

**Schutzkonzept
zur Prävention – Intervention – Hilfe
der Evangelischen Kirchengemeinde
Weilerswist**

Aktiv gegen sexualisierte Gewalt

(Dieses Schutzkonzept wurde in enger Anlehnung an und weitgehender Übernahme des Schutzkonzeptes des Evangelischen Kirchenkreises Bad Godesberg-Voreifel erarbeitet.)

Prävention sexualisierter Gewalt

Schutzkonzept der Evangelischen Kirchengemeinde Weilerswist

Vorwort

Das Presbyterium der Evangelischen Kirchengemeinde Weilerswist hat am 21. Juni 2023 das vorliegende Schutzkonzept zur Prävention von sexualisierter Gewalt beschlossen.

Es hat dabei das Schutzkonzept des Evangelischen Kirchenkreises Bad Godesberg-Voreifel weitgehend übernommen und an die konkreten Verhältnisse in der Kirchengemeinde angepasst.

Das Schutzkonzept des Kirchenkreises Bad Godesberg-Voreifel seinerseits hat die Arbeitshilfe des Kirchenkreises Leverkusen zur Grundlage genommen und bezieht sich zudem auf das Jugendpräventionskonzept „Klarer sehen“ aus dem Jahre 2014 des Kirchenkreises Bad Godesberg-Voreifel.

„Schutz“ ist eine wichtige biblische Kategorie. Der Gott der Bibel ist ein Gott, der schützt, - besonders wird der Schutz vulnerabler Gruppen betont. (Z. B. Psalm 9,10: Der Herr ist des Armen Schutz, ein Schutz in Zeiten der Not. Oder Sprüche 15,25: Den Grenzstein der Witwe wird er schützen.)

Die Evangelische Kirchengemeinde Weilerswist sieht sich auf dieser biblischen Grundlage mit allen ihren Mitarbeitenden in der Pflicht und Verantwortung, uneingeschränkt für den Schutz von Menschen, insbesondere von Schutzbedürftigen, einzutreten. Es geht dabei insbesondere um Schutz vor sexualisierter oder sonstiger Gewalt.

Dieses Schutzkonzept soll dazu dienen, diese Verantwortung wahrzunehmen, indem es für alle Gruppen und Kreise und Veranstaltungen, insbesondere aber in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen **ein Wegweiser ist, wie wir eine Kultur des Achtgebens und des Grenzen wahren Umgangs in unserer Kirchengemeinde leben** können, indem deutlich wird:

Wir sind aktiv gegen sexualisierte Gewalt

Sexualisierte Gewalt hat in unserer Kirchengemeinde keinen Raum. Die persönliche und sexuelle Grenzachtung aller Menschen ist unverzichtbare Grundlage unserer Arbeit.

Unser Schutz gilt insbesondere Kindern, Jugendlichen und Schutzbedürftigen.

Die Arbeit ist von Respekt, Wertschätzung und Vertrauen geprägt.

Renate Kalteis, Pfarrerin

Inhaltsverzeichnis

1. Vorbemerkung
2. Unsere Grundhaltung zur Sexualität
3. Formen von sexualisierter Gewalt
 - 3.1. Grenzverletzungen
 - 3.2. Sexualisiert übergriffiges Verhalten
 - 3.3. Strafrechtlich relevante Formen sexualisierter Gewalt
 - 3.4. Täter- und Täterinnenstrategien
 - 3.5. Mögliche Anzeichen für sexuelle Gewalterfahrungen
 - 3.6. Schutz in der digitalen Welt
4. Organisationsstruktur
 - 4.1. Allgemeines Beschwerdemanagement
 - 4.2. Beschwerdemanagement für Kinder und Jugendliche
5. Individuelles Schutzkonzept der Evangelischen Kirchengemeinde Weilerswist
 - 5.1 Fehlerkultur
 - 5.2 Umgang mit Mitarbeitenden
 - 5.3 Umgang mit Schutzbefohlenen
 - 5.4 Selbstverpflichtungserklärung
 - 5.5 Führungszeugnisse
 - 5.6 Vertrauenspersonen
 - 5.7 Intervention und Interventionsplan
 - 5.7.1. Synodales Interventionsteam
 - 5.7.2 Interventionsplan
 - 5.7.3. Vorgehen in Verdachtsfällen
 - 5.8 Schulungen
 - 5.9 Meldepflicht
 - 5.10. Kommunikation
 - 5.11. Rehabilitierung und Aufarbeitung

Literaturverzeichnis

1. Vorbemerkung

Mit dem hier vorgelegten Schutzkonzept nimmt die Evangelische Kirchengemeinde Weilerswist ihre Verantwortung im Blick auf Betroffene von sexueller Gewalt wahr. Wir tun dies im Bewusstsein, dass der Verstoß gegen die sexuelle Selbstbestimmung von Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen zu den schwersten und langfristig belastenden Beeinträchtigungen der Lebenswege führen kann. Dies sind wir nicht bereit hinzunehmen. Gottes Perspektive der besonderen Zuwendung zu den Schwachen verpflichtet uns zu besonderer und verstärkter Aufmerksamkeit für die Betroffenen und zur konsequenten Einnahme ihrer Perspektive. Wir betrachten diese Form von Verbrechen als Verhöhnung von Gottes gutgemeinter Schöpfung, die die gute Gabe der Sexualität einschließt.

Im Rahmen dieses Schutzkonzeptes beschreiben wir vorrangig den Schutz von Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen vor Formen sexualisierter Gewalt in den Gruppen, Kreisen und bei den Veranstaltungen unserer Kirchengemeinde. Wir fördern und unterstützen darüber hinaus eine weitergehende Sensibilisierung für solche Formen von Gewalt, auch außerhalb unseres hier beschriebenen Kontextes. Auch diesen betroffenen Menschen sehen wir uns verpflichtet.

Wir setzen uns dafür ein, dass Kinder, Jugendliche und Schutzbefohlene bei unseren Veranstaltungen und in unseren Strukturen gemäß dem Kirchengesetzes der Evangelischen Kirche im Rheinland (EKIR) „zum Schutz vor sexualisierter Gewalt“ bestmöglich geschützt werden. Dabei haben wir sowohl Orte im Blick, an denen sie beruflich oder ehrenamtlich tätigen Erwachsenen anvertraut werden, als auch Gruppen, in denen sie sich selbst (älteren) Jugendlichen anvertrauen beziehungsweise anvertraut werden. Kinder, Jugendliche und Schutzbefohlene sollen an diesen Schutz- und Kompetenzorten vertrauenswürdige und kompetente Ansprechpersonen finden, wenn sie Hilfe brauchen.

Schweigen hilft nur den Täterinnen und Tätern. Wir wollen die Kommunikation über sexualisierte Gewalt erleichtern. Verharmlosung, Wegschauen, mangelnde Vorstellungskraft sowie fehlende Transparenz müssen endgültig überwunden werden. Gemeinsam wollen wir eine noch stärkere Sensibilisierung für das Thema und die vielfältigen Gefahrenlagen erreichen.

Schutz wird nur dann wirksam sein, wenn sexualisierte Gewalt kein Tabuthema mehr darstellt. Die Sensibilisierung, als auch die Sprachfähigkeit über alle Formen von sexualisierter Gewalt sind unabdingbar.

Die Aufarbeitung von Fällen sexualisierter Gewalt ist wichtig und notwendig. Sie soll gesamtgesellschaftlich dazu beitragen, durch sexualisierte Gewalt in der Familie oder in Institutionen erlittenes Leid anzuerkennen und Erkenntnisse für künftige Prävention, Intervention und Aufarbeitung zu gewinnen. Wir verpflichten uns, alles uns Mögliche dafür zu tun, dass Betroffenen zugehört wird und sie dabei unterstützt werden, über ihre Erfahrungen zu berichten. Unser vorrangiges Ziel ist die Entwicklung einer Kultur der Achtsamkeit.

„Keine Einrichtung kann den Schutz von Kindern und Jugendlichen vor sexueller Gewalt garantieren, dennoch wird übereinstimmend davon ausgegangen, dass Institutionen mit einem fachlich fundierten Schutzkonzept ein geringeres Risiko haben, zum Tatort zu werden.“¹

2. Unsere Grundhaltung zur Sexualität

Mitarbeitende sollen unterstützt werden, auch bei möglichen persönlichen Befangenheiten, zur Aufklärung von Zweifeln beizutragen und hierbei auf ein für sie transparentes und für die betroffene Person neutrales Aufklärungsverfahren zurückgreifen zu können. Die Einhaltung des Arbeits- und Kirchenrechts, das Ausschöpfen von Präventionsmöglichkeiten sowie der sorgfältige und nachhaltige Umgang mit Vorfällen und Verdachtsmomenten sollen dabei als Grundlage dienen.

Sexualität ist ein natürlicher Bestandteil des Lebens und gehört zum Entwicklungsprozess von Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen. Sie setzt eine positive und respektvolle Haltung zur Sexualität im Allgemeinen voraus. Zudem benötigt sie die Möglichkeit, angenehme und sichere sexuelle Erfahrungen zu machen.

Die Evangelische Kirchengemeinde Weilerswist empfindet Vielfalt als Stärke und erkennt sie als Ressource an. Aus diesem Grund setzt sie sich gleichermaßen für die Rechte von LSBTTIQ (lesbische, schwule, bisexuelle, transgender, transsexuelle, intersexuelle und queere) Menschen ein. Kein Mensch ist aufgrund einer sexuellen Identität zu diskriminieren. Alle haben das Recht darauf, frei von Zwängen, Diskriminierung und Gewalt persönliche Erfahrungen zu sammeln und Sexualität zu leben.

Die Evangelische Kirchengemeinde Weilerswist begrüßt das 2016 in Kraft getretene verschärfte Sexualstrafrecht des §177 StGB, in dem neue Straftatbestände zum Schutz der sexuellen Selbstbestimmung verankert sind. Strafbarkeit erlangt nicht nur ein Mensch, der sexuelle Handlungen mit Gewalt oder durch Gewaltandrohung erzwingt. Strafbar ist ebenso die Ausnutzung bestimmter Umstände und das Hinwegsetzen über den „erkennbaren Willen“ des betroffenen Menschen, denn „Nein heißt Nein“.

Sexualisierte Gewalt stellt hierbei eine sehr besondere Form von Gewalt dar, da diese für die Betroffenen massives Leid und nachhaltige Verletzungen, zum Beispiel in Form von Traumata und enormen Beeinträchtigungen in der Entwicklung und Lebensgestaltung mit sich bringen kann.

