sich Nutzer*innen bewusst zurückziehen können?	☐	☐
Werden die Räume zwischendurch „kontrolliert“?	☐	☐
Können alle Mitarbeitende alle Räume nutzen?	☐	☐
Gibt es Personen, die regelmäßig Zutritt in die Institution haben und sich dort unbeaufsichtigt aufhalten (z. B. Handwerker*innen, externe Hausmeister*innen, externe Reinigungskräfte, Nachbar*innen etc.)?	☐	☐
Werden Besucher*innen, die nicht bekannt sind, direkt angesprochen und z. B. nach dem Grund ihres Aufenthaltes gefragt?	☐	☐

Räumliche Gegebenheiten: Außenbereich der GuS

	ja	nein
Gibt es abgelegene, nicht einsehbare Bereiche auf dem Grundstück?	☐	☐
Ist das Grundstück von außen einsehbar?	☐	☐
Ist das Grundstück unproblematisch betretbar?	☐	☐
Gibt es Personen, die regelmäßig Zutritt zum Grundstück haben und sich dort unbeaufsichtigt aufhalten (z. B. Handwerker*innen, externe Hausmeister*innen, externe Reinigungskräfte, Nachbar*innen etc.)?	☐	☐
Werden Besucher*innen, die nicht bekannt sind, direkt angesprochen und z. B. nach dem Grund ihres Aufenthaltes gefragt?	☐	☐

Welche Risiken können daraus entstehen?

Zukünftige Maßnahmen zur Abwendung:

Bis wann muss das behoben sein?

Wer ist dafür verantwortlich?

Zur Vorlage am:

--

Räumliche Gegebenheiten: Innenräume angemietetes/überlassenes Objekt
(für jedes Objekt ist zu prüfen, ob eine Analyse der Räumlichkeiten erforderlich ist)

	ja	nein
Gibt es abgelegene, nicht einsehbare Bereiche (auch Keller, Dachboden, Tiefgarage)?	☐	☐
Gibt es Räumlichkeiten, in die sich Nutzer*innen bewusst zurückziehen können?	☐	☐
Werden die Räume zwischendurch „kontrolliert“?	☐	☐
Können alle Mitarbeitende alle Räume nutzen?	☐	☐
Gibt es Personen, die regelmäßig Zutritt in die Institution haben und sich dort unbeaufsichtigt aufhalten (z. B. Handwerker*innen, externe Hausmeister*innen, externe Reinigungskräfte, Nachbar*innen etc.)?	☐	☐
Werden Besucher*innen, die nicht bekannt sind, direkt angesprochen und z. B. nach dem Grund ihres Aufenthaltes gefragt?	☐	☐

Räumliche Gegebenheiten: Außenbereich angemietetes/überlassenes Objekt
(für jedes Objekt ist zu prüfen, ob eine Analyse der Räumlichkeiten erforderlich ist)

	ja	nein
Gibt es abgelegene, nicht einsehbare Bereiche auf dem Grundstück?	☐	☐
Ist das Grundstück von außen einsehbar?	☐	☐
Ist das Grundstück unproblematisch betretbar?	☐	☐
Gibt es Personen, die regelmäßig Zutritt zum Grundstück haben und sich dort unbeaufsichtigt aufhalten (z. B. Handwerker*innen, externe Hausmeister*innen, externe Reinigungskräfte, Nachbar*innen etc.)?	☐	☐
Werden Besucher*innen, die nicht bekannt sind, direkt angesprochen und z. B. nach dem Grund ihres Aufenthaltes gefragt?	☐	☐

Welche Risiken können daraus entstehen?

Zukünftige Maßnahmen zur Abwendung:

Bis wann muss das behoben sein?

Wer ist dafür verantwortlich?

