



Schutzkonzept gegen sexualisierte Gewalt
in der Reformierten Kirchengemeinde Dahle
Hasenkampstr. 9-13, 58762 Altena-Dahle
im Ev. Kirchenkreis Iserlohn

Vorwort

Die Reformierte Kirchengemeinde Dahle verkündigt die frohe Botschaft des als Jesus von Nazareth menschengewordenen Gottes. Ziel ist es, dass Menschen zum Glauben an Jesus Christus finden und dieser Glaube als Segen erlebt wird. Dem dient ein vertrauenswürdiger und glaubwürdiger Lebensstil.

Die Gemeinde ist sich dessen bewusst, dass sich in ihr Menschen mit all ihren guten Begabungen aber auch mit ihren Schwächen und Fehlern begegnen und schuldig aneinander werden. Die Kirchengemeinde ist ein öffentlicher Raum in dem Macht ausgeübt wird und Konflikte stattfinden. Sie ist kein gewaltfreier Raum.

Obwohl evangelische Theologie um Schuld und Sünde weiß und von Busse/Umkehr, Heiligung/Besserung und Gnade predigt, hat sie das in der Vergangenheit hinsichtlich des Sexualverhaltens zumeist tabuisiert. Diese „gewohnte oder verschämte Blindheit“ hat es im Raum der Kirche Tätern erleichtert, sexuell übergriffig zu handeln. Wegsehen oder nicht Wahrnehmen erleichtert, dass Menschen bewusst/unbewusst, gezielt/aus Versehen, zu Opfern werden. Das soll nicht sein!

In der Evangelischen Kirchengemeinde Dahle tragen wir miteinander präventiv dafür die Verantwortung, dass Menschen während unserer Angebote (Gottesdienste, Veranstaltungen, Gruppen und Kreise) und in unseren Räumen bzw. auf unseren Grundstücken möglichst keine psychische, verbale und/oder körperliche Gewalt erleiden, auch nicht mit Gewalt verherrlichenden Medien genötigt oder konfrontiert werden.

Dieses Schutzkonzept möchte insbesondere der Prävention vor Sexualisierter Gewalt dienen, denn: Missbrauchserfahrungen demütigen und verletzen Menschen. Oft hinterlassen sie bei den Betroffenen schwere Narben – körperlich wie seelisch.

Die Grundlage für dieses Schutzkonzept bilden das Kirchengesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt sowie die Gesetze der Bundesrepublik Deutschland.

Insbesondere die Gesetzesgrundlage in Bezug auf die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen ist klar und eindeutig geregelt und bietet keinen Raum für Interpretationen.

Das Schutzkonzept dient der Prävention und nimmt alle hauptamtlich und ehrenamtlich Mitarbeitenden und Helfenden in die Pflicht, Schutzbefohlene (= alle anvertrauten Menschen, ungeachtet des Alters, des Geschlechts, der Herkunft) vor (sexualisierter) Gewalt, aber auch vor dem Missbrauch von Machtstrukturen zu schützen. Das Risiko der Verübung sexueller Gewalt soll vermindert werden. Das Schutzkonzept will sensibilisieren und einen transparenten Zugang zu Hilfs- und Unterstützungswegen aufzeigen.

Wir lassen uns von dem biblischen Wort leiten: „Wir wollen aufeinander achtgeben und einander anspornen zur Liebe und zu guten Werken.“ (Hebräer 10,24-25) . Begründet sehen wir diese Haltung in dem Grundverständnis, dass JEDER Mensch ein Geschöpf Gottes ist, einmalig und mit unveräußerlichen Würde, die es zu achten und zu schützen gilt.

BEGRIFFSKLÄRUNGEN

Der Begriff **Sexualisierte Gewalt** beschreibt körperliche und psychische Grenzüberschreitungen, die die Intimsphäre eines Menschen verletzen. Die Ausnutzung von Überlegenheit und/ oder Abhängigkeit ist dabei ein zentraler Aspekt und im Vordergrund steht maßgeblich die Befriedigung eigener Machtbedürfnisse aber auch ein Verlangen nach Sexualität. Sexualisierte Gewalt lässt sich in drei verschiedenen Formen unterscheiden:

Grenzverletzungen sind ein unabsichtliches Überschreiten der persönlichen, psychischen oder körperlichen Grenze einer anderen Person. Sie sind ein einmaliges oder seltenes unangemessenes Verhalten und geschehen meist aus Unachtsamkeit, Gedankenlosigkeit oder Unwissenheit. Grenzverletzungen lassen sich nicht immer vollständig vermeiden, müssen aber direkt benannt und das Verhalten korrigiert werden.

Beispiele für Grenzverletzungen:

- Nicht gewollte Umarmungen
- Versehentliche unangenehme Berührung
- Unbedachte verletzendes Bemerkung
- Versehentliches Betreten des falschen Toilettenraums
- Unerwünschtes Betreten eines Zimmers

Sexuelle Übergriffe sind bewusste körperliche oder psychische Grenzüberschreitungen. Sie sind massiver als Grenzverletzungen.

Beispiele für sexuelle Übergriffe:

- Wiederholte Grenzverletzungen
- Abfällige Anmache, Beschimpfungen oder sexistische Bemerkungen
- Wiederholte vermeintlich zufällige Berührungen von Brust, Po oder Genitalien
- Voyeurismus
- Aufdringliche Nähe und intimes Ausfragen
- Wiederholt mit Kindern und Jugendlichen flirten

Häufig ist der Übergang von sexuellen Übergriffen mit Körperkontakt hin zu den **Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung** nicht trennscharf voneinander zu unterscheiden. Außerdem begehen TäterInnen wohl überlegt weniger offensichtliche Grenzverletzungen, um Betroffene für sexualisierte Handlungen zu schwächen und die Grenzen des Realistischen zu vergrößern.

Beispiele für Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung:

- Sexuelle Handlungen mit Kindern und Schutzbefohlenen
- Anfassen, anfassen lassen oder zeigen der Genitalien
- Zungenküsse
- Masturbation vor Täter/in oder vor dem Opfer
- Versuchte oder vollendete vaginale, anale oder orale Vergewaltigung
- Kindern oder Jugendlichen Pornos zeigen
- Exhibitionismus
- Sexuelle Belästigung durch Berührungen oder sexuell getöntes Bedrängen

Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung sind im Strafgesetzbuch (STGB) verankert. Diese Straftaten können strafrechtlich zur Anzeige gebracht und verfolgt werden. Eine Straftat im rechtlichen Sinne liegt jedoch erst vor, wenn es zu einer rechtskräftigen Verurteilung gekommen ist. Diese ist ab dem Zeitpunkt dem erweiterten Führungszeugnis zu entnehmen.

1. Unsere Gemeinde

Die Reformierte Kirchengemeinde Dahle ist eine Parochialgemeinde der Ev. Kirche von Westfalen im Kirchenkreis Iserlohn. Das Dorf Dahle ist Teil der Stadt Altena. Die Gemeinde hat zurzeit 900 Gemeindeglieder und ist Pfarramtlich mit der Evangelischen Kirchengemeinde Evingsen verbunden.

Die Pfarramtliche Verbindung bedingt, dass es gemeinsame Angebote gibt, die in beiden Gemeindehäusern stattfinden (Konfirmandenunterricht, Chor Evidah). Das Schutzkonzept betrifft die Dahler Örtlichkeiten und Veranstaltungen. Ein analoges Schutzkonzept ist für die Ev. Kirchengemeinde Evingsen erstellt worden. Die Konzepte wurden miteinander von den Presbyterien beider Gemeinden und dem Gemeindepfarrer erstellt.

Als weitere Besonderheit ist zu benennen, dass der CVJM-Dahle e.V. mit der Kinder- und Jugendarbeit beauftragt ist (zugehörig zum CVJM-Westbund als Landesverband). Für die Angebote des CVJM-Dahle und das eigene Vereinshaus Hasenkampstraße 15 gibt es daher ein eigenes Schutzkonzept.

Träger des Kindergartens in der Hochstraße 32 ist das Diakonische Werk im Ev. Kirchenkreis Iserlohn e.V.

2. Allgemeine gemeindliche Angebote

Von der reformierten Kirchengemeinde Dahle werden derzeit folgende Angebote verantwortet:

- Gottesdienste, ca. 14täglich, meistens 10.00 Uhr
- Frauenhilfe, Mittwoch, 14täglich, 15.30-17.30 Uhr
- Frauenkreis „Moments form me“, Donnerstag, 14täglich, 20.00-21.30 Uhr
- Gemeinchenchor Evidah, je 2 x monatlich abends in Dahle und Evingsen
- Konfirmandenunterricht, Dienstag während der Schulzeit 15.00-18.00 Uhr, jährlich in Zusammenarbeit mit Nachbargemeinden eine Konfirmandenfreizeit.
- jährlich einzelne Feiern, Veranstaltungen.

3. Allgemeine Risiko-/Potentialanalyse

Unsere Gemeinde analysiert die Strukturen, die Gewalt und übergreifendes Verhalten institutionell begünstigen können und reagiert mit entsprechenden konkreten Maßnahmen in einem angemessenen Zeitraum, um das Risiko einer Gewalterfahrung zu minimieren und wenn möglich zu beseitigen. Zur regelmäßigen Prüfung der Ist-Zustände befindet sich eine Vorlage zur Erstellung einer Risikoanalyse im Anhang, die an jeden Arbeitsbereich anpassbar ist (Anlage 10.5). Dabei bezieht sich die Analyse auf „Räume“ als:

- Gebäude und Grundstück (Gruppenraum, Toiletten, Keller, Garten ...)
- Kommunikationsräume (Gesprächskultur, Ansprechpartner, Digitale Kommunikation, Informations- und Beschwerdewege, Fehlerkultur ...)
- Institutionelle Räume (Kirchengemeinde, Kirchenkreis, Verfahrenswege, ...)