3. Formen von sexualisierter Gewalt

Sexualisierte Gewalt beinhaltet viele Facetten. Es gibt ein breites Spektrum zwischen grenzüberschreitendem Verhalten bis hin zu strafrechtlich relevanten Gewalthandlungen, auf die wir im Verlauf näher eingehen wollen.

Insbesondere ist grenzüberschreitendes Verhalten oftmals schwer greifbar, da es hier einen großen subjektiven Empfindungsrahmen gibt. So kann ein Witz zum Beispiel von jemandem als lustig empfunden werden und von jemand anderem als sexistisch. Es ist ein wichtiges Ziel dieses Schutzkonzeptes, Mitarbeitende für das Thema sexualisierte Gewalt und deren Vielfalt zu sensibilisieren. Es ist uns ein besonderes Anliegen, ein Bewusstsein dafür zu schaffen, wie Verhaltensweisen oder Aussagen auf andere Menschen wirken können.

¹Allroggen, M., Gerke, J., Rau, T., Fegert J.M. (2016). Umgang mit sexueller Gewalt. Eine praktische Orientierungshilfe für pädagogische Fachkräfte in Einrichtungen für Kinder und Jugendliche, Universitätsklinikum Ulm, S. 115

3.1. Grenzverletzungen

Eigene Grenzen und die der anderen wahrnehmen: Grenzverletzende oder auch grenzüberschreitende Handlungen sind oftmals subjektive Empfindungen und nicht objektiv bewertbar. Bei dem Empfinden und Wahrnehmen einer Grenzverletzung spielen bisher Erlebtes und Erfahrenes eine große Rolle. Sie können auch unabsichtlich passieren, da wir in der Regel erst einmal von unseren eigenen persönlichen und körperlichen Grenzen als Richtwert ausgehen. Neben der fehlenden Sensibilität können auch mangelnde Professionalität oder andere kulturelle, religiöse Normen und Werte Gründe für Grenzüberschreitungen sein.

Demnach können auch verletzende und unangebrachte Worte, Witze, heimliche oder vorsichtige Berührungen grenzüberschreitendes Verhalten sein.

Beispiele:

- die Jugendleiterin ist dafür bekannt, dass sie in ihrer Kindergruppe die Kinder mit Kosenamen anspricht. Bei ihr werden alle Mädchen „Mäuschen“ und alle Jungen „Süßer“ genannt
- der ehrenamtliche Mitarbeiter in der Konfirmandenarbeit macht den Mädchen des Öfteren Komplimente und betont dabei ihre sexuelle Attraktivität
- der Pfarrer stürmt bei einer Freizeit grundsätzlich ohne anzuklopfen in die Zimmer
- beim Ferienspaß/ in den Jugendgruppen stylen sich auch die ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen auf. Eine trägt ein bauchfreies Top mit tiefem Ausschnitt, durchsichtiger Bluse und einen Minirock
- auf einer Freizeit werden am Kennenlernabend Spiele mit viel Körperkontakt im Dunklen gespielt
- die Mitarbeiterin spricht mit den Senior:innen wie mit einem Kind
- ein Vorgesetzter legt oftmals seine Hand auf die Schulter seiner Mitarbeiterin, obwohl sie zusammenzuckt
- eine Kollegin verdreht immer die Augen, wenn ein Kollege sich zu Wort meldet
- ein Presbyter greift der Pfarrerin an die Taille
- in der Beratung sagt die Seelsorgerin, „Ihre Probleme möchte ich haben“. Sie zeigt sich unzugänglich für die Unsicherheit des/der Anderen
- bei einem Gespräch merken Sie, wie unwohl sie sich fühlen. Ihr innerer Drang ist, das Gespräch abubrechen, weil ihre intime Grenze verletzt wurde

Wenn grenzverletzendes Verhalten nicht thematisiert und korrigiert wird, kann es auch eine Vorstufe von sexualisierter Gewalt darstellen und somit als übergriffiges Verhalten empfunden und eingestuft werden.

3.2. Sexualisiert übergriffiges Verhalten

In der Regel geschieht übergriffiges Verhalten nicht versehentlich, sondern mit Absicht und beinhaltet ein persönliches Fehlverhalten. Zudem ist es oftmals als ein wiederholendes, missachtendes Verhalten zu werten.

Gründe für sexuell übergriffiges Verhalten können unterschiedlich sein, haben in den meisten Fällen aber mit der gewollten Ausübung von Macht, Gewalt oder aber der Befriedigung der eigenen sexuellen Bedürfnisse zu tun.

Bei sexualisiert übergriffigem Verhalten ist frühzeitiges und bewusstes Wahrnehmen und Melden von Fehlverhalten unabdingbar, um gezielt Interventions- und Korrekturmaßnahmen vorzunehmen.

Wenn „kuscheln“ Pflicht wird

Sexualisierte Gewalt kommt in vielen Formen und Abstufungen vor. Alle Situationen, in denen Menschen beginnen, sich unwohl zu fühlen, können von bewussten und unbewussten Übergriffen geprägt sein. Die aufgelisteten Beispiele können grenzverletzende Situationen darstellen, müssen es aber nicht.

Wenn Menschen sich unwohl fühlen

Beispiele ohne Körperkontakt:

- Ein ehrenamtlicher Mitarbeiter spielt mit einer Gruppe von jungen Mädchen das Spiel „Wahrheit oder Pflicht“. Hier sollen ihm die Mädchen intime Fragen beantworten und sich gegenseitig küssen.
- Die Jugendleiterin spricht am Lagerfeuer ohne Tabus über ihr Sexualleben mit ständig wechselnden Partnern.
- Die Mitarbeitenden zeigen den Konfirmanden und Konfirmandinnen pornografische Videos aus dem Internet.
- jede Art von Voyeurismus
- jede Art von Exhibitionismus, kann je nach Ausprägung auch eine Straftat sein
- anzügliche und aufdringliche Blicke
- abwertendes, beleidigendes und sexualisiertes Verhalten zum Beispiel in Kommentaren über die Figur, mit vulgären Begriffen oder mit Gesten
- das Erstellen von Nacktfotos, Videos und anderem pornografischen Material unter Ausnutzung einer Abhängigkeit

Beispiele mit Körperkontakt:

- in der Jugenddisco tanzt ein Mitarbeiter die Jugendlichen mit sexuell eindeutigen Tanzbewegungen an
- in der Gruppenstunde der Kindergruppe gibt es immer eine „Knuddelzeit“, in der alle Kinder mit der Leiterin kuscheln müssen
- ein Kollege/ein Vorgesetzter gibt gerne im Vorbeigehen Mitarbeiter:innen einen Klaps auf das Gesäß
- der Pfarrer legt die Hand auf das Knie einer Mitarbeiterin
- ungewollte Küsse
- vermeintlich zufällige Berührungen beispielsweise an Brust, Po, Scheide oder Penis
- sexuell übergriffige Pflege
- eine andere Person an ihren/seinen Geschlechtsteilen anfassen zu müssen
- sich heimlich im Gedränge (zum Beispiel bei einer Tanzparty) am Anderen zum Zweck der sexuellen Erregung reiben (Frotteurismus)
- das Eindringen mit Fingern, Zunge, Penis oder Gegenständen in den Mund, den After oder die Scheide von Personen oder der Versuch, dies zu tun
- bei sexuellen Handlungen in einer therapeutischen Situation handelt es sich immer um sexuelle, grenzverletzende (und strafrechtlich relevante) Übergriffe – auch wenn sie für therapeutisch erklärt werden

3.3. Strafrechtlich relevante Formen sexualisierter Gewalt

Das Strafgesetzbuch fasst strafrechtlich relevante Formen sexualisierter Gewalt unter den „Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung“ zusammen. Im Anhang können die wichtigsten Paragraphen nachgelesen werden (**Anhang 10**). Strafrechtlich relevante Formen von sexualisierter Gewalt können auch Körperverletzung, Nötigung, Erpressung oder sexueller Missbrauch sein. Sie können also mit und ohne Körperkontakt stattfinden.

3.4. Täter- und Täterinnenstrategien

Die Zahl der von sexualisierter Gewalt Betroffenen sind auch heute noch enorm hoch und die Dunkelziffer - vermutlich - bei weitem höher.

Sexualisierte Gewalt ist kein Randphänomen und häufig sind die zu den Täter:innen nahestehende Personen aus dem Freundes- und Familienkreis. Eine ebenfalls größere Rolle spielen Menschen, die in Pflege- und Fürsorgekontexten arbeiten² Sexualisierte Gewalt durch Jungen/Männer wird immer noch weitaus häufiger aufgedeckt als begangene Taten von Mädchen/Frauen. Sexualisierte Gewalt durch Frauen ist zum einen noch stärker tabuisiert und zum anderen erkennen Jungen/Männer oft erst sehr spät, dass sie Opfer geworden sind. Scham, Rollenstereotypen und eigene physische Reaktionen (zum Beispiel Erregung, Ejakulation) in übergriffigen Situationen können Jungen/Männer oft nicht einordnen und geben sich mehr noch als Mädchen und Frauen eine Teilschuld.

„Es gibt keine typischen Täterpersönlichkeiten.“³

Dennoch lassen sich einige Merkmale, Verhaltensweisen und Strategien beobachten.

Täter:innen

- suchen gezielt die Nähe zu Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen
- arbeiten oft in entsprechenden Arbeitsfeldern
- zeigen ein überdurchschnittliches Engagement
- verbringen fast ihre ganze Zeit mit Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen
- suchen gezielt emotional bedürftige Menschen
- bauen gezielt Beziehungs- und Vertrauensverhältnisse zu potenziellen Opfern auf
- bedienen sich des sogenannten Groomings (Anbahnungsphase) mittels Aufmerksamkeit, Anerkennung, Geschenken oder besonderen Aktivitäten
- testen die Widerstände der Betroffenen
- platzieren sexuelle Themen und nehmen „zufällig“ Körperkontakt auf
- erproben und normalisieren spielerisch sexuelle Interaktionen
- bedienen sich psychotrop wirkender Substanzen wie Alkohol oder K.O.-Tropfen
- gehen planvoll vor
- erzeugen Schuldgefühle
- schaffen Mitwissende
- verpflichten zur Geheimhaltung
- sprechen Drohungen und (emotionale) Erpressungen aus
- isolieren Opfer von ihren Freunden und der Familie⁴

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“.⁵ Täter:innen suchen sich immer wieder Rechtfertigungen für ihr Handeln und ihr grenzverletzendes Verhalten.