Zur Vorlage am:

--

3. Personalverantwortung/Strukturen

	ja	nein
Gibt es ein Leitfaden zum Schutz vor sexualisierter Gewalt?	☐	☐
Haben wir ein Schutzkonzept?	☐	☐
Wird das Thema Prävention in Bewerbungsverfahren aufgegriffen?	☐	☐
Gibt es Erstgespräche mit interessierten potenziellen Ehrenamtlichen? Wird dabei das Thema „Schutz vor sexualisierter Gewalt“ aufgenommen?	☐	☐
Gibt es Selbstverpflichtungserklärungen für ehrenamtlich und beruflich Mitarbeitende?	☐	☐
Werden erweiterte Führungszeugnisse regelmäßig von ehrenamtlich und beruflich Mitarbeitenden neu eingefordert?	☐	☐
Gibt es Fortbildungen für Leitungspersonen (Verwaltungsrat, Vorstand, Geschäftsführung, Einrichtungsleitung) zum Thema „Schutz vor sexualisierter Gewalt“?	☐	☐
Gibt es Fortbildungen für beruflich Mitarbeitende zum Thema „Schutz vor sexualisierter Gewalt“?	☐	☐
Gibt es Fortbildungen für ehrenamtlich Mitarbeitende zum Thema „Schutz vor sexualisierter Gewalt“?	☐	☐
Steht in allen Bereichen entsprechendes Informationsmaterial und Fachliteratur zur Verfügung?	☐	☐
Sind Zuständigkeiten und informelle Strukturen verlässlich und klar geregelt?	☐	☐
Sind nicht-pädagogische Mitarbeitende oder Aushilfen über bestehende Regeln informiert?	☐	☐
Gibt es konkrete Vereinbarungen, was im pädagogischen Umgang erlaubt ist und was nicht (Umgang mit Nähe und Distanz)?	☐	☐
Übernimmt die Leitung ihre Verantwortung? Interveniert sie, wenn sie über Fehlverhalten informiert wird?	☐	☐
Hat der Schutz von Schutzbefohlenen Priorität vor der Fürsorge gegenüber Mitarbeitenden?	☐	☐
Gibt es Regelungen zu Themen wie z. B. Privatkontakte, Geschenke u. ä.?	☐	☐
Gibt es ein verbindliches und verlässliches Beschwerdemanagement?	☐	☐
Gibt es Social-Media-Guidelines?	☐	☐
Gibt es eine offene Kommunikations- und Feedback-Kultur?	☐	☐
Werden neue Mitarbeitende bevorzugt aus den „eigenen Reihen“ eingestellt?	☐	☐
Gibt es eine Regelung zum Umgang mit Gerüchten?	☐	☐

Welche Risiken können daraus entstehen?

Zukünftige Maßnahmen zur Abwendung:

Bis wann muss das behoben sein?

Wer ist dafür verantwortlich?

Zur Vorlage am:

--

4. Konzept

	ja	nein
Hat die Einrichtung ein klares pädagogisches Konzept für die Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und/oder anderen Schutzbefohlenen?	☐	☐
Gibt es konkrete Handlungsanweisungen für Mitarbeitende, was im pädagogischen Umgang erlaubt ist und was nicht?	☐	☐
Dürfen Schutzbefohlene mit nach Hause genommen werden?	☐	☐
Gibt es Bevorzugungen oder Benachteiligungen von einzelnen Schutzbefohlenen durch Mitarbeitende?	☐	☐
Gibt es eine Regelung zum Umgang mit Geheimnissen?	☐	☐
Wird sexualisierte Sprache toleriert?	☐	☐
Wird jede Art von Kleidung bei den Mitarbeitenden toleriert?	☐	☐
Ist die Privatsphäre der Schutzbefohlenen sowie der Mitarbeitenden definiert?	☐	☐
Dürfen Räume abgeschlossen werden, wenn Personen sich darin befinden?	☐	☐
Gibt es ein sexualpädagogisches Konzept?	☐	☐

Welche Risiken können daraus entstehen?

Zukünftige Maßnahmen zur Abwendung:

Bis wann muss das behoben sein?

Wer ist dafür verantwortlich?

Zur Vorlage am:

--

5. Zugänglichkeit der Informationen

	ja	nein
Kinder, Jugendliche und Sorgeberechtigte werden über Maßnahmen des Kinderschutzes informiert.	☐	☐
An der Erstellung und Weiterführung des Schutzkonzeptes sind oben genannte Gruppen beteiligt.	☐	☐
Eine Beschwerdemöglichkeit für alle relevanten Beteiligten ist vorhanden.	☐	☐
Haben alle beteiligten Personen (Mitarbeitende, Teilnehmende, Sorgeberechtigte, Schutzbefohlene) Zugang zu den nötigen Informationen (Regelwerk, Beschwerdemöglichkeiten etc.)?	☐	☐
Sind die Informationen für alle verständlich (Übersetzungen, leichte Sprache, geschlechtssensibel etc.)?	☐	☐
Gibt es einen Interventionsplan (Notfallplan, Handlungskette), in dem für einen Verdachtsfall die Aufgaben und das Handeln konkret geklärt sind?	☐	☐
Gibt es vertraute, unabhängige, interne bzw. externe Ansprechpersonen, die im altersgerechten Umgang geübt sind?	☐	☐

Welche Risiken können daraus entstehen?