In der Kirchengemeinde wird Wert auf eine gewaltfreie und nicht diskriminierende Kommunikation geachtet.

Seitens des Presbyteriums werden Gemeindebrief und Internetauftritt verantwortet. Es findet seitens der Kirchengemeinde keine Kommunikation über digitale Plattformen statt.

Alle Mitarbeitenden werden angehalten, sensible Themen und Konflikte nicht per

Email oder auf digitalen Wegen zu kommunizieren.

Das Gefährdungspotenzial durch bauliche Gegebenheiten wird in Dahle als gering eingeschätzt.

Die Zugänge zu Kirche und Gemeindehaus sind gut beleuchtet und öffentlich einsehbar. Die Flure sind gut ausgeleuchtet. Auf beiden Gebäudeebenen befindet sich ein Gruppenraum. In allen Räumen könnte sich im Notfall eine Person akustisch Gehör verschaffen und Hilfe herbeirufen. Weitere Räume sind abgeschlossen. Eine kleine Küche ist zum Flur hin offen.

Das Gemeindebüro im Erdgeschoss ist stundenweise geöffnet. Die Mitarbeiterin kann über eine Haustürklingel Publikumsverkehr einlassen.

Der angrenzende Kirchraum ist hell und einsehbar. Während der täglichen Öffnung als Gebetsraum sind Turm und Empore verschlossen.

Der Friedhof der Gemeinde gliedert sich in den „Alten Friedhof“ und „Neuen Friedhof“. Die Flächen sind öffentlich einsehbar. Es gibt dort keine Gebäude.

Gefährdungspotential in Gruppenstunden und bei Veranstaltungen

Das Schutzkonzept sensibilisiert, dass grundsätzlich in jeder Begegnung und Kommunikation Macht missbraucht werden kann, übergreifige Momente erlebt werden können.

Eine besondere Fürsorgepflicht besteht in allen Gruppen und Veranstaltungen, in denen mit Kindern, Jugendlichen und anderen Schutzbefohlenen gearbeitet wird.

Besonderes Gefährdungspotential kann in folgenden Situationen entstehen:

- Veranstaltungen mit einer großen Anzahl von Teilnehmenden bergen die Gefahr, dass es für die Mitarbeitenden *unübersichtlich* werden kann.
- Kleine Gruppen bergen die Gefahr, dass sich Mitarbeitende und Teilnehmende *unbeobachtet fühlen*.
- Übernachtungen, Freizeiten und ggf. Hilfen beim Toilettengang Schutzbefohlener bergen die Gefahr, dass *Intimsphären verletzt* werden können.

Sexueller Missbrauch ist in unserer Gesellschaft leider kein Randphänomen, sondern traurige Normalität. Übergriffe durch Fremdtäter sind eher die Ausnahme. Am häufigsten geschieht Missbrauch im sozialen Nahraum (in der Familie, im Freundeskreis, unter Verwandten, in Vereinen oder Schulen). Die Vergangenheit hat leider gezeigt, dass auch Kirchen zu Tatorten werden. Die Täter sind sich dessen bewusst, dass sie bei Bekanntwerden ihres übergriffigen Verhaltens ggf. nicht nur strafrechtliche Konsequenzen erfahren, sondern vor allem ihr gesellschaftliches Ansehen verlieren, Ächtung erfahren. Aus diesem Grund bahnen sie ihre Taten in der Regel langfristig an. Das Schutzkonzept möchte die Aufmerksamkeit schärfen, damit die Kirchengemeinde ein möglichst sicherer Ort ist und so weit möglich nicht als Tatort missbraucht wird.

Deswegen wollen wir aufeinander achtgeben! Uns ist es dabei wichtig untereinander eine Vertrauenskultur zu erhalten und zu stärken!

4. Unser gemeindlicher Verhaltenskodex

Haltung zeigen

Prävention ist keine zeitlich begrenzte Maßnahme, sondern eine gelebte Haltung, die dauernder Aufmerksamkeit und Einübung im Zusammenleben der Gemeinde bedarf und fortlaufend auf neue Gegebenheiten angepasst werden muss.

Eine wahrnehmbare Lebenskultur der Gemeinde mit Positionierung gegen Diskriminierung, Missbrauch und Gewalt wird potentielle TäterInnen abschrecken.

Alle Mitarbeitenden der Kirchengemeinde erhalten mit Aufnahme ihrer Tätigkeit ein Exemplar unseres Schutzkonzeptes zur Prävention vor sexualisierter Gewalt ausgehändigt. Mit allen wird das Gespräch über die Inhalte der Selbstverpflichtungserklärung / Verhaltenskodex geführt.

Verpflichtend für alle Mitarbeitenden ist die persönliche Zustimmung zur gemeindlichen Selbstverpflichtungserklärung per Unterschrift, der zur Einhaltung unseres Verhaltenskodex verpflichtet (Anlage 10.2.1 u. 10.2.2).

Entsprechend Art und Umfang der Beschäftigung und der damit verbundenen Kontakte (Risikoanalyse siehe Anhang 10.4 u. 10.5) wird in unserer Kirchengemeinde erwartet

- die Teilnahme an Präventions-Schulungen (auf Gemeinde u. Kirchenkreisebene)
- die Vorlage eines ausführlichen polizeilichen Führungszeugnis

Nähe und Distanz

Gemeindearbeit geschieht hauptsächlich in den dafür vorgesehenen Räumlichkeiten. Diese sind für andere jederzeit zugänglich und dürfen nicht abgeschlossen werden.

Im grundsätzlichen Umgang mit Teilnehmenden ist immer mindestens eine 1:2-Situation anzustreben. Ausnahmen sind „Doppelrollen-Situation“, Seelsorge oder Mentoring.

Gruppenstunden, Programme, Aktionen und Veranstaltungen der Kinder- und Jugendarbeit sind grundsätzlich mit mindestens zwei Mitarbeitenden durchzuführen.

Intensive Freundschaften zwischen Mitarbeitenden und Kindern oder Jugendlichen sind zu vermeiden.

Gemeindeveranstaltungen müssen als solche erkennbar sein. Keine Organisation privater Treffen oder Urlaube aus einer Mitarbeitendenrolle heraus.

Keine besondere Bevorzugung, Benachteiligung oder Belohnung von Kindern oder Jugendlichen.

Beziehungen zu Eltern sind professionell zu gestalten. Die Kritikfähigkeit und Transparenz muss zu jedem Zeitpunkt gegeben sein.

Angemessenheit und Körperkontakt

Unerwünschte und unangemessene Berührungen und körperliche Annäherung sind zu unterlassen.

Körperkontakte sind sensibel und nur zur Dauer und zum Zweck von erster Hilfe, Trost und auch von pädagogisch und gesellschaftlich zulässigen Spielen erlaubt.

Wenn von Seiten der Schutzbefohlenen Nähe gesucht wird, dann muss die Initiative von diesen ausgehen, wird von Seiten der Mitarbeitenden reflektiert und im vertretbaren Rahmen zugelassen. Übermäßige Nähe wird nicht zugelassen.

Sprache, Wortwahl, Kleidung

Keine Verwendung von sexualisierter und abwertender Sprache und Gestik, sowie sexuellen Anspielungen, auch nicht von den Kindern und Jugendlichen.

Sprachliche Grenzverletzungen sind zu unterbinden.

Mitarbeitende ziehen sich dem Kontext ihrer Tätigkeit entsprechend an (z.B. keine Kleidung, die zu einer Sexualisierung der Atmosphäre beiträgt, Provokationen auslöst oder diskriminierend, beleidigend oder rassistisch wirkt).

Umgang mit und Nutzung von Medien und sozialen Netzwerken

Fotografieren oder Veröffentlichung von Ton- und Bildaufnahmen bedarf ausdrücklich der vorherigen Zustimmung (bei Kindern und Jugendlichen ihrer Sorgeberechtigten). Aufnahmen in unbedecktem Zustand sind generell untersagt.

Mitarbeitende haben bei Internetkontakten mit Schutzbefohlenen ihre Rolle als Privatperson und die als Mitarbeitende zu unterscheiden und zu reflektieren.

Bei der Nutzung von Medien sind die entsprechenden Altersfreigaben zu beachten.

Beachtung Intimsphäre

Toiletten- und Waschräume werden nur von gleichgeschlechtlichen Mitarbeitenden betreten.

Für Maßnahmen mit Kindern, Jugendlichen gilt: Gemeinsames Duschen und Umziehen mit den Teilnehmenden ist nicht gestattet.

Die Privatsphäre der Kinder und Jugendlichen, bezogen auf persönliche Gegenstände (Koffer, Tasche, Bett, Schrank etc.), ist zu berücksichtigen.

Geschenke

Private Geschenke, Belohnungen und private finanzielle Zuwendungen an einzelne Schutzbefohlene sind nicht gestattet.

Geschenke an Mitarbeitende müssen im Team bzw. der Gemeindeleitung als Sachspende transparent gemacht und zur Verfügung gestellt werden (bzw. als Spende vereinnahmt werden.)

Disziplinarmaßnahmen

Disziplinarmaßnahmen müssen fair, altersgemäß und angemessen erfolgen und werden im Team transparent gemacht.

Jede Form von Gewalt, Nötigung, Drohung oder Freiheitsentzug ist zu unterlassen.