Oftmals fehlen ihnen ein eindeutiges Unrechtsbewusstsein und die Empathie, sich in ihre Opfer hineinzusetzen. Sie nutzen zur eigenen sexuellen Befriedigung ihre Macht- und Autoritätsposition aus und „missbrauchen, misshandeln und vergewaltigen, weil sie es tun wollen. Die Verantwortung der Taten liegt allein bei ihnen“.⁶

²Vgl. Allroggen, M., Gerke, J., Rau, T., Fegert J.M. (2016). Umgang mit sexueller Gewalt. Eine praktische Orientierungshilfe für pädagogische Fachkräfte in Einrichtungen für Kinder und Jugendliche. Universitätsklinikum Ulm. S. 7ff.

³Evangelische Kirche im Rheinland (2012) Zeit heilt keineswegs alle Wunden. Leitlinien zum Umgang mit sexualisierter Gewalt. S.12

⁴Vgl. Allroggen, M., Gerke, J., Rau, T., Fegert J.M. (2016). Umgang mit sexueller Gewalt. Eine praktische Orientierungshilfe für pädagogische Fachkräfte in Einrichtungen für Kinder und Jugendliche. Universitätsklinikum Ulm. S. 115 ff.

⁵BZgA (2015). Sexualisierte Gewalt, Frankfurt, S.43

⁶Evangelische Kirche im Rheinland (2012) Zeit heilt keineswegs alle Wunden. Leitlinien zum Umgang mit sexualisierter Gewalt, S.12

Ein offener Umgang mit dem Thema schränkt die Handlungsspielräume von Täter:innen enorm ein und stärkt die Kinder und Jugendlichen, Eltern und Fachkräfte. Aus diesem Grund wollen wir mit der Implementierung unseres Schutzkonzeptes - soweit es uns möglich ist - sichere Orte schaffen, um potenziellen Täter:innen keinen Raum zu bieten.

Sexualisierte Gewalt findet größtenteils im sozialen Nahraum der Kinder, Jugendlichen und Schutzbefohlenen statt. 80 bis 95 Prozent der Täter:innen sind nahe Bekannte oder Verwandte wie Väter, Mütter, Onkel, Tanten, Großeltern, Freund:innen der Familie, Nachbar:innen, Gruppenleiter:innen, Erzieher:innen, Pfarrer:innen, Ärzt:innen, Lehrer:innen oder Babysitter:innen. Dies sind alles Menschen, denen die Kinder, Jugendlichen und Schutzbefohlenen nahestehen, die sie kennen und denen sie vertrauen. Es sind ganz normale Menschen jeden Alters, jeder sozialen Schicht, unabhängig von Beruf, Herkunft oder sexueller Orientierung. Innerhalb der Gemeinde bestehen solche Täter:in-Opfer-Beziehungen oft zwischen Leitenden beziehungsweise ehrenamtlich Mitarbeitenden und Teilnehmenden. Aber auch das Verhältnis zwischen Leitenden und ehrenamtlich Mitarbeitenden ist ein Beziehungsgeflecht, das potenzielle Täter:innen anzieht. Täter:innen sind sich des Machtgefälles sehr bewusst. Macht auszuüben und die eigene Macht über andere zu spüren, ist ein zentraler Beweggrund, um sexualisierte Gewalt auszuüben. Sie verschafft Täter:innen Befriedigung. Man sieht es keinem Menschen an, ob er andere Menschen missbraucht. Die Täter:innen sind oft Menschen mit tadellosem Ruf. Viele sind kirchlich oder politisch aktiv, beruflich erfolgreich oder engagiert für die Belange von Kindern und Jugendlichen und ihnen Anvertrauten. Niemand würde ihnen zutrauen, dass sie sich an diesen vergreifen. Dies macht es neben dem Abhängigkeitsverhältnis der Betroffenen zu dem/der Täter:in so schwer, sie zu entlarven. Denn viele Betroffene denken, dass ihnen niemand glaubt, da niemand so etwas von einem solchen Menschen erwarten würde.

3.5. Mögliche Anzeichen für sexuelle Gewalterfahrungen

Betroffene von sexualisierter Gewalt müssen sich oft mehrfach überwinden, anderen von ihren Erlebnissen zu berichten, um schlussendlich Unterstützung zu erfahren.

Die Beweggründe sind häufig ein überforderndes Gefühlschaos, gespickt mit Wut, Scham, Verzweiflung, Angst, Ohnmacht und eingeredeter Schuld. Insbesondere wenn Täter:innen aus dem familiären Umfeld stammen, befürchten Kinder und Jugendliche das Zerbrechen der Familie und stecken in einem enormen Loyalitätskonflikt. Es ist für viele ein langer und schwerer Weg, jemanden zu finden, der zuhört, ihnen Glauben schenkt und Hilfe anbietet.

Zwischen Betroffenen und Täter:innen besteht immer ein Machtgefälle. Letztere sind ihrem Opfer überlegen, zum Beispiel:

- in der Familienposition (Vater-Kind, Tante-Neffe, Opa-Enkelin)
- in der beruflichen oder kirchlichen Hierarchie (Gruppenleitung-Gruppenmitglied, Pfarrer:in - Konfirmand:in, Vorgesetzte:r - Mitarbeiter:in)
- im Alter und/oder in der körperlich-sexuellen Entwicklung
- in der emotionalen Abhängigkeit (Leitende - Kinder, Seelsorger:in - Hilfesuchende:r)
- in der geistigen Kapazität (Pfleger:in - Mensch mit geistiger Behinderung)
- in der körperlichen Kraft oder Bereitschaft zu Aggression
- im Wissen, im sozialen Ansehen

Die folgende Liste von Signalen soll als Hinweis dienen, wie Auffälligkeiten aussehen könnten. Wichtig ist hierbei, dass die genannten Auffälligkeiten auch völlig andere Ursachen haben können. Es greift zu kurz, ausschließlich an sexualisierte Gewalt als Ursache zu denken, wenn Kinder, Jugendliche und Schutzbefohlene eine oder mehrere der nachfolgend beschriebenen Verhaltensweisen zeigen. Die Beispiele sollen aber sensibel machen für jene Menschen, die auffällig sind. Und sie sollen dafür sorgen, dass man auf den/die Betroffene:n zugeht, ihnen Vertrauen und Verständnis entgegenbringt. Und vielleicht in einem vertraulichen Gespräch versucht, mehr zu erfahren.

Grundsätzlich ist immer dann besondere Wachsamkeit geboten, wenn sich das Verhalten ändert, ohne, dass ein Grund dafür ersichtlich ist.

Mögliche Anzeichen für sexuelle Gewalterfahrungen könnten sein:

- unangemessenes sexualisiertes Verhalten
- unangemessene sexualisierte Sprache
- Probleme mit Grenzen der Intimität und Intimsphäre anderer: das Kind, der*die Jugendliche, der*die Schutzbefohlene kommt immer wieder zu nah oder ist sehr distanziert
- plötzlich verstärktes Schamgefühl
- unübliches aggressives Verhalten
- häufige oder andauernde Nervosität und Unruhe
- der/die Betroffene wirkt verschlossen und bedrückt, zieht sich in sich zurück, teilt sich weniger als gewohnt mit
- plötzlich veränderte Einstellung gegenüber Zärtlichkeiten, Körperkontakt und Sexualität
- Verweigerung von Hygienemaßnahmen wie Duschen und Waschen oder im Gegenteil übertriebenes Duschen und Waschen
- Meidung bestimmter Orte, Situationen und Personen, oft auch in Verbindung mit abschätzigen Kommentaren
- der/die Schutzbefohlene will nicht mit bestimmten Personen allein sein
- auf einmal keine Lust mehr zur Teilnahme an Veranstaltungen, ohne erkennbares Motiv
- wieder einnässen/einkoten

Darüber hinaus könnten verschiedene körperliche Merkmale auf sexuelle Gewalterfahrungen hinweisen. Dazu gehören:

- Verletzungen im Genitalbereich
- Hautprobleme
- Essprobleme
- Schlafstörungen oder Übermüdung
- Wahrnehmungsstörungen
- Sich-selbstverletzendes Verhalten wie zum Beispiel Ritzen oder das Ausreißen von Haaren
- Konzentrations- und Leistungsstörungen

(aus: „Ermutigen, Begleiten, Schützen“; Amt für Jugendarbeit EKIR)

3.6. Schutz in der digitalen Welt

Die moderne, sich digitalisierende Welt der Film- und Fernsehindustrie sowie die sozialen Medien haben die Generation Selfies und die sogenannten ‚digital natives‘ enorm geprägt und beeinflussen täglich das Leben aller Menschen.

Die meisten gehen ungehemmt mit Bild- und Personenrechten um und sind sich der digitalen Gefahren und Ausmaße nicht umfänglich bewusst. Digitale Medien erleichtern Grenzverschiebungen, fördern und fordern die Selbstdarstellung (digitaler Exhibitionismus) und verändern zudem das Beziehungsleben. Diese fundamentale Veränderung durch die digitalen Medien bietet einen Nährboden für sexualisierte Gewalt. Insbesondere Täter:innen ermöglichen sie einen leichteren, unmittelbareren und ungestörteren Zugang zu ihren potenziellen Opfern.

Sexualisierte Gewalt im digitalen Raum tritt in der Regel durch:

- 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 sexueller Gewalt) und
- Livestream-Missbrauch

auf, um hier diese Formen kurz zu benennen.

Wir sind uns der Gefährdungsdimension der digitalen Welt bewusst, dennoch sind wir uns auch der Grenzen dieses Konzeptes bewusst und verweisen an die Stelle „Unabhängiger Beauftragter für Fragen des sexuellen Kindesmissbrauchs“.⁷

4. Organisationsstruktur

Die Dienst- und Fachaufsicht gegenüber den Mitarbeitenden der Kirchengemeinde liegt beim Presbyterium. Die jeweiligen Dienst- und Fachaufsichten sind klar geregelt und jeder/jedem Mitarbeitenden bekannt.

Die Verfahrenswege zum Schutz gegen sexualisierte Gewalt sind durch das Konzept geregelt.

Wiederkehrende Sensibilisierungsprozesse erfolgen innerhalb der Teams durch regelmäßige Besprechungen und Reflexionen der eigenen Haltung und Handlungen. Die Verantwortung für die Öffentlichkeitsarbeit liegt bei dem/der Vorsitzenden des Presbyteriums in Zusammenarbeit mit den für die Öffentlichkeitsarbeit zuständigen MitarbeiterInnen.