Zukünftige Maßnahmen zur Abwendung:

Bis wann muss das behoben sein?

Wer ist dafür verantwortlich?

Zur Vorlage am:

--

6. weitere Risiken

In der GuS gibt es Risiken in weiteren Bereichen

Zukünftige Maßnahmen zur Abwendung:

Bis wann muss das behoben sein?

Wer ist dafür verantwortlich?

Zur Vorlage am:

--

Ev. Erwachsenen- und Familienbildung Westfalen und Lippe e. V.
Olpe 35, 44135 Dortmund

Selbstverpflichtungserklärung

von

Vorname, Name

Geburtsdatum

gegenüber der Ev. Erwachsenen- und Familienbildung Westfalen und Lippe e. V.

- Ich toleriere keine Form von Gewalt.
- Ich achte die Diversität der Geschlechterrollen und -identitäten.
- Ich schütze Kinder und Jugendliche, Mitarbeitende und Teilnehmende vor sexualisierter und anderer Form von Gewalt.
- Ich schaffe und/ oder wahre ein sicheres, förderliches und ermutigendes Umfeld für Kinder und Jugendliche, Mitarbeitende und Teilnehmende. Ich respektiere sie als eigenständige Persönlichkeiten und höre ihnen zu.
- Ich tue alles, damit in der Arbeit der Einrichtungen der eEFB Westfalen und Lippe e. V. sexualisierte Gewalt und andere Formen der Gewalt verhindert werden.
- Ich achte auf Grenzüberschreitungen durch Mitarbeitende und Teilnehmende. Ich vertusche nichts und wende mich bei konkreten Anlässen umgehend an die*n benannte*n Ansprechpartner*in.
- Ich beziehe Stellung gegen sexistisches, diskriminierendes, rassistisches und gewalttätiges non-verbales oder verbales Verhalten.
- Ich gehe verantwortungsvoll mit Nähe und Distanz gegenüber Kindern und Jugendlichen, Mitarbeitenden und Teilnehmenden um.
- Ich respektiere individuelle Grenzen und ich achte die Intimsphäre und persönliche Schamgrenze meines Gegenübers.
- Ich unterlasse jede Form von Bedrohung, Diskriminierung, verbaler oder körperlicher Gewalt.
- Ich bin mir meiner besonderen Verantwortung als Mitarbeiter*in bewusst und missbrauche meine Rolle nicht für sexualisierte Kontakte mit Schutzbefohlenen.
- Beim Verdacht auf sexualisierte oder andere Gewalt gebe ich gegenüber der Presse und in sozialen Netzwerken keine Informationen, Mutmaßungen und persönliche Einschätzungen weiter.
- Ich versichere, 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. Mir ist bewusst, dass jede rechtskräftige Verurteilung in den genannten Straftaten zur Beendigung des Beschäftigungs- bzw. Betätigungsverhältnisses führt.

Datum

Unterschrift

Führungszeugnis

1 Prüfschema zur Notwendigkeit der Einsichtnahme in ein Führungszeugnis für Kursleitungen und Dozent*innen, ehrenamtlich, freiberuflich oder auf Honorarbasis tätige Personen

Tätigkeit:

	ja	nein
Es besteht Kontakt zu Kindern, Jugendlichen und/oder anderen Schutzbefohlenen.	☐	☐
Es werden Leistungen oder andere Aufgaben nach SGB VIII, SGB IX und SGB XII wahrgenommen.	☐	☐
Die Aufgabe wird durch öffentliche Mittel oder Vereinbarung mit einem öffentlichen Träger mit Regelungen über die Aufgabenwahrnehmung (teil-) finanziert.	☐	☐