Veranstaltungen mit Übernachtungen

Kinder- und Jugendveranstaltungen mit Übernachtungen (im Gemeindehaus, oder auswärtige Freizeiten) werden grundsätzlich von mindestens zwei volljährigen Mitarbeitenden durchgeführt. Bei der Teilnahme von Mädchen und Jungen, werden diese von einem paritätisch besetzten Team begleitet.

Mitarbeitende und Teilnehmende übernachten in getrennten Räumlichkeiten/Zelten. Mädchen und Jungen übernachten getrennt voneinander. Die jeweiligen Zimmer sind für das andere Geschlecht tabu (insbesondere für Mitarbeitende).

Hierzu wird es dann ein individuelles Konzept geben, dass sich dann mit den Risiken und den daraus resultierenden Erfordernissen auseinandersetzt.

4.1. Umgang bei Übertretung des Verhaltenskodex und Grenzverletzungen

Die Mitarbeitenden dürfen grundsätzlich auf ihr Verhalten gegenüber den ihnen anvertrauten jungen Menschen angesprochen werden.

Die Mitarbeitenden machen ihre eigenen Übertretungen des Verhaltenskodex und die von anderen Mitarbeitenden unverzüglich und ausschließlich gegenüber den Leitungsverantwortlichen (und/ oder pädagogischen Leitung) transparent und weisen selbige auf kritische Situationen und mögliche Grenzverletzungen hin. Die Leitungsverantwortlichen entscheiden über das weitere Vorgehen.

Bei einer Beschwerde über sexualisierte Gewalt greift der Interventionsplan (Anlage 10.7.1-4)!

Sucht ein Betroffener oder eine Betroffene aktiv Hilfe bei einer Vertrauensperson seiner Wahl, ist ein mutiger Schritt heraus aus der Sprach- und Hilflosigkeit getan.

Nun gilt es auch hier, Ruhe zu bewahren, damit das entgegengebrachte Vertrauen nicht enttäuscht wird. Dem/der Betroffenen helfe ich am wirkungsvollsten, in dem ich

- aufmerksam zuhöre und alles Gesagte ernst nehme,
- versichere, dass er/sie an dem Geschehen keine Schuld trägt und dass es richtig war, sich mitzuteilen,
- das Gesagte weder herunter spiele, noch aufbausche,
- einfach zuhöre und zu verstehen versuche, ohne zu werten (in dieser Situation ist allein von Belang, wie es dem/der Betroffenen geht),
- dem/der Betroffenen ehrlich erkläre, dass ich mir ggf. selber vertrauliche Hilfe suchen und auf meine eigenen Grenzen achten muss,
- niemals etwas verspreche, das ich nicht halten kann (z. B. Schweigepflicht) ,
- Suggestivfragen vermeide („es ist doch sicher so....“),
- mit dem/der Betroffenen das weitere Vorgehen abspreche, weitere Gespräche anbiete und akzeptiere, wenn diese abgelehnt werden,
- das Gesagte sorgfältig dokumentiere,
- mir kollegiale Hilfe hole bzw. Verantwortung abgebe.

Handelt es sich bei dem Erzählten um die Schilderung von sexueller Gewalt, bin ich verpflichtet, die Meldestelle zu kontaktieren.

5. Die Selbstverpflichtungserklärung und das erweiterte Führungszeugnis

Voraussetzung zur Mitarbeit in der Reformierten Kirchengemeinde Dahle ist die Unterzeichnung der Selbstverpflichtungserklärung (Anhang 10.2.1 u. 10.2.2).

Diese wird (in zweifacher Ausfertigung, ein Expl. verbleibt in der Gemeinde) entweder zu Beginn einer Tätigkeit oder in regelmäßigen Abständen, z.B. im Rahmen von Jahresgesprächen, mit beruflich und ehrenamtlich Mitarbeitenden besprochen. Eine Selbstverpflichtungserklärung dient allen als Orientierungsrahmen für den grenzachtenden Umgang mit Schutzbefohlenen und formuliert Regelungen für Situationen, die für sexualisierte Gewalt und jegliche Form von Grenzüberschreitungen ausgenutzt werden könnten.

Erweitertes Führungszeugnis (EFZ):

Ehrenamtlich Mitarbeitende müssen das erweiterte Führungszeugnis abhängig von Art, Intensität und Dauer des Kontakts mit Minderjährigen und Volljährigen in Abhängigkeitsverhältnissen (Schutzbefohlenen) vorlegen.

Mitglieder der Gemeindeleitung (PresbyterInnen) und beruflich Mitarbeitende (auch PraktikantInnen) müssen vor Amtsantritt bzw. Anstellungsbeginn und in regelmäßigen Abständen von längstens fünf Jahren ein erweitertes Führungszeugnis nach §30a Bundeszentralregistergesetz vorlegen. Bei Vorlage darf das EFZ nicht älter als 3 Monate sein.

Alle Mitarbeitenden (ab 14 Jahren), die Kinder- und Jugendgruppen leiten und mit anderen Schutzbefohlenen arbeiten, haben das erweiterte Führungszeugnis vorzulegen. Dies gilt auch für alle Mitarbeitenden und Helfenden, die mit Kindern, Jugendlichen und anderen Schutzbefohlenen an Übernachtungsaktionen teilnehmen.

Gemäß unseren Grundlagen zur Einsichtnahme (Anhang 10.4) entscheidet die Gemeindeleitung darüber hinaus, ob das erweiterte Führungszeugnis vorzulegen ist.

Die Einsichtnahme und Dokumentation des Erweiterten Führungszeugnis liegt in den Händen des Gemeindepfarrers / stellvertretend in der Hand des Vorsitzenden der Gemeindeleitung / Presbyterium.

Die Verantwortung für die Überprüfung obliegt der gesamten Gemeindeleitung der Kirchengemeinde Dahle.

Folgende Sachverhalte sind zu dokumentieren:

- Vor- und Nachname
- Datum des vorgelegten erweiterten Führungszeugnis
- Datum der Einsichtnahme
- Die Tatsache der fehlenden Einträge

Die Zuständigkeit für die rechtzeitige erneute Anforderung der erweiterten Führungszeugnisse für ehrenamtlich Mitarbeitende wird den Mitarbeitenden des Gemeindebüros übertragen.

Das Erweiterte Führungszeugnis von allen hauptamtlichen Mitarbeitenden wird vom zuständigen Evangelischen Kreiskirchenamt Sauerland-Hellweg eingefordert und dokumentiert.

6. Personalverantwortung

In Stellenausschreibungen, Bewerbungsgesprächen, in Erstgesprächen mit potenziellen ehrenamtlichen Mitarbeitenden und in der Personalbegleitung spricht die Gemeindeleitung / das Presbyterium das Thema Prävention von sexualisierter Gewalt offensiv an und thematisiert das Institutionelle Schutzkonzept. Das Konzept ist verbindlicher Teil der Dienstanweisung.

6.1 Schulungen

Der Umfang der Schulungen variiert je nach Arbeitsfeld und Bezug zu Kindern, Jugendlichen und anderen Schutzbefohlenen.

Die Verantwortlichkeit für die Bedarfsermittlung der Präventionsschulungen für die ehrenamtlichen Mitarbeitenden liegt in den Händen der Gemeindeleitung / des Presbyteriums. Alle PresbyterInnen nehmen an der Basisfortbildung teil, möglichst auch am Aufbau-seminar.

Alle beruflich und ehrenamtlich Mitarbeitenden sind gesetzlich zur Teilnahme an Fortbildungen zum Thema „Schutz vor sexualisierter Gewalt“ verpflichtet. Dem Presbyterium unserer Gemeinde obliegt die Verantwortung, auf entsprechende (kostenlose) Fortbildungsangebote auf Kirchenkreisebene hinzuweisen und darauf zu achten, dass alle Mitarbeitenden an den für sie entsprechenden Schulungen teilnehmen.

Die Schulungen sind nicht als einmalige Aktion gedacht. Nur ein wiederkehrendes Bedenken der Thematik (Vertiefung, Auffrischung, Aktualisierung) sensibilisiert anhaltend und führt zu Handlungssicherheit im Umgang mit Vermutungen von sexualisierter Gewalt.

7. Maßnahmen zur Sicherstellung des Schutzes der Kinder, BesucherInnen und MitarbeiterInnen

Sicherheit bedarf einer bleibenden Achtsamkeit. Hilfreich für die Sensibilisierung ist eine jährliche Überprüfung des Risikopotentials. Dies geschieht durch die Gemeindeleitung in den Personalgesprächen, der Gebäudeüberprüfung und einer Mitarbeiterrunde.

„Lasst UNS aufeinander achtgeben“, der Titel unseres Schutzkonzeptes geht davon aus, dass unsere Gemeinde umso sicherer wird, je mehr Menschen für das Thema Sicherheit sensibilisiert werden und bleiben (Schwarmintelligenz).