Im konkreten Fall wendet sich die Kirchengemeinde an die Vertrauenspersonen, die der Kirchenkreis bestimmt hat.

4.1. Allgemeines Beschwerdemanagement

Ein weiteres Ziel dieses Schutzkonzeptes ist es, klar auf die Abläufe und Verantwortlichkeiten in Bezug auf das Beschwerde- und Notfallmanagement hinzuweisen. Nicht nur in Fällen von sexualisierter Gewalt ist ein klarer und transparenter Ablauf unabdingbar. Ein allgemeines Beschwerdemanagement trägt einen elementaren Teil zur Qualitätssicherung bei.

Beschwerden sehen wir als konstruktive Kritik an, die auf einen Missstand hinweisen. Gemeldete Missstände können somit überprüft und im Bedarfsfall behoben werden. Viele Beschwerden werden nicht vorgetragen, da sie oftmals als nicht erfolgsversprechend angesehen werden. Dem möchten wir mit der Implementierung eines Beschwerdeverfahrens entgegenwirken.

Beschwerden werden von der jeweiligen Leitung des Amtes der Einrichtungen oder dem/der Vorsitzenden des Presbyteriums, beziehungsweise der jeweiligen Stellvertretung schriftlich, telefonisch oder persönlich entgegengenommen. Beschwerden werden ernst- und angenommen. Für Beschwerden über Leitungskräfte ist der Superintendent, beziehungsweise die Superintendentin zuständig.

Das allgemeine Beschwerdeverfahren ist unabhängig von Anschuldigungen, die den strafrechtlichen Bereich betreffen. In Fällen von sexualisierter Gewalt tritt immer der Interventionsplan in Kraft (**Anhang 7**).

4.2. Beschwerdemanagement für Kinder und Jugendliche

Im Bundeskinderschutzgesetz zur Erlaubnis für den Betrieb einer Einrichtung laut §45 Abs. 2 Satz 3 SGB VIII ist geregelt, dass „zur Sicherung der Rechte von Kindern und Jugendlichen in der Einrichtung geeignete Verfahren der Beteiligung, sowie der Möglichkeit der Beschwerde in persönlichen Angelegenheiten Anwendung finden“. Somit wird das Beschwerdemanagement zur tragenden Säule bei der Umsetzung der Rechte von Kindern und Jugendlichen.

Sich beschweren zu können und ein offenes Ohr zu finden, bedeutet Vertrauen aufzubauen und Hilfe zu bekommen. Je breiter das Verständnis von Beschwerden gefasst wird und auch klein wirkende Beschwerden ernst genommen werden, umso höher ist die Wahrscheinlichkeit, dass Kinder und Jugendliche sich mit größeren und ernststen Problemen entsprechend mitteilen. Somit entwickeln wir eine beschwerdefreundliche Gemeindegkultur und gleichzeitig

⁷ Vgl. <https://beauftragter-missbrauch.de> als unabhängiges Amt der Bundesregierung, organisatorisch angesiedelt im Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ). Letzter Zugriff: 27.04.2021

verbindliche Verfahrensstandards. Niemand darf aufgrund einer Beschwerde benachteiligt, diffamiert oder in einer anderen Art und Weise unter Druck gesetzt werden.⁸

Beschwerden von Kindern sind ernst zu nehmen, zu prüfen, Änderungsmöglichkeiten mit den Kindern und Jugendlichen partizipativ zu eruieren und zu implementieren.

Innerhalb der Potential- und Risikoanalyse empfehlen wir bisherige Beschwerdemöglichkeiten auf ihre Nutzung und Eignung zu überprüfen. Nicht nur unterschiedliche Ansprechpersonen, sondern auch verschiedene Erreichbarkeitswege sind sinnvoll.

„Kinder und Jugendliche wenden sich in ihrem Alltag bei Sorgen, Nöten und Kritik an Menschen, denen sie vertrauen, die sie gut kennen und einschätzen können und deren Rückmeldung sie als hilfreich erleben.“⁹ Somit sind die Personen, die Kinder ansprechen, in der Regel nicht die von Vorgesetzten bestimmten Personen, sondern ihnen vertraute Menschen aus dem näheren Umfeld. Kinder und Jugendliche suchen sich diese Personen selbst aus. Aus diesem Grund sollten alle Mitarbeitenden über die geltenden Beschwerdewege informiert sein, um sicher in Krisensituationen handeln zu können.

Bei Beschwerden über sexuellen Missbrauch informiert der/die Vorsitzende des Presbyteriums die Vertrauensperson des Kirchenkreises.

Ist es die Person des/der Vorsitzenden selbst, über die es eine Beschwerde über sexuellen Missbrauch gibt, informiert der oder die stellvertretende Vorsitzende des Presbyteriums die Vertrauensperson des Kirchenkreises.

5. Individuelles Schutzkonzept der Evangelischen Kirchengemeinde Weilerswist:

Im Folgenden sind, in Anlehnung an das Rahmenschutzkonzept der EKIR, die wichtigsten Themen aufgelistet, die im individuellen Konzept der evangelischen Kirchengemeinde Weilerswist verankert sind

Das Schutzkonzept umfasst folgende Bausteine:

- Fehlerkultur
- Umgang mit Mitarbeitenden
- Umgang mit Schutzbefohlenen
- Selbstverpflichtungserklärungen
- Führungszeugnisse
- Vertrauenspersonen
- Intervention und Interventionsplan
- Schulungen
- Meldepflicht
- Rehabilitation und Aufarbeitung

Jeder Baustein eines Schutzkonzeptes ist gleich wichtig und zusammen bilden sie die Basis zur Gestaltung eines Schutzraumes für Kinder, Jugendliche und Schutzbefohlene.

Die Weiterentwicklung und fortlaufende Thematisierung von Schutzkonzepten ist Leitungsaufgabe. Ein Schutzraum zu sein und auch zu bleiben, ist ein dynamischer Prozess, der von oben gesteuert sein sollte. Es ist allerdings unabdingbar, dass alle Mitarbeitenden diesen Prozess mitgestalten.

5.1 Fehlerkultur

Grundsätzlich streben wir in der Kirchengemeinde einen konstruktiven Umgang mit Fehlern an. Wir betrachten Fehler als Chance zur Weiterentwicklung und analysieren Entstehungszusammenhänge entsprechend gewissenhaft

⁸Vgl. Urban-Stahl, U. (2013). Beschwerden erlaubt! 10 Empfehlungen zur Implementierung von Beschwerdewegen in Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe. Berlin, S. 10ff.

⁹Ebenda

und sachlich. Fehler sind erlaubt, aber die Suche nach den Ursachen ist unerlässlich, um erneutem Fehlverhalten entgegenzuwirken. Zugeständnisse und der offene Umgang mit Fehlern sollten auch entsprechend honoriert werden. Uns ist bewusst: Eine gute Fehlerkultur ist die Basis für ein professionelles Beschwerde-verfahren.

Allerdings erklären wir: Fehler sind in Bezug auf sexualisierte Gewalt anders zu betrachten. Der Kirchenkreis hat gegenüber sexualisierter Gewalt eine klare Null-Toleranz-Haltung. Gerade im Kontext sexualisierter Gewalt ist ein frühzeitiges Erkennen und Melden von Fehlverhalten unabdingbar, um gezielt Korrektur- und Präventionsmaßnahmen vorzunehmen. Wir streben an, dass sich alle uns anvertrauten Menschen sicher sein können, dass in Fällen von sexualisierter Gewalt nach professionellen Standards gehandelt wird.

Im Blick auf Täter und Täterinnen betonen wir: jeder Mensch ist für sein Handeln verantwortlich und muss mit entsprechenden Konsequenzen rechnen. Dabei ist es uns ein Anliegen, auch im kirchlichen Sinne, dass wir die Taten und nicht den verantwortlichen Menschen verurteilen.

5.2 Umgang mit Mitarbeitenden

Alle Mitarbeitenden sind für die Umsetzung des Schutzkonzeptes mitverantwortlich. Unser Ziel ist es, alle zu sensibilisieren und entsprechend ihres Arbeitsgebietes regelmäßig zu schulen. Alle beruflich Mitarbeitenden haben ein erweitertes Führungszeugnis vorzulegen, bei ehrenamtlich Mitarbeitenden entscheidet das Presbyterium nach Art der Tätigkeit, Intensität und Dauer des Kontaktes mit Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen, ob ein erweitertes Führungszeugnis vorzulegen ist.

Die Selbstverpflichtungserklärung ist von allen zu unterzeichnen.

Der vorliegende Interventionsplan liegt allen Mitarbeitenden vor.

Im Sinne der Prävention sind uns die folgenden Themen wichtig, die stetig in den unterschiedlichen Teams Beachtung finden sollten:

- Sprache, Wortwahl, Kleidung
- Verhältnis von Nähe und Distanz
- Angemessenheit von Körperkontakt
- Beachtung der Intimsphäre
- Zulässigkeit von Geschenken
- Medien und soziale Netze
- Erzieherische Maßnahmen

5.3 Umgang mit Schutzbefohlenen

Der Umgang mit Schutzbefohlenen durch die Mitarbeitenden wird in der untenstehenden „Selbstverpflichtungserklärung“ beschrieben.

5.4 Selbstverpflichtungserklärungen

Alle Mitarbeitenden, insbesondere die, die mit Kindern und Jugendlichen zu tun haben, sind verpflichtet, die untenstehende Selbstverpflichtungserklärung zu unterschreiben. Die Selbstverpflichtungserklärungen werden beim HEP (Treffen Hauptamtler -Ehrenamtler-Presbyter) besprochen. Verantwortlich für das Nachhalten der Unterschrift für die Selbstverpflichtungserklärungen ist für die hauptamtlichen JugendmitarbeiterIn der/die Vorsitzende des Presbyteriums, für ehrenamtliche Mitarbeitende in der Kinder- und Jugendarbeit die zuständige hauptamtliche JugendmitarbeiterIn, für Haupt- und Ehrenamtliche in der Erwachsenenarbeit eine vom Presbyterium zu bestimmende Person: Diese ist zurzeit Max Mustermann (**Anhang 5**).

5.5 Führungszeugnisse

Alle beruflich Mitarbeitenden in der evangelischen Kirchengemeinde Weilerswist legen ein erweitertes Führungszeugnis vor. Bei den ehrenamtlich Mitarbeitenden ab dem Alter von 14 Jahren entscheidet das Presbyterium je nach Art der Tätigkeit, Dauer und Verantwortung der Mitarbeit, ob ein Führungszeugnis vorgelegt werden muss.