Gefährdungspotenzial

	gering	mittel	hoch
<i>Art:</i>			
Vertrauensverhältnis	☐	☐	☐
Hierarchie-/Macht-/Abhängigkeitsverhältnis	☐	☐	☐
Altersdifferenz	☐	☐	☐
Risikofaktoren der*s Schutzbefohlenen/Verletzlichkeit	☐	☐	☐
<i>Intensität</i>			
Abwesenheitszeiten weiterer Personen	☐	☐	☐
Bei Gruppen: Häufigkeit von Mitgliederwechseln	☐	☐	☐
Geschlossenheit (fehlende Einsehbarkeit) der Räumlichkeiten	☐	☐	☐
Veranstaltung mit Übernachtung	☐	☐	☐
Grad an Intimität des Kontaktes/Wirken in die Privatsphäre	☐	☐	☐
<i>Dauer:</i>			
Zeitlicher Umfang	☐	☐	☐
Regelmäßigkeit	☐	☐	☐

Abschließende Einschätzung

	ja	nein
Einsichtnahme in Führungszeugnis ist notwendig	☐	☐

Begründung

Datum

Unterschrift

2 Bescheinigung zur Beantragung des erweiterten Führungszeugnisses für Kursleitungen und Dozent*innen, ehrenamtlich, freiberuflich oder auf Honorarbasis tätige Personen

2.1 Anschreiben für ehrenamtlich Tätige



[Anschrift]

Sehr geehrte*r

wir freuen uns sehr, dass Sie als [Kursleitung/ Dozent*in/Kinderbetreuer*in ...] in der Ev. Erwachsenen- und Familienbildung Westfalen und Lippe e. V. tätig sind/sein werden und danken Ihnen für Ihr Engagement und Ihren Einsatz!

Wir haben zum Schutz vor sexualisierter Gewalt in unseren Arbeitsfeldern ein Schutzkonzept erstellt. Dieses bezieht sich insbesondere auf die Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und anderen Schutzbefohlenen. Ein besonderes Qualitätsmerkmal stellt in diesem Zusammenhang die Vorlage erweiterter Führungszeugnisse vor Aufnahme einer Tätigkeit als [Kursleitung/ Dozent*in/ Kinderbetreuer*in ...] und regelmäßig alle fünf Jahre dar.

Unser Schutzkonzept orientiert sich am Kirchengesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt der Evangelischen Kirche von Westfalen. Dort steht unter § 3 und § 1 der Ausführungsverordnung „Adressaten des KGSsG1 (zu § 3 KGSsG)“, dass Mitarbeitende bei der Aufnahme einer ehrenamtlichen Tätigkeit ein erweitertes Führungszeugnis nach § 30a Bundeszentralregistergesetz in der jeweils geltenden Fassung und nach der Aufnahme in regelmäßigen Abständen von längstens fünf Jahren vorlegen müssen. Das gilt für alle Personen, die aufgrund der Art, Intensität und Dauer des Kontaktes zu minderjährigen oder volljährigen Personen in Abhängigkeitsverhältnissen nur nach Einsichtnahme in das Führungszeugnis eine entsprechende ehrenamtliche Tätigkeit aufnehmen bzw. ausüben dürfen.

Sie sollen zum _____ Ihre ehrenamtliche/freiberufliche Tätigkeit für die Ev. Erwachsenen- und Familienbildung Westfalen und Lippe e. V. im Bereich _____ aufnehmen. Bei der Ausübung Ihrer ehrenamtlichen Tätigkeit werden Sie regelmäßig Kontakt zu [minderjährigen und/oder volljährigen Personen in Abhängigkeitsverhältnissen] haben. Ihr Tätigkeitsbereich umfasst [genaue Beschreibung der konkreten Aufgaben, aus der sich die Art, Intensität und Dauer des regelmäßigen Kontaktes ergibt].

Aufgrund der Art, Intensität und Dauer des regelmäßigen Kontaktes zu [minderjährigen und/oder volljährigen Personen in Abhängigkeitsverhältnissen] wird deshalb die Einsichtnahme in ein aktuelles erweitertes Führungszeugnis notwendig.

Wir bitten Sie um Beantragung eines erweiterten Führungszeugnisses gemäß § 30a Bundeszentralregistergesetz bei der für Ihren Wohnsitz zuständigen Meldebehörde unter Vorlage der als Anlage beigefügten Bescheinigung. Die Bescheinigung dient zum Nachweis, dass das erweiterte Führungszeugnis zur Ausübung einer ehrenamtlichen Tätigkeit benötigt wird. Das Führungszeugnis ist in diesem Fall kostenfrei (Gebührenbefreiung im Sinne der Vorbemerkung 1.1.3 zu Nr. 1130 der Anlage zu § 4 Abs. 1 JVKostG).