Ermutigen möchten wir zu einer Kultur der Aufmerksamkeit welche ermutigt, Beobachtungen mitzuteilen, wenn der Eindruck entstanden ist, im Umgang miteinander ist etwas nicht in Ordnung. Ich habe das Gefühl, dass da etwas nicht stimmt. Das kann beispielsweise die Missachtung der eigenen persönlichen Rechte, das Nichteinhalten von vereinbarten Regeln oder Verstöße von Mitarbeitenden gegen den Verhaltenskodex sein (Anlage 10.3.1 Meldebogen für Lob, Kritik, Beschwerde)

Als Ansprechpartner hierfür stehen Pfarrer Uwe Krause und die PresbyterInnen des Vertrauens zur Verfügung. Schriftliche Beschwerden können mit dem Zusatz „persönlich“ an Pfarrer oder PresbyterIn des Vertrauens in den Briefkasten am Gemeindehaus eingeworfen werden. Dieser wird in regelmäßigen Abständen geleert. Jede/jeder kann seine Unzufriedenheit über gewisse Sachverhalte äußern. Egal ob in einem persönlichen Gespräch, per E-Mail oder Briefkasten: Jede Beschwerde verstehen wir als konstruktive Kritik und wird zeitnah, wertschätzend

und transparent bearbeitet. Ein anschließendes Feedback an die/den Beschwerdeführende/n ist dabei selbstverständlich.
Bei einer Beschwerde über sexualisierte Gewalt greift der **Interventionsplan!**

8. Vorgehen bei einem Verdacht auf sexualisierte Gewalt

Besteht der Verdacht sexualisierter Gewalt wird gemäß Ablaufdiagramme des Kirchenkreises gehandelt und werden die bereit gestellten Formular zur Gefährdungseinschätzung für die Dokumentation verwendet. (Anhang 10.7.1-4)

Oft scheuen wir uns, in solchen Situationen an einen möglichen Missbrauch zu denken, gerade dann, wenn der oder die genannte MitarbeiterIn eine hohe Autorität genießt oder sich stark ehrenamtlich engagiert und allgemein hin als freundlich und zugewandt gilt.

Was ist, wenn ich mit meinem Verdacht falsch liege?

Was kann ich tun?

In allen Verdachtsfällen gilt auch hier:

- Beobachtungen sorgfältig dokumentieren, jedoch keine eigenen Befragungen und Ermittlungen durchführen, keine Konfrontation mit vermeintlichen TäterInnen eingehen und keine Information an Erziehungsberechtigte weitergeben.
- Es gilt Meldepflicht an die Meldestelle der Landeskirche. Diese ziehen erfahrene Fachkräfte hinzu, nehmen in Interventionsteams eine Einschätzung des Gefährdungsrisikos vor, beraten über geeignete Maßnahmen und leiten weitere Schritte ein.

Liegt ein begründeter Verdacht auf sexualisierte Gewalt oder auf einen Verstoß gegen das Abstinenzgebot vor, haben Mitarbeitende diesen unverzüglich der Ansprech- und Meldestelle zu melden. Sie haben das Recht, sich jederzeit zur Einschätzung eines Verdachts von der Ansprech- und Meldestelle beraten zu lassen. Es ist zwingend nach dem Interventionsleitfaden vorzugehen (Anhang)!

Öffentliche Äußerungen und Erklärungen, Umgang mit der Presse und den Medien erfolgen nur durch ausdrücklich autorisierte Personen in Abstimmung mit dem Kirchenkreis Iserlohn (Anlage 10.7.4 Checkliste mit der Presse/den Medien).

Beschwerdemanagement für Kinder und Jugendliche

Für den Umgang mit Beschwerden von Kindern und Jugendlichen ist eine besondere Sensibilität erforderlich. Kinder und Jugendliche suchen sich Personen aus, denen sie etwas anvertrauen können. Da die gewählte Vertrauensperson unabhängig von ihrer Position durch Schützlinge gewählt wird, sollten alle Mitarbeitenden mit dem Beschwerdeverfahren vertraut sein.

In Fällen von Beschwerden über sexualisierte Gewalt durch einen Mitarbeiter oder Mitarbeiterin ist die Meldestelle zu kontaktieren.

Niemand darf wegen einer Beschwerde benachteiligt, diffamiert oder in sonstiger Weise unter Druck gesetzt werden.

9. Evaluation des Konzeptes

Ziel ist es, das Schutzkonzept den neuesten Standards stets anzupassen. Des weiteren werden alle Angaben (Namen) von verantwortlichen Personen jährlich aktualisiert.

Dieses Schutzkonzept wird nach einem Zeitraum von 3 bis 5 Jahren neu überprüft. Die Zuständigkeit liegt bei der Gemeindeleitung.

10. Anhänge/Material

10.1 Informationen für Ehrenamtliche

10.2.1 Selbstverpflichtungserklärung zum Schutz vor sexualisierter Gewalt in der Reformierten Kirchengemeinde Dahle

10.2.2 Selbstverpflichtungserklärung zum Schutz vor sexuellem Missbrauch in der Kinder- und Jugendarbeit unter 18 Jahre in der Reformierten Kirchengemeinde Dahle

10.3.1 Meldebogen für Lob, Kritik oder eine schriftliche Beschwerde

10.3.2 Entscheidung zur Reaktion auf Lob, Kritik, Beschwerde

10.4 Grundlage zur Einsichtnahme nach Anlage 1 zu §2 AVO KGSsG
(Kriterien für die Anforderung eines erweiterten Führungszeugnisses für ehrenamtliche Mitarbeitende)

10.5 Potential und Risikoanalyse (die wir hinsichtlich unserer „Räume“ bedenken)

10.6. Interventionsleitfaden bei einem unangemessenen Verhalten durch eine mitarbeitende Person

10.7.1 Interventionsleitfaden bei Verdacht auf sexualisierte Gewalt durch eine mitarbeitende Person

10.7.2 Sofortplan bei Verdacht auf, oder Wahrnehmung von sexualisierter Gewalt

10.7.3 Anleitung und Aufnahmebogen bei einem Verdacht gegenüber einer mitarbeitenden Person

10.7.4 Checkliste im Umgang mit der Presse/den Medien

Weitere Informationen finden Sie auf der Homepage des Kirchenkreis Iserlohn. Dort werden auch weitere Anlaufstellen genannt, die kontaktiert werden können, wenn sexualisierte Gewalt NICHT durch Mitarbeitende der Kirchengemeinde erfolgt ist, bzw. diese nicht betroffen sind.

Informationen für Ehrenamtliche Mitarbeitende in der Reformierten Kirchengemeinde Dahle

Wir freuen uns über Ihr Engagement und heißen Sie herzlich willkommen als ehrenamtliche/n Mitarbeiter/in der Reformierten Kirchengemeinde Dahle und möchten Sie darüber informieren, was Sie als freiwillig Engagierte/r bei uns wissen sollten:

1. Leitbild

Wir lassen uns von dem biblischen Wort leiten: „Wir wollen aufeinander achthaben und einander anspornen zur Liebe und zu guten Werken.“ (Hebräer 10,24-25) . Begründet sehen wir diese Haltung in dem Grundverständnis, dass JEDER Mensch ein Geschöpf Gottes ist, einmalig und mit unveräußerlichen Würde, die es zu achten und zu schützen gilt.

Die Reformierte Kirchengemeinde Dahle setzt sich daher für einen wirksamen Schutz vor allen Formen von Gewalt ein, auch vor Verletzungen der sexuellen Selbstbestimmung, und wirkt auf Aufklärung und Hilfe zur Unterstützung Betroffener hin.

2. Die Kultur der Achtsamkeit

Der kirchliche Auftrag verpflichtet alle in der Kirche Mitwirkenden zu einer Haltung der Achtsamkeit, der Aufmerksamkeit, des Respekts und der Wertschätzung sowie der grenzachtenden Kommunikation durch Wahrung persönlicher Grenzen gegenüber jedem Mitmenschen.

Hinschauen und Handeln bedarf der ehrlichen und offenen Wahrnehmung und Reflexion der eigenen Strukturen sowie des Bewusstseins von Macht- und Abhängigkeitsgefällen in den Bereichen des Gemeindelebens. Hierfür sind wir als Gemeinschaft aller in der Kirchengemeinde Mitarbeitenden verantwortlich.

3. Versicherungsschutz

Sie sind während Ihrer ehrenamtlichen Tätigkeit über die Ref. Kirchengemeinde Dahle unfallversichert. Es besteht eine Betriebshaftpflichtversicherung für Sachschäden, die Sie während ihrer Tätigkeit verursachen. Für von der Gemeindeleitung angeordnete Dienstfahrten sind Sie im Rahmen ihrer Tätigkeit i.d.R. über die ECCLESIA versichert. Bitte melden Sie mögliche Versicherungsfälle umgehend bei der Schadensabteilung im Kreiskirchenamt-Sauerland-Hellweg (zur Schadensanzeige) und der Gemeindeleitung (in Kenntnissetzung für Rückfragen der Versicherung).

4. Kostenerstattung

Es gibt in der Ref. Kirchengemeinde Dahle keine regelmäßige Aufwandsentschädigung für ehrenamtliche Tätigkeiten. Nach Absprache können aber bestimmte Auslagen erstattet werden (z.B. Arbeitsmaterial, Porto, Fahrtkosten,...)

5. Schulungen

Die Reformierte Kirchengemeinde Dahle setzt sich mit allen zur Verfügung stehenden Möglichkeiten für den Schutz gegen sexualisierte Gewalt ein. Daher werden seitens der Kirchengemeinde interne Schulungen zu diesem Thema durchgeführt. An diesen nehmen Sie gemäß unserem Schutzkonzept verpflichtend teil. Weitere tätigkeitsbezogene Fortbildungen organisieren wir gerne für Sie.

6. Erweitertes Führungszeugnis

Bei all den Tätigkeitsfeldern, die Berührungspunkte mit Kindern und Jugendlichen aufweisen, als auch die, die ein erhöhtes Risikopotential nach Einschätzung der Grundlage zur Einsichtnahme nach Anlage 1 zu § 2 AVO KGSsG mitbringen, sind wir verpflichtet von Ehrenamtlichen vor Aufnahme der Tätigkeit die Vorlage eines aktuellen erweiterten Führungszeugnisses gemäß den jeweiligen Bestimmungen des Bundeszentralregistergesetzes (BZRG) zu verlangen.