(s. unten: Liste von Tätigkeiten Ehrenamtlicher ab 14 Jahren in unserer Gemeinde erstellt nach der Internetseite der Ansprechstelle >> https://www.ekir.de/ansprechstelle/aktiv_gegen_sexualisierte_gewalt.php mit Bewertung, ob Führungszeugnis vorgelegt werden muss.)

Gemäß Bundeskinderschutzgesetz §72a SGB VIII sind alle Mitarbeitenden in der Kinder- und Jugendhilfe dazu verpflichtet, ein erweitertes Führungszeugnis vorzulegen, um sicherzustellen, dass keine „einschlägig“ vorbestraften Personen in diesem Tätigkeitsfeld beschäftigt werden. Dies gilt sowohl für beruflich wie auch ehrenamtlich Mitarbeitende.

Rechtskräftig verurteilte Personen bezüglich Straftaten nach den §§171, 174 bis 174c, 176 bis 180a, 181a, 182 bis 184f, 184i, 184j, 184k, 184 l 201a, 225, 232 bis 233a, 234, 235 oder 236 des Strafgesetzbuches sind grundsätzlich von einer Tätigkeit auszuschließen.

Der Kirchenkreis Bad Godesberg-Voreifel stellt sicher, dass diese Vorschriften eingehalten werden, und veranlasst die Vorlage des Zeugnisses bei Einstellung und die regelmäßige Wiedervorlage gemäß §30 Absatz 5 und §30a Absatz 2 des Bundeszentralregisters.

Die Personalabteilung dokumentiert, archiviert und verwaltet die Daten entsprechend den Bestimmungen des Datenschutzes. Pfarrer:innen reichen das erweiterte Führungszeugnis auf dem Dienstweg beim Landeskirchenamt ein. Die Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses erfolgt nach den Vorgaben der kommunalen Gebietskörperschaft (in der Regel längstens fünf Jahre) und ist von der Personalabteilung zu initiieren¹⁰ (**Anhang 6**).

5.6 Vertrauenspersonen

Die Vertrauenspersonen, an die sich die Kirchengemeinde im Verdachtsfall wendet, sind die vom Kirchenkreis benannten Vertrauenspersonen. Zurzeit sind dies:

Sabine Cornelissen

Frauenbeauftragte des Kirchenkreises

sabine.cornelissen@ekir.de

Telefon: 0228 3078714

Rainer Steinbrecher

Jugendreferent des Kirchenkreises

rainer.steinbrecher@ekir.de

Telefon: 0228 307878722

Die Vertrauenspersonen werden auf der Homepage der Kirchengemeinde veröffentlicht.

5.7 Intervention und Interventionsplan

5.7.1. Synodales Interventionsteam

Im Verdachtsfall oder in Fällen von sexualisierter Gewalt nehmen wir die Beratung und Unterstützung des synodalen Interventionsteams in Anspruch.

¹⁰Paragraf5 Absatz 3 Satz 1, Kirchengesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt

In Verdachtsfällen oder Fällen von sexualisierter Gewalt ausgehend von einer Person im öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis (Pfarrer:innen) liegt die Fallverantwortung in der Abteilung 2 des Landeskirchenamtes und der juristisch ermittelnden Person.

Dem synodalen Interventionsteam im Kirchenkreis Bad Godesberg-Voreifel gehören folgende Personen qua Amt an:

Superintendentin: Pfarrerin Claudia Müller-Bück

Öffentlichkeitsreferentin: Dr. Uta Garbisch

Vertrauenspersonen: Sabine Cornelisen, Rainer Steinbrecher

- Fachkompetente Unterstützung durch die entsprechenden Aufgabenfelder und Referate

Individuell hinzugezogene und zu beteiligende Personen bei entsprechenden Verdachtsfällen sind:

- Rechtsbeistand
- Träger und leitungsverantwortliche Personen der Institution (Die Evangelische Kirchengemeinde Weilerswist ist zusammen mit anderen Trägergemeinde des Diakonischen Werkes Euskirchen)
- Der/die Vorsitzende des jeweiligen Presbyteriums
- Gegebenenfalls Ansprechperson der Ansprechstelle für den Umgang mit Verletzungen gegen die sexuelle Selbstbestimmung
- Gegebenenfalls insofern erfahrene Fachkraft
- Gegebenenfalls noch weitere wichtige Akteuer

5.7.2. Interventionsplan

Kinder, Jugendliche und Schutzbefohlene suchen sich oftmals eine vertraute Person im näheren Umfeld und öffnen sich dort, wo sie sich sicher und verstanden fühlen. Diese vertraute Person ist in der Regel nicht die Vertrauensperson. Daher ist es notwendig, dass alle Mitarbeitenden in der Kirchengemeinde über die Vertrauensperson informiert sind. In unserer Kirchengemeinde hängt an der Korkwand neben dem Eingang zum Gemeindebüro ein Plakat des Kirchenkreises aus, auf den Auslagentischen liegen Informationsflyer aus.

Ehrenamtlich wie beruflich Mitarbeitende, die einen Fall von sexualisierter Gewalt zugetragen bekommen haben, sollten sich ausdrücklich an die Vertrauensperson wenden oder bei Beratungsbedarf zur Einschätzung des Verdachts an die landeskirchliche Ansprechstelle, bei begründetem Verdacht an die landeskirchliche Meldestelle.

Der Interventionsplan dient als strukturierter Handlungsleitfaden für ein professionelles Handeln und soll allen beteiligten Personen Handlungssicherheit bieten.

Es sind sowohl drei unterschiedliche Handlungsebenen in den Blick zu nehmen:

- *die Ebene der Betroffenen*
- *die Ebene der Kirchengemeinde*
- *die Ebene der beschuldigten Person(en)*

wie auch drei unterschiedliche Fallkonstellationen:

- *sexualisierte Gewalt durch Mitarbeitende*
- *sexualisierte Gewalt von der berichtet wird, die aber außerhalb der Kirche stattgefunden hat,*
- *sexualisierte Gewalt unter Schutzbefohlenen in der Kirche*

Nach einer erfolgten Intervention gemäß des Interventionsplans ist eine Aufarbeitung der Vorkommnisse und gegebenenfalls die Rehabilitation einer Person essenziell. Fälle von sexualisierter Gewalt fügen allen beteiligten Personen und der Kirche großen Schaden zu. Ein Konzept zur Rehabilitation (wenn sich zum Beispiel herausstellt, dass die Beschuldigungen nicht zutreffen) ist enorm wichtig, insbesondere, wenn die beschuldigte Person in ihrer sozialen oder auch ökonomischen Existenz vernichtet wird. Auch da hat die Kirchengemeinde eine Verantwortung. Aufgrund der Fürsorgepflicht für beschuldigte Mitarbeitende sind auch Aufarbeitung und Rehabilitation Bausteine eines Schutzkonzeptes.

Beim Handeln in Verdachtsmomenten oder bei Meldung über einen Fall von sexualisierter Gewalt fühlen sich viele Mitarbeitende erst einmal hilflos, da sie nicht jeden Tag mit diesen Themen konfrontiert sind. Daher sind neben dem Wissen um die Strukturen Handlungsleitfäden und Schulungen enorm wichtig. An dieser Stelle wollen wir als ersten Handlungsleitfaden auf die ERNST-Formel verweisen:

*E*rkennen

*R*uhe bewahren

*N*achfragen

*S*icherheit herstellen

*T*äter:innen stoppen und Betroffene erkennen

Das fasst die uns wichtigsten Handlungsempfehlungen in Krisensituationen zusammen (Anhang Nr. 7 des Kirchenkreis-Schutzkonzeptes).

5.7.3. Vorgehen in Verdachtsfällen von sexualisierter Gewalt und/oder Kindeswohlgefährdung

Entsteht durch Beobachtungen oder Äußerungen von Mitarbeitenden, externen Personen oder Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen ein Verdacht von sexualisierter Gewalt oder einer anderen Kindeswohlgefährdung, sind diese detailliert zu dokumentieren. Äußerungen von Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen sind möglichst wörtlich zu notieren.

Im ersten Vorgehen wird nicht zwischen Verdachtsfällen oder Wissen um Kindeswohlgefährdungen unterschieden. Im weiteren Verlauf, bei der Erhärtung des Verdachtes und den entsprechenden eintretenden Konsequenzen, sind sie sehr wichtig. Daher ist bei der Dokumentation festzuhalten, um welchen Verdachtsfall es sich handelt.

- Verdachtsfall einer Kindeswohlgefährdung durch Mitarbeitende
- Verdachtsfall einer Kindeswohlgefährdung durch externe Personen
- Verdachtsfall einer Kindeswohlgefährdung durch Kinder und Jugendliche untereinander

In Verdachtsfällen von Kindeswohlgefährdung werden die notwendigen Schritte nach Paragraph 8a SGB VIII (Schutzauftrag bei Kindeswohlgefährdung) eingeschlagen. Beruflich Mitarbeitende sind dazu verpflichtet, bei gewichtigen Anhaltspunkten für eine Kindeswohlgefährdung eine Gefährdungseinschätzung vorzunehmen und die Kindeswohlgefährdung dem Jugendamt zu melden, wenn die im Schutzplan vorgesehenen Maßnahmen das Kindeswohl nicht sichern können.

Alle Mitarbeitenden sind in diesen Situationen dazu angehalten, sich an die Vertrauensperson im Kirchenkreis zu wenden. Die Vertrauensperson kann diesen bei einer ersten Einschätzung der Situation Unterstützung anbieten. Zudem hat sie genaue Kenntnis über die Verfahrenswege und den Interventionsplan und hat alle notwendigen Kontaktdaten zur Hand.

Sofern es nicht um einen Verdacht gegen eine/n kirchliche/n Mitarbeitende/n geht, sollte ein Verdachtsfall zum Beispiel im Team offen thematisiert werden. Ziel ist Geheimnissen - gerade bei sexualisierter Gewalt - keinen Raum zu geben. Im Team sollte der entsprechende Verdachtsfall unter Einbeziehung der Leitung und einer insoweit erfahrenen Fachkraft besprochen werden, um weitere Beobachtungen und Äußerungen zusammenzutragen. Die Vermutungen sind zu überprüfen und das weitere Verfahren abzustimmen.