Unmittelbar nach Erhalt bitten wir das erweiterte Führungszeugnis der*em Geschäftsführer*in der Ev. Erwachsenen- und Familienbildung Westfalen und Lippe e. V. zur Einsichtnahme vorzulegen.

Falls Sie Fragen haben oder Hilfe benötigen, stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung!

Mit freundlichen Grüßen

2.2 Bescheinigung für ehrenamtlich Tätige

Bescheinigung zur Antragstellung des erweiterten Führungszeugnisses
gemäß § 30a Abs. 2 Bundeszentralregistergesetz

Vorname, Nachname _____

geboren am _____ in _____

wohnhaft _____

ist als ehrenamtliche*r Mitarbeiter*in im Bereich _____ der Ev. Erwachsenen- und Familienbildung Westfalen und Lippe e. V. tätig.

Hiermit wird bestätigt, dass die oben genannte Person gemäß § 3 und § 5, Abs. 2 des Kirchengesetzes der Evangelischen Kirche in Westfalen zum Schutz vor sexualisierter Gewalt in der Fassung vom 15. Januar 2020 zur Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses nach § 30 a Abs. 1 Bundeszentralregistergesetz verpflichtet ist.

Die oben genannte Person ist daher aufgefordert, ein erweitertes Führungszeugnis nach § 30 a Abs. 1 Bundeszentralregistergesetz zum Zwecke der Ausübung einer ehrenamtlichen Tätigkeit hier vorzulegen. Ich bitte um umgehende Übermittlung an die/den Antragsteller*in, damit die Möglichkeit der Ausübung der ehrenamtlichen Tätigkeit geprüft werden kann.

Mit freundlichen Grüßen

2.3 Anschreiben für Honorarkräfte



[Anschrift]

Sehr geehrte*r

wir freuen uns sehr, dass Sie als [Kursleitung/ Dozent*in/Kinderbetreuer*in ...] in der Ev. Erwachsenen- und Familienbildung Westfalen und Lippe e. V. tätig sind/sein werden und danken Ihnen für Ihr Engagement und Ihren Einsatz!

Wir haben zum Schutz vor sexualisierter Gewalt in unseren Arbeitsfeldern ein Schutzkonzept erstellt. Dieses bezieht sich insbesondere auf die Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und anderen Schutzbefohlenen. Ein besonderes Qualitätsmerkmal stellt in diesem Zusammenhang die Vorlage erweiterter Führungszeugnisse vor Aufnahme einer Tätigkeit als [Kursleitung/Dozent*in/Kinderbetreuer*in ...] und regelmäßig alle fünf Jahre dar.

Unser Schutzkonzept orientiert sich am Gesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt der Evangelischen Kirche in Westfalen. In der Verordnung zu diesem Kirchengesetz steht in § 1 Abs. 3 der Ausführungsverordnung „Adressaten des KGSsG1 (zu § 3 KGSsG)“, dass in Honorarverträgen die Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses nach § 30a Bundeszentralregistergesetz in der jeweils geltenden Fassung zu vereinbaren ist, wenn die Bewertung der Honorartätigkeit anhand von Art, Intensität und Dauer des Kontakts mit Minderjährigen und Volljährigen in Abhängigkeitsverhältnissen die Vorlage erfordert.

Sie sollen zum _____ Ihre Tätigkeit für die Ev. Erwachsenen- und Familienbildung Westfalen und Lippe e. V. im Bereich _____ aufnehmen bzw. am _____ für die Ev. Erwachsenen- und Familienbildung Westfalen und Lippe e. V. im Bereich _____ tätig werden. Bei der Ausübung Ihrer Tätigkeit werden Sie [regelmäßig] Kontakt zu [minderjährigen und/oder volljährigen Personen in Abhängigkeitsverhältnissen] haben. Ihr Tätigkeitsbereich umfasst [genaue Beschreibung der konkreten Aufgaben, aus der sich die Art, Intensität und Dauer des regelmäßigen Kontaktes ergibt].

Aufgrund der Art, Intensität und Dauer des Kontaktes zu [minderjährigen und/oder volljährigen Personen in Abhängigkeitsverhältnissen] wird deshalb die Einsichtnahme in ein aktuelles erweitertes Führungszeugnis notwendig.