Die hierbei anfallenden Kosten werden übernommen. Ein entsprechendes Antragsformular für die zuständige Stadt – bzw. Gemeindeverwaltung erhalten Sie von unserer Gemeindeleitung.

Wir weisen Sie explizit darauf hin, dass sexuelle Handlungen von Erwachsenen an Minderjährigen durch den § 4 des Kirchengesetzes zum Schutz gegen sexualisierte Gewalt grundsätzlich ausgeschlossen sind und auf jeden Fall von uns strafrechtlich verfolgt werden.

Ehrenamtlich begleiten Sie evtl. auch volljährige Menschen in einer schwierigen Zeit ihres Lebens, was ggf. zu einem Macht-, Abhängigkeits- und Vertrauensverhältnis führen kann.

Sie sind zu einem verantwortungsvollen Umgang mit Nähe und Distanz verpflichtet. Sexuelle Kontakte in diesen Verhältnissen sind mit dem kirchlichen Schutzauftrag unvereinbar und daher unzulässig (Abstinenzgebot).

7. Schweigepflicht

Im Rahmen Ihrer Tätigkeiten erfahren Sie evtl. Informationen, die vertraulich sind und der Schweigepflicht unterliegen. Die Schweigepflicht besteht auch nach dem Ausscheiden aus der ehrenamtlichen Tätigkeit.

Diese betrifft Geheimnisse, die zum persönlichen Lebensbereich betreuter Personen gehören, Betriebs- u. Geschäftsgeheimnisse (§203 StGB) und personenbezogene Daten im Sinne der Anordnung über den kirchlichen Datenschutz.

8. Datenschutz

Angaben, die Sie im Rahmen Ihrer ehrenamtlichen Tätigkeit gegenüber der Reformierten Kirchengemeinde Dahle machen, werden selbstverständlich nur intern gespeichert und nicht weitergegeben.

9. AnsprechpartnerInnen

Sollten Fragen oder Probleme in Zusammenhang mit Ihrer ehrenamtlichen Tätigkeit bei der Reformierten Kirchengemeinde Dahle entstehen, wenden Sie sich bitte zunächst an die vorsitzende Person des Presbyteriums / der Gemeindeleitung. Darüber hinaus wenden Sie sich an die Superintendentin bzw. den Superintendenten.

Mit meiner Unterschrift bestätige ich, dass ich die oben genannten Informationen zur Kenntnis genommen habe und eine Kopie des Schreibens „Informationen für Ehrenamtliche“ erhalten habe.

Ort, Datum, Unterschrift

Selbstverpflichtungserklärung zum Schutz vor sexualisierter Gewalt in der Reformierten Kirchengemeinde Dahle

Aus dem christlichen Menschenbild erwachsen die Verantwortung und der Auftrag, Menschen im Wirkungskreis der Kirche, Kinder, Jugendliche und erwachsene Schutzbefohlene sowie Menschen in Abhängigkeitsverhältnissen, mit Respekt zu behandeln und ihre Würde zu schützen.

Die Reformierte Evangelische Kirchengemeinde Dahle setzt sich für einen wirksamen Schutz vor allen Formen von Gewalt, auch vor Verletzungen der sexuellen Selbstbestimmung ein und wirkt auf Aufklärung und Hilfe zur Unterstützung Betroffener hin.

Der kirchliche Auftrag verpflichtet alle in der Kirche Mitwirkenden zu einer Haltung der Achtsamkeit, der Aufmerksamkeit, des Respekts und der Wertschätzung sowie der grenzachtenden Kommunikation durch Wahrung persönlicher Grenzen gegenüber jedem Mitmenschen.

1. Ich, _____, geboren am _____, verpflichte mich deshalb dazu beizutragen, ein sicheres, förderliches und ermutigendes Umfeld für die mir anvertrauten Menschen zu erhalten und/oder zu schaffen.

2. Ich unterbinde diskriminierendes, gewalttätiges und sexistisches Verhalten in Wort, Schrift oder Tat. Falls mir dieses nicht selbständig gelingt, suche ich mir Unterstützung.

3. Ich verpflichte mich, die individuellen Grenzen zu respektieren und die Intimsphäre und persönliche Schamgrenze zu achten. Verbale oder nonverbale Verhaltensweisen, die die Grenzen meines Gegenübers verletzen, nehme ich bewusst wahr und reagiere angemessen.

4. Ich bin mir meiner besonderen Verantwortung als Mitarbeiter oder Mitarbeiterin bewusst und missbrauche meine Rolle nicht im Umgang mit mir anvertrauten Menschen.

5. Ich nehme Teilnehmende bewusst wahr und achte dabei auch auf mögliche Anzeichen von Vernachlässigung und Gewalt. Ich achte auf Grenzüberschreitungen durch Mitarbeitende und Teilnehmende in den kirchlichen Angeboten und Aktivitäten. Als Mitarbeiter oder Mitarbeiterin der evangelischen Kirche bin ich mir meiner Verantwortung bewusst und suche mir gegebenenfalls Hilfe bei einer externen Fachberatung, der zuständigen Leitungsperson, im Mitarbeitendenkreis, bei einer/einem Hauptamtlichen oder einem anderen Menschen meines Vertrauens.

6. Mir ist bewusst, dass sich die Punkte 1-5 ebenso auf die Nutzung digitaler Medien beziehen.

7. 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.

Für den Fall, dass zukünftig diesbezüglich ein Ermittlungsverfahren gegen mich eingeleitet wird, verpflichte ich mich, dies der Person, die mich zu meiner Tätigkeit in der Reformierten Kirchengemeinde Dahle beauftragt hat, mitzuteilen.

Ich habe eine Kopie des Schreibens „Selbstverpflichtungserklärung zum Schutz vor sexualisierter Gewalt“ erhalten.

Ort, Datum, Unterschrift

1. Ausfertigung für die/den Mitarbeiterin/Mitarbeiter
2. Ausfertigung zurück an Reformierte Kirchengemeinde Dahle

Selbstverpflichtungserklärung zum Schutz vor sexuellem Missbrauch in der Kinder- und Jugendarbeit unter 18 Jahre in der Reformierten Kirchengemeinde Dahle

Aus dem christlichen Menschenbild erwachsen die Verantwortung und der Auftrag, Menschen im Wirkungskreis der Kirche, Kinder, Jugendliche und erwachsene Schutzbefohlene sowie Menschen in Abhängigkeitsverhältnissen, mit Respekt zu behandeln und ihre Würde zu schützen.

Die Reformierte Evangelische Kirchengemeinde Dahle setzt sich für einen wirksamen Schutz vor allen Formen von Gewalt, auch vor Verletzungen der sexuellen Selbstbestimmung ein und wirkt auf Aufklärung und Hilfe zur Unterstützung Betroffener hin.

Der kirchliche Auftrag verpflichtet alle in der Kirche Mitwirkenden zu einer Haltung der Achtsamkeit, der Aufmerksamkeit, des Respekts und der Wertschätzung sowie der grenzachtenden Kommunikation durch Wahrung persönlicher Grenzen gegenüber jedem Mitmenschen.

1. Ich, _____, geboren am _____, verpflichte mich, die Persönlichkeit und Würde von Kindern und Jugendlichen zu achten und zu respektieren. Ich beziehe gegen sexistisches, rassistisches, diskriminierendes und gewalttätiges Verhalten jeder Art aktiv Stellung. Ich verpflichte mich, Kinder und Jugendliche unabhängig ihres Alters, Geschlechts, ihrer Herkunft und Religion wertzuschätzen, sie zu begleiten und zu beraten, die von ihnen gesetzten Grenzen zu achten und zu respektieren.

2. Ich verpflichte mich, Kindern und Jugendlichen im Rahmen der Angebote den Raum, Selbstbewusstsein, die Fähigkeit zur Selbstbestimmung und eine geschlechterbewusste Identität anzubieten.

3. Ich verpflichte mich, achtsam und verantwortungsbewusst mit Nähe und Distanz umzugehen. Ich respektiere die persönlichen Grenzen anderer und unterlasse verbale oder nonverbale Verhaltensweisen, die die Würde der Kinder und Jugendlichen verletzen.

4. Ich schütze die mir anvertrauten Kinder und Jugendlichen vor körperlichem und seelischem Schaden, vor Missbrauch und Gewalt. Ich unterbinde diskriminierendes, gewalttätiges und sexistisches Verhalten in Wort, Schrift oder Tat.

5. Der Schutz der Kinder und Jugendlichen steht bei mir an erster Stelle. Im Konfliktfall informiere ich die Verantwortlichen auf der Leitungsebene und ziehe professionelle Unterstützung und Hilfe dazu. Die Vorgehensweise und mögliche Ansprechpartner sind mir bekannt bzw. weiß ich, wo ich diese Informationen finden kann.

6. Wenn Kinder und Jugendliche sich mir verständlich machen wollen, dass ihnen seelische, sexualisierte oder körperliche Gewalt angetan wird, nehme ich sie ernst und gehe nach dem aktuellen Interventionsleitfaden vor. Ich behandle die anvertrauten Informationen sensibel und verantwortungsvoll. Der Schutz der Kinder und Jugendlichen steht dabei an erster Stelle.

7. Ich nutze keine Abhängigkeiten aus.

8. Als MitarbeiterIn in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen verpflichte ich mich, jeglichen sexuellen Kontakt mit den Schutzbefohlenen zu vermeiden.