In jedem Fall ist abzuwägen zwischen dem Anspruch, Geheimnissen keinen Raum zu geben, und dem Schutz aller beteiligten Personen.

- Können Verdachtsmomente ausgeräumt werden, sind keine weiteren Schritte erforderlich
- Werden weitere Informationen zur Einschätzung benötigt, ist es sinnvoll, das Kinder / Jugendliche / Schutzbefohlene gezielter zu beobachten. Im Anschluss erfolgt eine erneute Gefährdungseinschätzung
- Bei latenter Gefährdung sind Kinder / Jugendliche / Schutzbefohlene, sofern das im Rahmen der Arbeit möglich ist, zu schützen und entsprechende Maßnahmen vorzunehmen

Im Verdachtsfall in einer Einrichtung ist umgehend die Vertrauensperson zu informieren.

Ablauf:

- Darstellung des Verdachts durch die Person, der der Verdacht mitgeteilt wurde, bei der Vertrauensperson
- Gefährdungseinschätzung bei minderjährigen Betroffenen mit einer insoweit erfahrenen Fachkraft gem. § 8a SGB VIII und mit dem Interventionsteam
- Vereinbarung von Maßnahmen zum Schutz des betroffenen Kindes, Jugendlichen oder der Schutzbefohlenen
- Prüfung der Möglichkeit einer Strafanzeige
- Prüfung der Einschaltung des Jugendamtes
- Vereinbarung über das weitere Vorgehen
- Entscheidung über eine Freistellung des/der Mitarbeitenden
- Bei minderjährigen Betroffenen Einbeziehung der Personensorgeberechtigten, sofern hierdurch das Kindeswohl nicht gefährdet wird
- Gegebenenfalls Hinzuziehung eines Juristen bzw. einer Juristin
- Bei Kitas: Information an den örtlichen öffentlichen Jugendhilfeträger und das Landesjugendamt
- Verpflichtung zur Verschwiegenheit
- Bei begründetem Verdacht Meldepflicht an die landeskirchliche Meldestelle.
- Treffen einer eindeutigen und ausreichenden Sprachregelung hinsichtlich des Verdachts auch für die Öffentlichkeit
- Aufarbeitung nach einem Vorfall
- Rehabilitierung

5.8 Schulungen

In Schulungen werden Mitarbeitende¹¹ allgemein für das Thema sexualisierte Gewalt sensibilisiert, für den Umgang mit einem Verdachtsfall geschult und über die internen Verfahrenswege informiert.

Die Inhalte und die Zielgruppen der einzelnen Fortbildungsmodule unterscheiden sich je nach Einsatzort und Verantwortungsbereich. Alle regelmäßig Mitarbeitenden (z.B. Leiter:innen von Gruppen) nehmen nach erfolgter

¹¹Kirchengesetz Paragraf6 Maßnahmen zum Umgang mit sexualisierter Gewalt (Absatz 3 Satz 4)

Anstellung/Tätigkeitsaufnahme an einer individuell passgenauen Schulung teil. Eine Auffrischung muss nach Kirchengesetz nicht sein, wäre aber mindestens alle fünf Jahre sicher sinnvoll.

In Anlehnung an die EKIR und deren erstellte Schulungsmaterialien (hinschauen-helfen-handeln) werden die Schulungen von Mitarbeitenden des Kirchenkreises durchgeführt, die im Vorfeld an den Multiplikatoren-Schulungen teilgenommen haben.

Es wird drei Fortbildungsmodule geben: Basismodul – Intensivmodul – Leitungsmodul (**Anhang 12**).

Die Superintendentur stellt die Einhaltung und Umsetzung der Vorgaben für die beruflich Mitarbeitenden sicher. Durch sie erfolgt eine jährliche Abfrage bezüglich Neueinstellungen und Schulungsbedarfen.

Im Regelfall werden Schulungen kirchenkreisweit angeboten. Das Presbyterium hat die Verantwortung für die Einhaltung dieser Rahmenbedingungen für ehrenamtlich Mitarbeitende.

Mitarbeitende, die im Besitz einer „Jugendleiter:innencard“ (Juleica) sind, haben diese Bausteine im Rahmen der Juleica-Schulung bereits absolviert. Das Amt für Jugendarbeit hat in Zusammenarbeit mit der Ansprechstelle der EKIR die Inhalte der Schulungen an die entsprechenden Bausteine angepasst.

Nach erfolgten Neueinstellungen ist die Schulung innerhalb eines Jahres zu absolvieren.

Die Teilnahme zählt als Dienstzeit.

5.9 Meldepflicht

Bei begründetem Verdacht besteht eine Meldepflicht an die landeskirchliche Meldestelle. Wenn Unsicherheit besteht, ob ein Verdacht vage oder begründet ist, kann die Vertrauensperson im Kirchenkreis hierzu beraten oder man kann sich an die landeskirchliche Ansprechstelle wenden. Alle beruflich Mitarbeitenden sind verpflichtet, die Meldung bei der Meldestelle selbst (telefonisch/per Mail oder persönlich nach Vereinbarung) vorzunehmen, bei ehrenamtlich Tätigen kann die Meldung auf Wunsch durch die Vertrauensperson erfolgen.

Die Aufarbeitung aller Vorfälle und Verdachtsfälle von sexualisierter Gewalt und Kindeswohlgefährdung dient der Weiterentwicklung des Kirchenkreises. Die Fälle werden vom Interventionsteam unter Einbeziehung von internen und gegebenenfalls externen Fachkräften analysiert. Die Ergebnisse dienen der Verbesserung des Gesamtgefüges und einem besseren Schutz der uns anvertrauten Menschen

(**Anhang 11**).

5.10. Kommunikation

Neben einer positiven Fehlerkultur wollen wir auch eine wertschätzende, enttabuisierte und angstfreie Gesprächskultur fördern. Ein gemeinsames Verständnis, eine klare Haltung und eine offene, wie auch transparente Kommunikation haben eine identitätsstiftende Wirkung. Sie schützt und stärkt Kinder, Jugendliche und Schutzbefohlene sowie Mitarbeitende. Zudem leistet sie einen wichtigen Beitrag zur Enttabuisierung und zur besseren Wahrnehmung von Verdachtsmomenten.

In Fällen von sexualisierter Gewalt ist es unerlässlich, klare Kommunikationsstrategien und verantwortliche Personen festzulegen, um unkontrollierbaren Dynamiken entgegenzuwirken. Eine professionelle Kommunikation mit dem Ziel, nichts zu vertuschen, aber auch weder Fürsorgepflicht noch Datenschutzvorschriften zu verletzen, ist essentiell. (Anmerkung 10)

In auftretenden Krisensituationen gibt es im Kirchenkreis Bad Godesberg-Voreifel eine klare Kommunikationsstruktur, an die sich alle Personen verbindlich halten. Wir unterscheiden zudem zwischen der externen und der internen Kommunikation.

- Externe Kommunikation

Die Ansprechperson ist der/die Superintendent:in. Er/sie wird unterstützt durch das Interventionsteam in Abstimmung mit der landeskirchlichen Ebene.

Alle weiteren Personen sind angehalten, sich in keiner Richtung zu den Verfahren und all seinen Aspekten zu äußern. Es erfolgt immer: „Kein Kommentar“. Zuwiderhandlungen und Verstöße gegen abgestimmte Verfahrensregeln haben dienstrechtliche Konsequenzen.

- Interne Kommunikation

Auch die Kommunikation und Information nach innen erfolgt ausschließlich durch den/die Superintendent:innen oder mittels beauftragter Personen. Es erfolgen keine Kommentierungen durch weitere Personen.

Alle mittelbar oder unmittelbar einbezogenen Personen bewahren völliges Stillschweigen über ihnen bekannt geworden Aspekte des Verdachtsfalls.

5.11. Rehabilitierung und Aufarbeitung

Um weitere Schäden zu vermeiden ist es für uns unerlässlich, eine Aufarbeitungs- und Rehabilitierungsstrategie in Fällen von sexualisierter Gewalt zu entwickeln. Diese soll dazu dienen, eine traumatisierte Institution wieder handlungsfähig zu machen und zu stabilisieren. Entsprechend sind alle Beteiligten, primär wie sekundär, in den Blick zu nehmen und bei der Verarbeitung der Geschehnisse zu unterstützen.

Durch eine professionelle Aufarbeitung auf Ebene der betroffenen Personen und auf Ebene der Institution wird ein Fall strukturiert und gründlich aufgearbeitet, wodurch die Schäden so gering wie möglich gehalten werden.

Daraus ergeben sich folgende wichtige Punkte bei der Aufarbeitung:

- Identifizierung und Behebung der Fehlerquellen
- Beratung und Unterstützung durch externe Fachkräfte einholen
- Hilfs- und Unterstützungsangebote für direkt Betroffene
- Klare Verfahrensabläufe installieren

10 Handbuch Schutzkonzepte sexueller Missbrauch, Befragungen zum Umsetzungsstand der Empfehlungen des Runden Tisches „Sexueller Kindesmissbrauch“, Bericht mit Praxisbeispielen zum Monitoring 2012 -2013, hrsg. V. Unabhängigen Beauftragten für Fragen des sexuellen Missbrauchs (UBSKM), Berlin 2013, S. 43f.

Ist eine Person zu Unrecht eines Falles von sexualisierter Gewalt beschuldigt worden, muss diese angemessen und vollständig rehabilitiert werden. Falschaussagen und Beschuldigungen können verschiedene Motivationen vorausgehen. Diese Motive sind zu eruieren, um entsprechend angemessene Schritte zur Rehabilitierung einzuleiten. Wollte eine erwachsene Person jemandem absichtlich Schaden zufügen, hat dies strafrechtliche Konsequenzen. Hat ein Kind/ein Jugendlicher eine Person zu Unrecht beschuldigt, so sind die damit einhergehenden Folgen zu thematisieren und bei der Entwicklung eines Problembewusstseins zu unterstützen. In Fällen der Beschuldigung aufgrund von Fehlinterpretationen müssen diese transparent und unmissverständlich aufgeklärt werden.

In Fällen der Rehabilitierung sind anschließend folgende Punkte zu beachten:

- Sensibilisierung für die Folgen von Falschbeschuldigungen
- Unterstützungsmaßnahmen zur Wiedereingliederung
- Gegebenenfalls Bereitstellung eines anderen und angemessenen Arbeitsplatzes

- Erkennen der Motivlagen der Beteiligten
- In dem Fall, dass einer beziehungsweise einem Betroffenen zunächst nicht geglaubt worden war oder dessen beziehungsweise deren Mitteilung nicht ernst genommen worden war, sind geeignete Wege für eine Entschuldigung und angemessene Maßnahmen zur Rehabilitierung der Betroffenen zu treffen und durchzuführen.