Wir bitten Sie um Beantragung eines erweiterten Führungszeugnisses gemäß § 30a Bundeszentralregistergesetz bei der für Ihren Wohnsitz zuständigen Meldebehörde unter Vorlage der als Anlage beigefügten Bescheinigung. Die Bescheinigung dient zum Nachweis, dass das erweiterte Führungszeugnis zur Ausübung der Tätigkeit bei der Ev. Erwachsenen und Familienbildung Westfalen und Lippe e.V. benötigt wird.

Unmittelbar nach Erhalt bitten wir das erweiterte Führungszeugnis der*m Geschäftsführer*in der Ev. Erwachsenen- und Familienbildung Westfalen und Lippe e. V. zur Einsichtnahme vorzulegen. Falls Sie Fragen haben oder Hilfe benötigen, stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung!

Mit freundlichen Grüßen

2.4 Bescheinigung für Honorarkräfte



Bescheinigung zur Antragstellung des erweiterten Führungszeugnisses gemäß § 30a Abs. 2 Bundeszentralregistergesetz

Vorname, Nachname _____

geboren am _____ in _____

wohnhaft _____

beabsichtigt, eine Honorarvereinbarung für eine Tätigkeit im Bereich _____
mit der Ev. Erwachsenen- und Familienbildung Westfalen und Lippe e. V. zu schließen.

Hiermit wird bestätigt, dass die oben genannte Person gemäß in § 1 Abs. 3 der Ausführungsverordnung Adressaten des KGSsG1 (zu § 3 KGSsG) des Kirchengesetzes der Evangelischen Kirche in Westfalen zum Schutz vor sexualisierter Gewalt in der Fassung vom 09. Juli 2022 in Verbindung mit § 1 Abs. 2 der Verordnung zur Durchführung des Kirchengesetzes der Evangelischen Kirche in Westfalen zum Schutz vor sexualisierter Gewalt vom 18. November 2020 zur Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses nach § 30 a Abs. 1 Bundeszentralregistergesetz verpflichtet ist.

Die oben genannte Person ist daher aufgefordert, ein erweitertes Führungszeugnis nach § 30 a Abs. 1 Bundeszentralregistergesetz zum Zwecke der Ausübung einer Tätigkeit auf Honorarbasis hier vorzulegen. Ich bitte um umgehende Übermittlung an die/den Antragsteller*in, damit die Möglichkeit des Abschlusses des Honorarvertrages geprüft werden kann.

Mit freundlichen Grüßen

Schulungskonzept

Tätigkeit/Verantwortungsbereich	Schulung
Vorstand/Geschäftsführer*in	Leitungsschulung
Verwaltungsrat	Leitungsschulung
Angestellte pädagogisch Mitarbeitende, die ausschließlich mit nicht abhängigen Erwachsenen arbeiten	Basisschulung
Angestellte pädagogisch Mitarbeitende, die Angebote leiten, an denen Schutzbefohlene teilnehmen	Intensivschulung
Angestellte pädagogisch Mitarbeitende, die bei Angeboten mitarbeiten, an denen Schutzbefohlene teilnehmen	Basisschulung
Angestellte Mitarbeitende in der Verwaltung	Basisschulung
Honorarkräfte, die Angebote leiten, an denen Schutzbefohlenen teilnehmen	Intensivschulung
Honorarkräfte, die bei Angeboten mitarbeiten, an denen Schutzbefohlene teilnehmen	Basisschulung oder JuLeiCa
Honorarkräfte, die regelmäßig ausschließlich mit nicht abhängigen Erwachsenen arbeiten	Basisschulung
Honorarkräfte, die einmalig oder in unregelmäßigen Abständen bei Angeboten mitwirken die von eine*r geschulten Mitarbeiter*in geleitet werden und an denen ausschließlich nicht abhängigen Erwachsene teilnehmen	keine Schulung

Quellen und Hinweise

¹ Aus der Präambel zum Kirchengesetz zum Schutz sexualisierter Gewalt der EkvW. 2020

² Antidiskriminierungsstelle – Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG), Stand Januar 2024

³ Vgl. Diakonie Deutschland – Evangelischer Bundesverband, Evangelische Kirche in Deutschland (Hg.): Auf Grenzen achten – Sicheren Ort geben, Prävention und Intervention, Arbeitshilfe für Kirche und Diakonie bei sexualisierter Gewalt, o.O. 2014, S. 10–13, https://www.diakonie.de/diakonie_de/user_upload/diakonie.de/PDFs/Publikationen/2014-09-08_Broschuere_Auf_Grenzen_achten.pdf, aufgerufen am 29.01.2024.