9. Mir ist bewusst, dass sich die Punkte 1-8 ebenso auf die Nutzung digitaler Medien beziehen.

10. Ich versichere, dass ich nicht wegen einer Straftat im Zusammenhang mit sexualisierter Gewalt rechtskräftig verurteilt worden bin und auch insoweit kein Ermittlungsverfahren gegen mich eingeleitet worden ist. Für den Fall, dass diesbezüglich zukünftig ein Ermittlungsverfahren gegen mich eingeleitet wird, verpflichte ich mich, dies der Person, die mich zu meiner Tätigkeit in der Reformierten Kirchengemeinde Dahle beauftragt hat, mitzuteilen.

Ich habe eine Kopie des Schreibens „Selbstverpflichtungserklärung zum Schutz vor sexuellem Missbrauch in der Kinder- und Jugendarbeit unter 18 Jahre in der Reformierten Kirchengemeinde Dahle“ erhalten.

Ort, Datum, Unterschrift

1. Ausfertigung für die/den Mitarbeiterin/Mitarbeiter
2. Ausfertigung zurück an Reformierte Kirchengemeinde Dahle

Meldebogen für Lob, Kritik oder eine schriftliche Beschwerde

Liebe Kinder, Jugendliche, Erziehungsberechtigte, Mitarbeitende und Teilnehmende!

Mit diesem Formular habt Ihr/ haben Sie die Möglichkeit euch/sich schriftlich Gehör zu verschaffen! Wir nehmen jede Rückmeldung entgegen und freuen uns über Lob! Aber auch Kritik und Beschwerden nehmen wir ernst!

Wir bitten die Rückmeldung in einem verschlossenen Umschlag mit dem Vermerk „persönlich an“ die gewünschte Person, Pfarrer oder PresbyterIn zu adressieren und in den Briefkasten am Gemeindehaus einzuwerfen, oder per Email direkt der gewünschten Person zuzusenden.

Wir bitten die folgenden Angaben auszufüllen. Sie werden auf Wunsch vertraulich behandelt.

--	--

Ort, Datum,

Name

--

Kontaktmöglichkeit: Adresse, Telefon, Email

Bitte schildere/schildern Sie die Situation:

--

Anliegen (bitte ankreuzen):

- Ich möchte, dass diese Situation – ohne weitere Bearbeitung – zur Kenntnis genommen wird.
- Ich möchte, dass diese Situation bearbeitet wird.
- Ich möchte ein Gespräch mit einer Vertrauensperson.
- Ich wünsche mir ein Gespräch mit einer Vertrauensperson und dem Konfliktpartner, der Konfliktpartnerin.
- Ich wünsche,

Entscheidung zur Reaktion auf Lob, Kritik oder eine Beschwerde

Keine Konsequenzen aus folgendem Grund:

Folgende Konsequenz:

Zusätzliche Entscheidungen (z. B. Schulungen, Diskussionen in Gremien)

Zeitpunkt für die Umsetzung beschlossener Veränderungen (falls zutreffend)

Ort, Datum,

Unterschrift Leitungsperson

Grundlage zur Einsichtnahme nach Anlage 1 zu § 2 AVO KGSsG⁹⁾

Seite 1

Gefährdungspotenzial nach	Art, Intensität und Dauer	geringes Risiko	hohes Risiko
niedrig	hoch		
Art			
Es besteht kein besonderes Vertrauensverhältnis.	Es besteht ein besonderes Vertrauensverhältnis.		
Es besteht kein Hierarchie-/Machtverhältnis.	Es besteht ein Hierarchie-/Machtverhältnis.		
Merkmal der Schutzbefohlenen, zu denen Kontakt besteht:	Merkmal der Schutzbefohlenen, zu denen Kontakt besteht:		
keine Behinderung oder psychische Beeinträchtigung, kein besonderes Abhängigkeitsverhältnis	Behinderung oder psychische Beeinträchtigung, besonderes Abhängigkeitsverhältnis		
Merkmal bei Kindern und Jugendlichen, zu denen Kontakt besteht:	Merkmal bei Kindern und Jugendlichen, zu denen Kontakt besteht:		
höheres Alter; keine oder nur geringe Altersdifferenz	junges Alter; signifikante Altersdifferenz		
Intensität			
Tätigkeit wird gemeinsam mit anderen wahrgenommen.	Tätigkeit wird allein wahrgenommen.		
Sozial offener Kontext hinsichtlich:	Sozial geschlossener Kontext hinsichtlich:		
Räumlichkeit oder	Räumlichkeit oder		
struktureller Zusammensetzung oder	struktureller Zusammensetzung oder		
Stabilität der Gruppe	Stabilität der Gruppe		
Tätigkeit mit Gruppen	Tätigkeit mit einzelnen Schutzbefohlenen		
Geringer Grad an Intimität	Hoher Grad an Intimität		
Kein Wirken in Privatsphäre der Schutzbefohlenen (z. B. Körperkontakt/Pflege)	Wirken in Privatsphäre der Schutzbefohlenen (z. B. Körperkontakt/Pflege)		

⁹⁾ Ein erweitertes Führungszeugnis wird erforderlich, sobald sich **eine Einschätzung** im Bereich des hohen Risikos (roter Bereich) befindet.

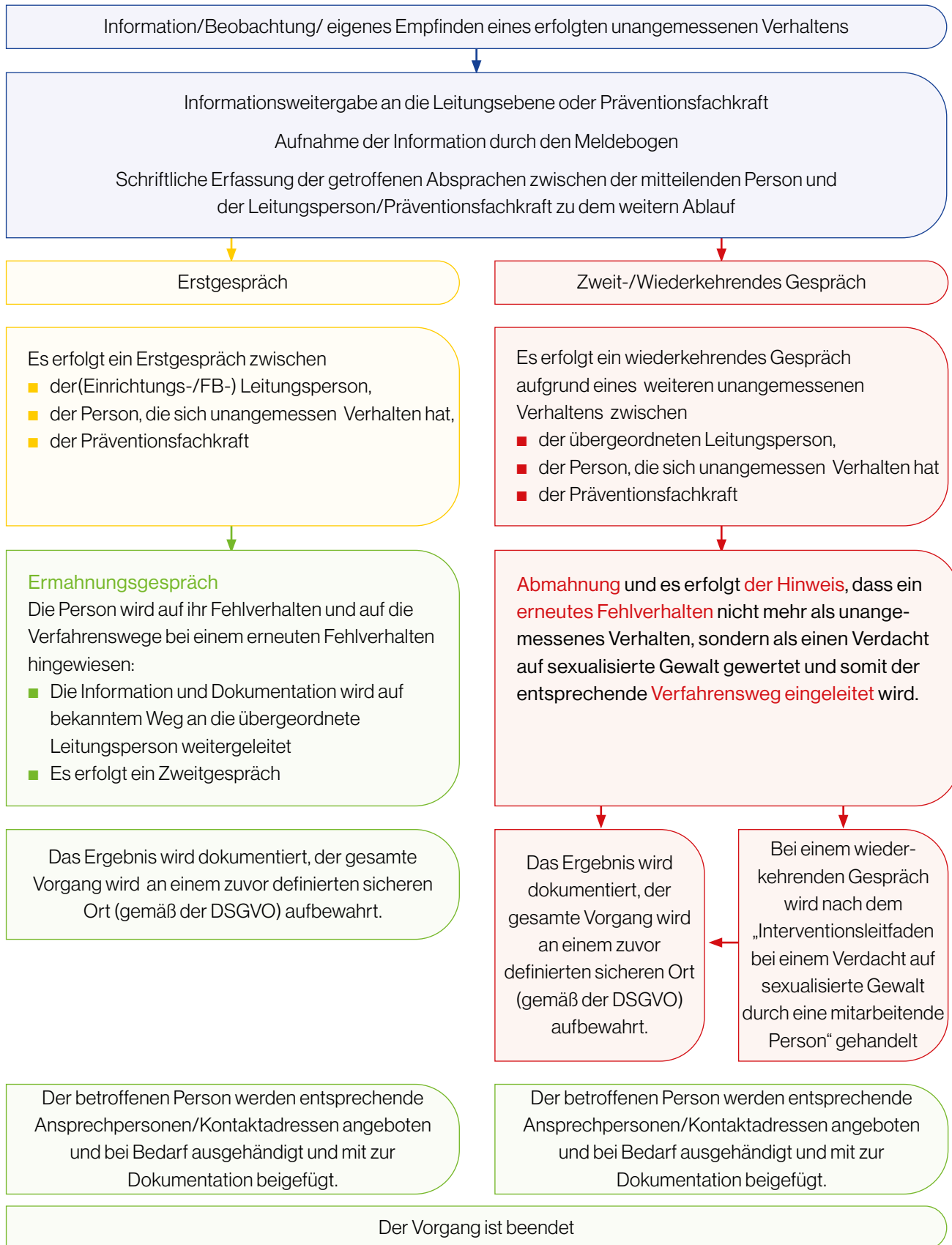
Potential- und Risikoanalyse

Seite 1

Nr.	Parkplatzsituation und Weg zum Gebäude	kein Risiko	Risiko	Erläuterungen/ Klärungsbedarf
1	Liegt der Standort des Parkplatzes zentral?			
2	Ist der Parkplatz gut einzusehen?			
3	Ist der Parkplatz zu jeder Jahreszeit ausreichend beleuchtet?			
4	Der Parkplatz ist in unmittelbarer Nähe des Gebäudes?			
5	Der Parkplatz wird nur von Besuchern der Einrichtung/Gemeinde genutzt?			
6	Der Parkplatz wird von Besuchern und Mitarbeitern genutzt?			
7	Der fußläufige Weg vom Parkplatz bis zum Gebäude ist gut einsehbar?			
8	Der fußläufige Weg vom Parkplatz bis zum Gebäude ist ausreichend beleuchtet?			
	Falls es einen gesonderten Mitarbeiterparkplatz gibt:			
9	Liegt der Standort des Parkplatzes zentral?			
10	Ist der Parkplatz gut einzusehen?			
11	Ist der Parkplatz zu jeder Jahreszeit ausreichend beleuchtet?			
12	Der Parkplatz ist in unmittelbarer Nähe des Gebäudes?			
13	Der fußläufige Weg vom Parkplatz bis zum Gebäude ist gut einsehbar?			
14	Der fußläufige Weg vom Parkplatz bis zum Gebäude ist ausreichend beleuchtet?			