Rehabilitierungsmaßnahmen sind immer im Kreis derer durchzuführen, denen der ungerechtfertigte Verdacht bekannt wurde.

Anhänge zu unserem Schutzkonzept:

Anhang 1: Checkliste

Anhang 2: Risiko- und Potentialanalyse

Anhang 2: Selbstverpflichtungserklärung

Anhang 3: Erweiterte Führungszeugnisse

Anhang 4: Beschwerdeverfahren

Anhang 5: Interventionsplan

Anhang 1: Checkliste

	Ja	Nein
Es wurde eine Potential- und Risikoanalyse vorgenommen	x	
Es gibt eine Selbstverpflichtungserklärung, mit der gearbeitet wird und die zum Einsatz kommt.	x	
Wir haben eine transparente, nach innen und außen kommunizierte Beschwerdestruktur.	x	
Es gibt einen Interventionsplan für akute Fälle bzw. Verdachtsfälle, aus dem die wesentlichen Aufgaben abgeleitet werden können.	x	
Es bestehen Kontakte zu bzw. Kooperationsvereinbarungen mit Beratungsstellen/dem Kirchenkreis	x	
Beruflich und ehrenamtlich Mitarbeitende werden im Bereich der Präventionsarbeit gegen Sexualisierte Gewalt regelmäßig fortgebildet.	x	
Das Presbyterium wird zum Bereich Präventionsarbeit gegen sexualisierte Gewalt fortgebildet.	x	
Das Thema „Prävention sexualisierter Gewalt“ ist in der Gemeinde strukturell verankert (Leitbild, Konzepte, etc)	x	

Anhang 2: POTENZIAL- UND RISIKOANALYSE

a. Mit welchen uns anvertrauten Personen arbeiten wir? Welche Angebote gibt es in unserer Gemeinde?

	JA	NEIN
Krabbelgruppen		
Kinderkirche	x	
Kinderbibelwoche		
Kinder-/Jugendchor	x	
Kinder-/Jugendorchester		
Jugendkirche		
Konfirmand:innengruppen	x	
Hausaufgabenhilfe	x	
Kinder-/Jugendpatenschaften		
Kindergruppen	x	
Jugendgruppen	x	
Kinderfreizeiten	x	

	JA	NEIN
Jugendfreizeiten	x	
Offene Arbeit		
Projekte	x	
Finden Übernachtungen statt?	x	
Sind Wohn- oder Transportsituationen vorhanden?	x	
Anvertraute Menschen in der Seelsorge/Beratung	x	
Anvertraute Menschen in der Pflege		
Anvertraute Menschen in Fahrdiensten	x	

b. Gibt es Zielgruppen und / oder Personen mit besonderem Schutzbedarf_

	JA	NEIN

Kinder unter 3 Jahren	X	
Kinder mit erhöhtem Pflegebedarf		
Kinder / Jugendliche mit Behinderungen	X	
Erwachsene mit Behinderungen	X	
Kinder und Jugendliche mit Fluchterfahrung	X	
Seelsorge	X	
Beratung	X	
hilfebedürftige Menschen	X	

Anmerkung: Behinderte sind keine gesonderte Zielgruppe, nehmen aber regelmäßig am Gemeindeleben teil.

Welche Risiken können daraus entstehen?

Aufsichtsrissen, auffälliges Verhalten bei Kindern und Jugendlichen mit Fluchterfahrungen, Entstehung von Abhängigkeiten in Seelsorge und Hilfe; mangelnde Kompetenz

Zukünftige Maßnahmen zur Abwendung

Kinder unter 3 Jahre nehmen nur unter Aufsicht der Eltern am Gemeindeleben teil, Fortbildung zu Folgen von Fluchterfahrungen und auffälligem Verhalten, Fortbildung im Bereich Seelsorge und Umgang mit hilfsbedürftigen Menschen; Vermittlung von kompetenten Hilfsangeboten

Bis wann muss das behoben sein?

Fortbildungen fortlaufend und immer wieder

Wer ist dafür verantwortlich?

Pfarrer:in, Jugendleiter:in; Diakon:in in jeweiligen Verantwortungsbereichen

Zur Vorlage am: 21.06.2023

RÄUMLICHKEITEN

a. Welche Räumlichkeiten nutzen wir / stehen uns zur Verfügung?

x	Gemeindehaus
	Jugendhaus
x	Kirche
x	Pfarrhaus
	Alten- oder Pflegeheime, Krankenhäuser

x	Büro- oder Beratungsräume

b. Räumliche Gegebenheiten / Innenräume

	JA	NEIN
Gibt es abgelegene, nicht einsehbare Bereiche (auch Keller und Dachböden)?	x	
Gibt es Räumlichkeiten, in die sich die Nutzer:innen bewusst zurückziehen können?	x	
Werden die oben genannten Räume zwischendurch „kontrolliert“?	x	
Können alle Mitarbeitende alle Räume nutzen?		x
Gibt es Personen, die regelmäßig Zutritt in die Institution haben und sich dort unbeaufsichtigt aufhalten (z. B. Handwerker:innen, externe Hausmeister:innen, externe Reinigungskräfte, Nachbarn etc.)?	x	
Werden Besucher:innen, die nicht bekannt sind, direkt angesprochen und z. B. nach dem Grund ihres Aufenthaltes gefragt?	x	

c. Außenbereich

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

>> Welche Risiken können daraus entstehen?

Besonders der Lutherkeller ist ein sehr abgelegener Raum, in dem es, wenn keine Aufsicht da ist, zu Grenzüberschreitungen kommen könnte; dies gilt gleichermaßen für Gebüsche und Bereiche hinter der Kirche sowie die Ecke rechts neben der Garage; Schüler:Innen der Gesamtschule kommen immer wieder unbefugt auf das Kirchengelände.

[Schutzkonzepte praktisch 2021]

>> Zukünftige Maßnahmen zur Behebung: Der Zugang zum Lutherkeller ist für Publikum abgeschlossen (Zwischentür zwischen Kirche und Gemeindehaus); in den Lutherkeller dürfen Teilnehmende von Gruppen oder Kreisen nur in Begleitung von geschulten Haupt- und Ehrenamtlichen; unbefugte, unbekannte Personen im Gebäude oder auf dem Gelände werden regelmäßig angesprochen; es soll eine Beratung durch die Polizei eingeholt werden; die Gesamtschule soll immer wieder aufgefordert werden, zu kontrollieren, ob Schüler:Innen bei uns auf dem Gelände sind.

>> Wer ist dafür verantwortlich?

Vorsitzende des Presbyteriums

>> Bis wann muss das behoben sein?

Bis Ende des Jahres 2023

>> Zur Vorlage am: Januar-Sitzung des Jahres 2024

--	--	--

[Schutzkonzepte praktisch 2021]

>> Welche Risiken können daraus entstehen? ¹

Durch das Schutzkonzept, die Pflicht zur Schulung, die Selbstverpflichtungserklärungen und das erweiterte polizeiliche Führungszeugnis sind die Risiken abgedeckt.

>> Zukünftige Maßnahmen zur Abwendung: ²

Die Selbstverpflichtungserklärungen müssen noch von allen Mitarbeitenden (nicht nur den unter der Jugendleiter:in Arbeitenden) unterschrieben werden. Sie sollen zuvor im HEP (Treffen Hauptamtler/Ehrenamtler/Presbyter besprochen werden); teilweise müssen noch Fortbildungen durchgeführt werden

>> Wer ist dafür verantwortlich? ³

>> Bis wann muss das behoben sein? ⁴

Bis Ende des Jahres 2023

Jugendmitarbeiter:In; Presbyteriumsvorsitzende; Diakon

1 Beispiel: Gibt es Fortbildungen für ehrenamtlich Mitarbeitende zum Thema „Schutz vor sexualisierter Gewalt“? Antwort: Nein a) Mitarbeitende sind nicht sensibilisiert für das Thema und erkennen Grenzüberschreitungen und/oder Übergriffe nicht. b) Mitarbeitende sind überfordert, wenn sie daraufhin angesprochen werden. c) Mitarbeitende wissen z. B. nicht, an wen sie sich wenden können.

2 Zukünftige Maßnahmen zur Abwendung: Schulungsangebote organisieren.

3 Wer ist verantwortlich: Eine konkrete Person benennen.

4 Bis wann muss das behoben sein: Zeitraum festlegen.

5 Termin zur Vorlage: Konkreten Termin benennen.

KONZEPT

	JA	NEIN
Hat die Einrichtung ein klares pädagogisches Konzept für die Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und/oder Schutzbefohlenen?	teilweise	
Gibt es konkrete Handlungsanweisungen für Mitarbeitende, was im pädagogischen Umgang erlaubt ist und was nicht?	teilweise	
Dürfen Schutzbefohlene mit nach Hause genommen werden?		x
Gibt es Bevorzugungen oder Benachteiligungen von einzelnen Kindern, Jugendlichen oder Schutzbefohlenen durch Mitarbeitende?		x
Gibt es eine Regelung zum Umgang mit Geheimnissen?	x	
Wird sexualisierte Sprache toleriert?		x
Wird jede Art von Kleidung bei den Mitarbeitenden toleriert?		x
Ist die Privatsphäre der Kinder, Jugendlichen und/oder Schutzbefohlenen sowie der Mitarbeitenden definiert?	x	
Dürfen Räume abgeschlossen werden, wenn Personen sich darin befinden?		x
Gibt es ein sexualpädagogisches Konzept?		x
Kinder, Jugendliche und Sorgeberechtigte werden über Maßnahmen des Kindesschutzes informiert	x	
An der Erstellung und Weiterführung des Schutzkonzeptes sind die oben genannten Gruppen beteiligt	x	
Eine Beschwerdemöglichkeit für alle relevanten Beteiligten ist vorhanden	x	
Haben alle beteiligten Personen (Mitarbeitende, Kinder, Jugendliche, Sorgeberechtigte, Schutzbefohlene) Zugang zu den nötigen Informationen (Regelwerk, Beschwerdemöglichkeiten etc.	x	

ZUGÄNGLICHKEIT DER INFORMATIONEN

b

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?	x		
Gibt es vertraute, unabhängige, interne bzw. externe Ansprechpersonen, die im altersgerechten Umgang geübt sind?	x		
>> Zukünftige Maßnahmen zur Abwendung:			

ANDERE RISIKEN

>> In unserer Institution, von meinem Blickfeld aus, gibt es Risiken in weiteren Bereichen:

>> Wer ist dafür verantwortlich?