⁴ Vgl. Bundesprüfstelle für jugendgefährdende Medien (Hg), Gefährdungsatlas. Digitales Aufwachsen. Vom Kind aus denken. Zukunftssicher handeln, Bonn 2019, S. 33–47, hier S. 40, 41 und 43, https://www.hans-bredow-institut.de/uploads/media/default/cms/media/jefqayp_gefaehrungsatlas-data.pdf, aufgerufen am 29.01.2024.

⁵ A.a.O., S. 147.

⁶ Vgl. Allroggen, M., Gerke, J., Rau, T., Fegert J.M., Umgang mit sexueller Gewalt. Eine praktische Orientierungshilfe für päd. Fachkräfte in Einrichtungen für Kinder und Jugendliche. Universitätsklinikum Ulm 2016, S. 30–32

⁷ Vgl. Unabhängiger Beauftragter für Fragen des sexuellen Kindesmissbrauchs, Zahlen und Fakten, Sexuelle Gewalt gegen Kinder und Jugendliche, Mai 2021, S. 6, <https://beauftragte-missbrauch.de/mediathek/publikationen/zahlen-und-fakten>, aufgerufen am 31.01.2024.

⁸ Vgl. Ursula Enders, Missbrauch durch Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen aus Institutionen, 2003, <http://www.zartbitter.de/gegen-sexuellen-missbrauch/Fachinformationen/6001-fakten-taeterstrategien-institutionelle-dynamiken.php>, aufgerufen am 19.07.2021.

⁹ Johannes-Wilhelm Rörig, Unsicherheiten abbauen, Kompetenzen aufbauen – Schutzkonzepte unterstützen Fachkräfte im Umgang mit sexueller Gewalt an Kindern, S. 43. In: Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung (Hg), FORUM Sexualaufklärung und Familienplanung 2-2015, Sexualisierte Gewalt, S. 43–46, <https://www.bzga.de/infomaterialien/fachpublikationen/heft-2-2015-sexualisierte-gewalt>, aufgerufen am 19.07.2021

¹⁰ Honorarkräfte, in deren Honorarvereinbarungen grundsätzlich die Einbeziehung des KGSsG aufzunehmen ist.

¹¹ Zu den ehrenamtlich Tätigen im Sinne des §3 KGSsG gehören alle Personen, die an der Durchführung kirchlicher Angebote regelmäßig und planend oder leitend mitwirken.“

¹² Festgehalten ist dies im QM Rahmenhandbuch, z. B. beim Anerkennungsantrag als HPM oder bei der Mitgliederliste des Verwaltungsrates.

¹³ Das überarbeitete QM Rahmenhandbuch der eEFB Westfalen/Lippe e. V. ist seit Mai 2024 verabschiedet. Die Mindeststandards aus diesem Schutzkonzept sind in das QM unter Abschnitt 3 Personal (3.1, 3.2, 3.2.1 und 3.8) und dem Schlüsselprozess 7 (Personal) eingepflegt.

¹⁴ Diese und weitere Konkretisierungen sind in den Vorgabe- und Nachweisdokumente des QM zu finden, so dass sie den in diesem Schutzkonzept gesetzten Mindeststandards entsprechen.

¹⁵ Mitglieder, die aufgrund ihrer Rechtsform nicht dem KGSsG der westfälischen oder lippischen Landeskirchen direkt unterliegen, sind über das Qualitätsmanagement in das Präventions- und Interventionssystem und damit in das Rahmenschutzkonzept des Vereins verbindlich eingebunden.

¹⁶ Ausführungsverordnung zum KGSsG (AVO KGSsG, 2021)

¹⁷ Laut KGSsG kann die Vorlagepflicht eines erweiterten Führungszeugnisses ausnahmsweise entfallen, wenn die Bewertung der Honorar – oder Ehrenamtstätigkeit anhand von Art, Intensität und daher des Kontaktes mit Minderjährigen und Volljährigen in Abhängigkeitsverhältnissen die Vorlage nicht erfordert.