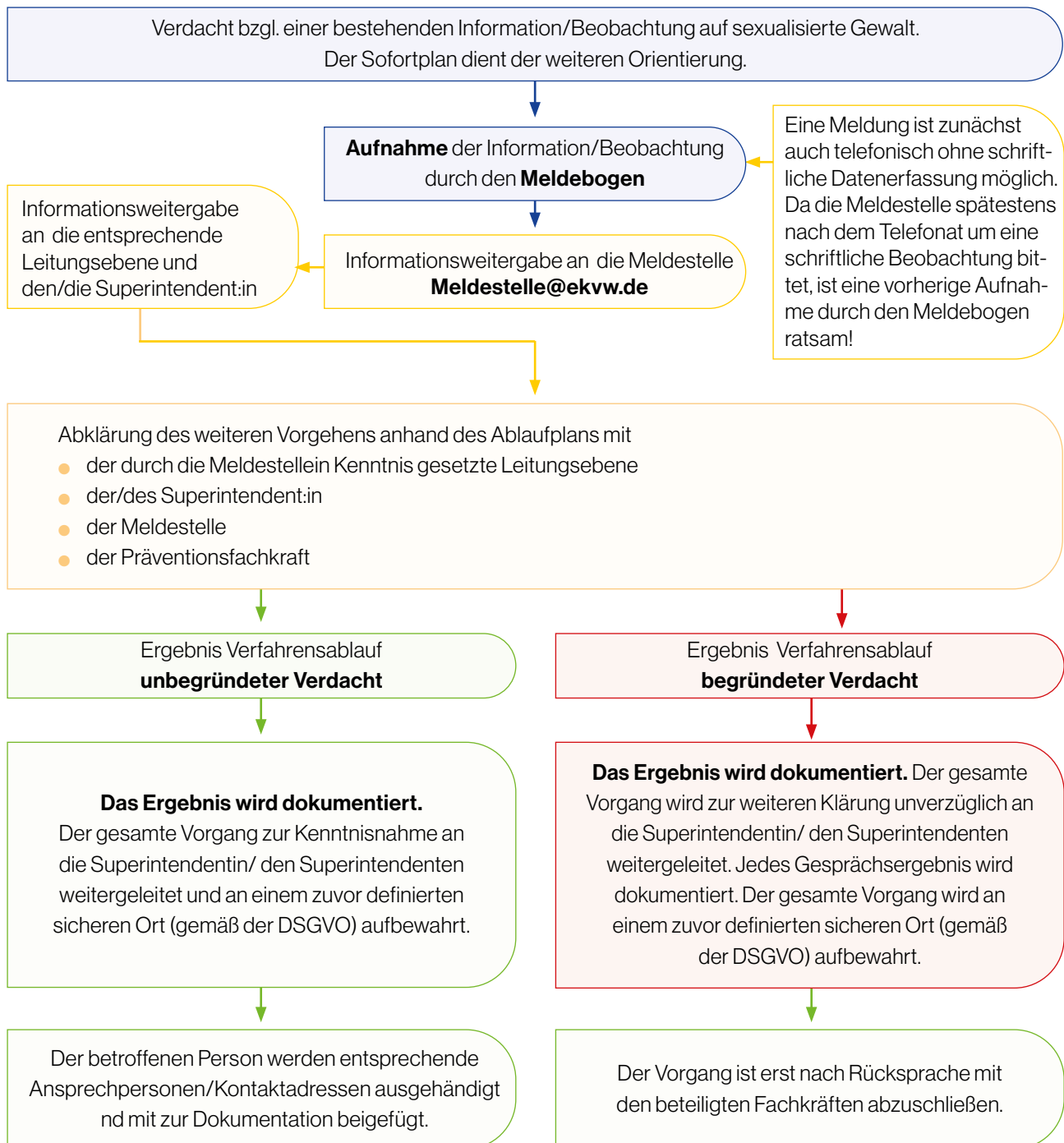


1) Interventionsleitfaden bei einem erfolgten unangemessenen Verhalten durch eine mitarbeitende Person



1) Welche Verhaltensweisen als unangemessen zu werten sind, sind in der Verhaltensampel definiert

Interventionsleitfaden bei Verdacht auf sexualisierte Gewalt durch eine mitarbeitende Person





Sofortplan

Jegliche Befragung der betroffenen Person und dem Täter/ der Täterin ist zu unterlassen.

Seite 1

Wie gehe ich als fall-aufnehmende Person mit der Situation und der meldenden Person um?	Wie gehe ich mit der betroffenen Person um?	Wie gehe ich mit dem vermeintlichen Täter/ der vermeintlichen Täterin um?	An welche Stellen kann ich die betroffene Person weiterleiten?
1. Ruhe bewahren	1. Ruhe bewahren	1. Ruhe bewahren	Bei der Evangelischen Kirche:
2. Sachlicher Umgang (wenn das in dem ersten Moment schwer gelingt, die Betroffenheit verbalisieren und sachlich den weiteren Verfahrensweg benennen)	2. Botschaft übermitteln: Wir kümmern uns! Bei schweren Vergehen , die keinen Raum für Interpretationen zulassen: Du trägst keine Schuld!	2. Dringend erforderlich: Gewohnter/ herkömmlicher Umgang (Der Täter/die Täterin darf nicht direkt mit dem Vorwurf konfrontiert werden!)	Meldestelle Meldestelle@ekvw.de Jelena Kracht Telefon 0521 594381 jelena.kracht@ekvw.de
3. Die einzelnen Abläufe/ formalen Wege erläutern: 1. Ausfüllen des Meldebogens (inkl. dem Hinweis) 2. Welche Personen beteiligt werden müssen (Interventionsleitfaden) 3. Verfahrensabläufe werden erläutert	3. Hinweis auf Verschwiegenheit nach außen	3. Es ist dringend der Verfahrensweg mit den getroffenen Absprachen einzuhalten!	Die Meldestelle ist dazu verpflichtet einem Verdacht nachzugehen, sobald Daten zu diesem vorliegen! Eine Anonymisierung ist bei der Kontaktaufnahme zur Meldestelle zwingend erforderlich, wenn die anrufende Person ausschließlich Beratung wünscht.
4. Absolute Verschwiegenheit: (außer bei den zu beteiligenden Personen)	4. Hinweis auf den Verfahrensweg im Hinblick auf weitere Mitwissende		Pfarrerin Dr. Britta Jüngst Ansprechstelle für Betroffene sexualisierter Gewalt Telefon: 0521 594-208 (Stephanie Gonschior, Sekretariat) britta.juengst@ekvw.de

Anleitung Aufnahmebogen bei einem Verdacht gegenüber einer mitarbeitenden Person

Seite 1

Hinweis zum Aufnahmebogen

Aufnehmende Person = Person, die den Aufnahmebogen ausfüllt
Mitteilende Person = Person, die die Situation berichtet
Die mitteilende Person kann auch zeitgleich betroffen sein.
Betroffene Person = Person, die sexualisierte Gewalt erfahren hat
Beschuldigte Person = Person, die übergriffig geworden ist

Auf Wunsch der mitteilenden und/oder betroffenen Person müssen nicht zwingend alle Daten erfasst werden.

Jedoch muss die aufnehmende Person die meldende/betroffene Person darauf hinweisen, dass das Auslassen der Aufnahme dieser Daten/Informationen ggf. Auswirkungen auf die weitere Bearbeitung haben kann (Hinweisgebung auf die unterschiedlichen Verfahrensabläufe).

Wenn Sie Unterstützung benötigen, können Sie gerne die Präventionsfachkraft unter 02371 795162 kontaktieren.

Anleitung zur Erstellung eines PDF-Dokuments mit Kennwortversand bei gescanntem Dokument

1. Dokument speichern unter
2. Dokument nach Speicherung:
mit rechter Maustaste > öffnen mit Adobe Acrobat
3. oben rechts unter WERKZEUGE > SCHUTZ > VERSCHLÜSSELN
4. Frage, ob die Verschlüsselung geändert werden soll, mit **JA** beantworten
5. Kennwort zum Öffnen des Dokuments erforderlich > anklicken
6. Kennwort zum Öffnen des Dokumentes > Kennwort:
Meldung + Datum des Tages, an dem die Meldung an die Meldestelle weitergeleitet wird, eingeben (
Beispiel: Meldung031122)
7. Kennwort bestätigen und auf ok klicken
8. Vor dem Schließen speichern > **JA**
9. Gespeichertes Dokument kann nun als Anhang in die Mail eingefügt werden. Der Empfänger kann diesen nun nur mit dem entsprechenden Passwort öffnen

Aufnahmebogen bei einem Verdacht gegenüber einer mitarbeitenden Person

Seite 2

Vielen Dank, dass Sie diesen Bogen ausfüllen! **Sie** sind in diesem die **aufnehmende Person**!

Datum

Uhrzeit

Aufnahme erfolgt	persönlich <input type="checkbox"/>	telefonisch <input type="checkbox"/>	per Mail <input type="checkbox"/>	schriftlich <input type="checkbox"/>
------------------	-------------------------------------	--------------------------------------	-----------------------------------	--------------------------------------

	aufnehmende Person	mitteilende Person	betroffene Person	beschuldigte Person
Name				
Anschrift				
hauptamtlich tätig / ehrenamtlich tätig / ausschließlich teilnehmend				
tätig als				
Gemeindezugehörigkeit				
erreichbar unter/ggf. auch Zeitfenster der Erreichbarkeit				
Besteht ein besonderes Verhältnis zur betroffenen Person? Wenn ja, welches? (z. B. verwandt, befreundet, anvertraute Person, vorgesetzte Person)	Ja <input type="checkbox"/> Nein <input type="checkbox"/> ↓ <input style="width: 150px; height: 30px;" type="text"/>	Ja <input type="checkbox"/> Nein <input type="checkbox"/> ↓ <input style="width: 150px; height: 30px;" type="text"/>		Ja <input type="checkbox"/> Nein <input type="checkbox"/> ↓ <input style="width: 150px; height: 30px;" type="text"/>
Besteht ein besonderes Verhältnis zur beschuldigten Person? Wenn ja, welches? (z. B. verwandt, befreundet, anvertraute Person, vorgesetzte Person)	Ja <input type="checkbox"/> Nein <input type="checkbox"/> ↓ <input style="width: 150px; height: 30px;" type="text"/>	Ja <input type="checkbox"/> Nein <input type="checkbox"/> ↓ <input style="width: 150px; height: 30px;" type="text"/>	Ja <input type="checkbox"/> Nein <input type="checkbox"/> ↓ <input style="width: 150px; height: 30px;" type="text"/>	

**Aufnahmebogen bei einem Verdacht gegenüber
einer mitarbeitenden Person**

Seite 3

Hat die mitteilende Person ebenfalls durch die beschuldigte Person sexualisierte Gewalt erfahren?		Ja <input type="checkbox"/>	Nein <input type="checkbox"/>	
Sind weitere Personen bekannt, die sexualisierte Gewalt durch die beschuldigte Person erfahren haben? Oder sind ggf. weitere Personen gefährdet, dies zu erleben?	Vorname: Name: Alter: Anschrift: Tel.:	Vorname: Name: Alter: Anschrift: Tel.:	Vorname: Name: Alter: Anschrift: Tel.:	Vorname: Name: Alter: Anschrift: Tel.:

Beobachtungen / Erfahrungen / Schilderungen / Handlungen
Was wurde konkret erfahren/erlebt/beobachtet? (Hier muss objektiv dokumentiert werden, was die mitteilende Person schildert. Eigene Vermutungen, Interpretationen und Wertungen dürfen nicht aufgenommen werden. Am hilfreichsten ist die Dokumentation mit wörtlicher Rede.)

Aufnahmebogen bei einem Verdacht gegenüber einer mitarbeitenden Person

Seite 4

Ist bereits zuvor ein verändertes Verhalten der betroffenen Person aufgefallen? Oder sind körperliche Anzeichen sichtbar geworden?		Ja <input type="checkbox"/>	Nein <input type="checkbox"/>
Wenn die Frage mit JA beantwortet wurde: (Beschreibung)			
In welchem Zeitraum wurde die Situation beobachtet oder erfahren?			
Wie oft wurde die Situation beobachtet bzw. wie oft ist die geschilderte Handlung bereits vorgekommen?	einmalig <input type="checkbox"/> mehrfach seit <input style="width: 150px;" type="text"/>		
Sind weitere Personen über diese Beobachtungen/Schilderungen informiert?	Ja <input type="checkbox"/> Nein <input type="checkbox"/>		
Vorname: Name: Alter: Anschrift: Tel.:	Vorname: Name: Alter: Anschrift: Tel.:	Vorname: Name: Alter: Anschrift: Tel.:	Vorname: Name: Alter: Anschrift: Tel.:

Aufnahmebogen bei einem Verdacht gegenüber einer mitarbeitenden Person

Seite 5

Welche Wünsche und Erwartungen bestehen auf der Seite der mitteilenden und/oder betroffenen Person an die aufnehmende Person und an das weitere Verfahren?

Was wünscht sich die mitteilende Person konkret? Was soll ihrerseits nun veranlasst werden? Welches Ziel verfolgt sie mit der Schilderung des Geschehens?

Die Wünsche und Erwartungen
können durch die aufnehmende
Person erfüllt werden

Ja teilweise Nein

warum:

Zielvereinbarungen/weitere vereinbarte Schritte:

ggf. nächster Gesprächstermin:

Entbindung von der Schweigepflicht

Seite 1

Hiermit entbinde ich (Name)

folgende Person: (Name)

gegenüber

der Meldestelle in Bielefeld, von der Evangelischen Kirche von Westfalen,

in Persona

und Vertretung ,

sowie des Interventionsteams von der Schweigepflicht im Verhältnis zueinander.

Ich bin über die Zusammensetzung des Interventionsteams (Superintendent/in, Meldestelle in Bielefeld in Persona, sowie entweder das vorsitzende (stellvertr.) Mitglied des betroffenen Presbyteriums oder der Geschäftsführung des Fachbereiches und der weiteren Leitungsperson aus der betroffenen Gemeinde oder der betroffenen Einrichtung) aufgeklärt worden und habe die Information erhalten, dass bei Erforderlichkeit die **Präventionsfach kraft Nadine Broer**,

die Mitarbeitervertretung (MAV) in Persona ,

weitere Beratungsstellen, das Öffentlichkeitsreferat in Persona
und eine Rechtsberatung hinzugezogen werden kann.

Diese Erklärung gilt für die Dauer der Bearbeitung der Meldung.

Die Entbindung von der Schweigepflicht berechtigt die oben bestimmte mitarbeitende Person nicht, die erhaltenen Informationen gegenüber weiteren Personen zu verwenden.

Mir ist bekannt, dass ich diese Erklärung zur Entbindung von der Schweigepflicht jederzeit mit Wirkung für die Zukunft widerrufen kann.

Ort, Datum

Unterschrift(en)

Entbindung von der Schweigepflicht

Seite 2

betreffend

(Name der minderjährigen Person),

geboren am

Hiermit entbinde/n ich/wir

(Inhaber der elterlichen Sorge)

(Name der mitarbeitenden Person)

der Meldestelle in Bielefeld, von der Evangelischen Kirche von Westfalen,

in Persona

und Vertretung

, sowie des

Interventionsteams von der Schweigepflicht im Verhältnis zueinander.

Ich bin/Wir sind über die Zusammensetzung des Interventionsteams (Superintendent/in, Meldestelle in Bielefeld in Persona, sowie entweder das vorsitzende (stellvertr.) Mitglied des betroffenen Presbyteriums oder der Geschäftsführung des Fachbereiches und der weiteren Leitungsperson aus der betroffenen Gemeinde oder der betroffenen Einrichtung) aufgeklärt worden und habe(n) die Informaton erhalten, dass bei Erforderlichkeit die **Präventionsfachkraft Nadine Broer**,

die Mitarbeitervertretung (MAV) in Persona

,

weitere Beratungsstellen, das Öffentlichkeitsreferat in Persona

und eine Rechtsberatung hinzugezogen werden kann.

Diese Erklärung gilt für die Dauer der Bearbeitung der Meldung.

Die Entbindung von der Schweigepflicht berechtigt die/den oben bestimmte/n Mitarbeiter/in nicht, die erhaltenen Informationen gegenüber weiteren Personen zu verwenden.

Mir ist bekannt, dass ich diese Erklärung zur Entbindung von der Schweigepflicht jederzeit mit Wirkung für die Zukunft widerrufen kann.

Ort, Datum

Unterschrift(en)

Checkliste im Umgang mit der Presse/den Medien

Wie verhalte ich mich, bei einer medialen Anfrage



- Keine Informationen an die Öffentlichkeit, solange noch kein internes Statement dazu gegeben wurde.
- keine Informationsweitergabe per WhatsApp oder per Mail
- Alle Medien werden gleich behandelt
- ALLE Informationen/Auskünfte erhalten die Journalisten nur AUS EINER Quelle

Reaktion,
wenn eine mediale **Anfrage erwartet**
wurde und bekannt ist, wer weitere
Informationen geben kann:

1. Ich bitte Sie um Verständnis, dass ich
Ihnen keine Auskünfte geben kann.

Zu diesem Thema können Sie aber
(Kontaktdaten der Ansprechstelle)

kontaktieren.

Reaktion,
wenn eine mediale **Anfrage un erwartet** erfolgt
und nicht bekannt ist, wer weitere Informationen
geben kann:

1. Ich bitte Sie um Verständnis, dass ich
Ihnen keine Auskünfte geben kann.
2. Ich erkundige mich, wer für Sie die richtige
Ansprechstelle ist. Diese wird sich zeitnah
bei Ihnen melden.

Dazu benötige ich noch folgende
Informationen von Ihnen:

1. Welche Informationen liegen Ihnen vor?
2. Wie ist Ihr Name und für wen arbeiten Sie?
3. Wie und wann kann man Sie erreichen?

Intern **klären:**

- Treffen die Informationen zu?
- Wer ist zu informieren?
- Wer kontaktiert/informiert die Presse?

**Die entsprechende Ansprechstelle wird
kontaktiert. Vorliegende Daten und
Informationen werden weitergegeben.**