¹⁸ Meldestelle der EKvW, Meldestelle der Lippischen Landeskirche, Meldestelle der Diakonie RWL

¹⁹ <https://www.anlaufstelle.help>. Das Unterstützungsangebot der Zentralen Anlaufstelle help wird von der unabhängigen Fachberatungsstelle des Vereins Pfiffigunde Heilbronn e. V. bei sexuellem Missbrauch und sexualisierter Gewalt durchgeführt.

²⁰ Aktuelle Termine für Schulungsangebote sind zu finden unter: <https://www.hinschauen-helfen-handeln.de/schulungstermine/> Beispielhaft sei an dieser Stelle auf die neu eingerichtete Internetseite <https://evangelische-kirche-gegen-sexualisierte-gewalt.de/> des Kirchenkreises Dortmund verwiesen, wo neben Informationen und Meldewegen auch Schulungstermine in der Region zu finden sind (Stand 29.01.2024). Weitere Angebote gibt es auch unter www.ebwest.de oder dem Veranstaltungskalender der EKvW (Veranstaltungen(veranstaltungen-ekvw.de)) und hinschauen – helfen – handeln.

²¹ Dies ist ein Schlüsselprozess und damit ein verbindlicher Bestandteil im QM.

²² EKvW „Kirchengesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt“

²³ Definition siehe EKvW Kirchengesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt, §3. Mitarbeitende im Sinne dieses Gesetzes sind in einem öffentlich-rechtlichen oder privatrechtlichen Dienst oder Arbeitsverhältnis oder zu ihrer Ausbildung Beschäftigte sowie ehrenamtlich Tätige. Zusätzlich noch: §1 Der Ausführungsverordnung: (3) 1 In Honorarverträgen ist grundsätzlich die Geltung des KGSsG zu vereinbaren, einschließlich der Pflicht zur Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses. 2 Bei bereits geschlossenen Honorarverträgen, die die Honorartätigen über den 28. Februar 2022 hinaus zur Leistung verpflichtet, ist auf die Einbeziehung des KGSsG hinzuwirken. 3 Die Vorlagepflicht eines erweiterten Führungszeugnisses kann ausnahmsweise entfallen, wenn die Bewertung der Honorartätigkeit anhand von Art, Intensität und Dauer des Kontaktes mit Minderjährigen und Volljährigen in Abhängigkeitsverhältnissen die Vorlage nicht erfordert.

²⁴ Definition nach Präambel „Kirchengesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt der EKvW: Kinder, Jugendliche und hilfe- und unterstützungsbedürftige Menschen sowie Menschen in Abhängigkeitsverhältnissen (Minderjährige und Volljährige in Abhängigkeitsverhältnissen)

²⁵ EKvW KGSsG §8, 1 Meldepflicht in Fällen sexualisierter Gewalt

²⁶ Dieser Interventionsleitfaden ist zu finden unter: Interventionsleitfaden_2023_11_02.pdf (evangelisch-in-westfalen.de). Ebenso gilt der Interventionsleitfaden der Lippischen Landeskirche für die Regionalstelle dort. Stand: 31.01.2024

²⁷ <https://www.diakonie-rwl.de/themen/aktiv-gegen-sexualisierte-gewalt/meldestelle-verdachtsfaelle>. Stand 18.12.2023

²⁸ <https://www.ada.nrw>. Insgesamt gibt es in NRW 42 ADA Beratungsstellen, die zu den sechs Wohlfahrtsverbänden gehören. Die Beratungsstellen sind ein Teil des Landesprogramms »Integrationsagenturen NRW« und werden vom Ministerium für Kinder, Jugend, Familie, Gleichstellung, Flucht und Integration des Landes Nordrhein-Westfalen (MKJFGFI) gefördert

²⁹ Servicestellen für Antidiskriminierungsarbeit | Chancen NRW (mkjfgfi.nrw) (Stand 24.01.2024)

³⁰ Das MKJFGFI verweist auf die 42 Standorte in NRW, an die Betroffene und Rat suchende sich wenden können.

³¹ Stand Januar 2024



Herausgeber:

Ev. Erwachsenen- und Familienbildung
Westfalen und Lippe e. V.
Olpe 35, 44135 Dortmund

Tel.: 02 31 / 54 09 - 10
Fax: 02 31 / 54 09 - 49
Mail: info@ebwwest.de
Web: www.ebwwest.de