>> Bis wann muss das behoben sein?

>> Zur Vorlage am:



Anhang 3: SELBSTVERPFLICHTUNGSERKLÄRUNG

Name:

Gegenüber Träger:

Selbstverpflichtung

Verhaltenskodex zum Umgang mit Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen

Unsere Arbeit mit Kindern und Jugendlichen ist von gegenseitigem Respekt, Wertschätzung und Vertrauen geprägt. Wir achten die Persönlichkeit und Würde von Kindern und Jugendlichen, gehen partnerschaftlich mit ihnen um und respektieren individuelle Grenzen.

1. Ich verpflichte mich, alles zu tun, damit in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen und anderen Schutzbefohlenen sexuelle Gewalt, Vernachlässigung und andere Formen der Gewalt verhindert werden.
2. Ich verpflichte mich, Kinder, Jugendliche und andere Schutzbefohlene vor sexueller Gewalt zu schützen und toleriere keine Form von Gewalt.
3. Ich verpflichte mich, dazu beizutragen, ein sicheres, förderliches und ermutigendes Umfeld für Kinder und Jugendliche und andere Schutzbefohlene zu schaffen und /oder zu wahren, in dem ihnen zugehört wird und sie als eigenständige Persönlichkeiten respektiert werden.
4. Ich verhalte mich selbst nie abwertend und unterlasse jede Form von Bedrohung, Diskriminierung, verbaler oder körperlicher Gewalt.
5. Ich verpflichte mich, gegen sexistisches, rassistisches und gewalttätiges nonverbales oder verbales Verhalten aktiv Stellung zu beziehen und diese öffentlich zu machen.
6. Ich verpflichte mich zu einem verantwortungsvollen Umgang mit Nähe und Distanz gegenüber Kindern ,Jugendlichen und anderen Schutzbefohlenen.
7. Ich verpflichte mich, die individuellen Grenzen der Kinder, Jugendlichen und anderen Schutzbefohlenen zu respektieren und die Intimsphäre und persönliche Schamgrenze zu achten.
8. Ich bin mir meiner besonderen Verantwortung als Mitarbeiterin oder Mitarbeiter bewusst und missbrauche meine Rolle nicht für sexuelle Kontakte zu mir anvertrauten Menschen.
9. Ich nehme alle Kinder, Jugendlichen und andere Schutzbefohlenen bewußt wahr und achte dabei auf mögliche Anzeichen von Vernachlässigung und Gewalt. Ich achte auf Grenzüberschreitungen durch Mitarbeitende und Teilnehmende in der Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und anderen Schutzbefohlenen. Ich vertusche nichts und in Zweifelsfällen und bei Grenzüberschreitungen hole ich mir Hilfe bei der Vorsitzenden des Presbyteriums, dem Vorsitzenden des Presbyteriums. In Fällen, in denen der /die Vorsitzende selbst betroffen ist, hole ich mir Hilfe bei dem/der stellvertretenden Vorsitzenden des Presbyteriums.
10. Ich wahre die Privatsphäre der teilnehmenden Kinder und Jugendlichen und den anderen Mitarbeitenden, in dem ich keine Daten, Informationen, Bilder, Videos oder Tonaufnahmen weitergebe und/ oder veröffentliche.
11. Bei jeder Vermutung werde ich entsprechen dem Interventionsplan des Schutzkonzeptes der Kirchengemeinde vorgehen.
12. Ich verpflichte mich, beim Verdacht auf sexualisierte Gewalt gegenüber der Presse und in sozialen Netzwerken keine Informationen, Mutmaßungen und Einschätzungen weiterzugeben.
13. Falls ich im Laufe meiner Tätigkeit Kenntnis von Ermittlungen wegen einer Straftat bezüglich sexualisierter Gewalt gegen mich erlange, informiere ich hierüber den/die Vorsitzende des Presbyteriums.

Ich versichere, nicht wegen einer in §72a SGB VIII bezeichneten Straftat (Straftaten zur Kindeswohlgefährdung und sexuellen Selbstbestimmung) rechtskräftig verurteilt worden zu sein und dass derzeit weder ein gerichtliches Verfahren noch ein staatsanwaltliches Ermittlungsverfahren wegen einer solchen Straftat gegen mich anhängig ist.

Ort/ Datum

Unterschrift

Anhang 4: ERWEITERTE FÜHRUNGSZEUGNISSE

Tätigkeit:	
Es besteht Kontakt zu Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen.	<input type="checkbox"/> JA <input checked="" type="checkbox"/> NEIN

Zusätzlich bei Trägern der freien Jugendhilfe:

Wahrnehmung von Leistungen oder anderen Aufgaben nach SGB VIII, SGB IX und SGB XII.	<input type="checkbox"/> JA <input checked="" type="checkbox"/> NEIN
Finanzierung der Aufgabe durch öffentliche Mittel oder Vereinbarung mit einem öffentlichen Träger mit Regelungen über die Aufgabenwahrnehmung.	<input type="checkbox"/> JA <input checked="" type="checkbox"/> NEIN

GEFÄHRDUNGSPOTENZIAL	GERING	MITTEL	HOCH
Art:			
Vertrauensverhältnis			
Hierarchie-/Macht -/Abhängigkeitsverhältnis			
Altersdifferenz			
Risikofaktoren des bzw. der Schutzbefohlenen/Verletzlichkeit			
Intensität:			
Abwesenheitszeiten weiterer Personen			
Bei Gruppen: Häufigkeit von Mitgliederwechseln			
Geschlossenheit (fehlende Einsehbarkeit) der Räumlichkeiten			
Grad an Intimität des Kontaktes/Wirken in die Privatsphäre			
Dauer:			
Zeitlicher Umfang			
Regelmäßigkeit			

Abschließende Einschätzung:

Einsichtnahme in Führungszeugnis ist notwendig	<input type="checkbox"/> JA <input checked="" type="checkbox"/> NEIN
--	--

Begründung:

Eine Orientierung gibt die Liste von Tätigkeiten Ehrenamtlicher ab 14 Jahren in Gemeinden und Kirchenkreisen auf der Internetseite der Ansprechstelle >> https://www.ekir.de/ansprechstelle/aktiv_gegen_sexualisierte_gewalt.php

Muster Aufforderungsschreiben Erweitertes Führungszeugnis

Vorname, Nachname

Adresse

Erweitertes Führungszeugnis

Sehr geehrte/r, _____
Vorname, Nachname

wir freuen uns sehr, dass Sie ehrenamtlich in unserer kirchlichen Arbeit tätig sind 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 ehrenamtlichen Tätigkeit und regelmäßig alle fünf Jahre dar.

Unser Schutzkonzept orientiert sich am Gesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt der Evangelischen Kirche im Rheinland. Dort steht in § 5 Abs. 3, 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 ehrenamtlichen 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.

Variante 1 (Vorlage vor Aufnahme einer ehrenamtlichen Tätigkeit)

Sie sollen zum _____ Ihre ehrenamtliche Tätigkeit für die Evangelische Kirchengemeinde
_____ 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

(Einfügen einer genauen 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.

Variante 2 (erstmalige Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses bei bereits bestehender ehrenamtlicher Tätigkeit)

Sie haben zum _____ Ihre ehrenamtliche Tätigkeit für die Evangelische Kirchengemeinde
_____ im Bereich _____ aufgenommen. Ihr Tätigkeitsbereich umfasst

(Einfügen einer genauen 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 sowie der neuen Regelungen des § 5 Abs. 3 Kirchengesetzes der Evangelischen Kirche im Rheinland zum Schutz vor sexualisierter Gewalt wird deshalb die Einsichtnahme in ein aktuelles erweitertes Führungszeugnis notwendig.

Variante 3 (erneute Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses aufgrund Zeitablaufs)

Sie haben zum _____ Ihre ehrenamtliche Tätigkeit für die Evangelische Kirchengemeinde
_____ im Bereich _____ aufgenommen. Ihr Tätigkeitsbereich umfasst

(Einfügen einer genauen 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 sowie des Zeitablaufs von fünf Jahren 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/dem Vorsitzenden des Presbyteriums/der/dem Personalkirchmeister:in/dem Gemeindebüro der Evangelischen Kirchengemeinde _____
_____ zur Einsichtnahme vorzulegen.

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

Mit freundlichen Grüßen

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

Die Evangelische Kirchengemeinde _____ beabsichtigt

Vorname, Nachname

geboren am _____ in _____ wohnhaft _____

zum _____ im Rahmen einer ehrenamtlichen Tätigkeit im Bereich _____

einzusetzen.

[Schutzkonzepte praktisch 2021]

Vorname, Nachname

ist ehrenamtliche:r Mitarbeiter:in im Bereich _____ der Evangelischen Kirchengemeinde

_____ und ist erstmals verpflichtet ein erweitertes Führungszeugnis vorzulegen.

Vorname, Nachname

ist ehrenamtliche:r Mitarbeiter:in im Bereich _____ der Evangelischen Kirchengemeinde
_____ und hat hier letztmalig am _____ ein erweitertes

Führungszeugnis vorgelegt.

Gemäß § 5 Abs. 3 des Gewaltenschutzgesetzes der Evangelischen Kirche im Rheinland müssen 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, wenn die ehrenamtlich tätige Person 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 darf.

Vorname, Nachname

ist aufgefordert, ein erweitertes Führungszeugnis nach § 30a Abs. 1 Bundeszentralregistergesetz zum Zwecke der Ausübung einer ehrenamtlichen Tätigkeit hier vorzulegen. Wir bitten um Ausstellung an die Antragstellenden, damit die Möglichkeit der -weiteren- Ausübung der ehrenamtlichen Tätigkeit geprüft werden kann.

Mit freundlichen Grüßen

EINHOLUNG DER ERWEITERTEN FÜHRUNGSZEUGNISSE IN DER EVANGELISCHEN KIRCHENGEMEINDE Weilerswist

Das Presbyterium ist verantwortlich für die Einholung der erweiterten Führungszeugnisse aller Ehrenamtlichen und „einfachen“ Praktikanti:innen, nicht unter die Praktikantenordnung fallen

(<https://www.kirchenrecht-ekir.de/document/2621>).

[Schutzkonzepte praktisch 2021]

Für die Einholung der erweiterten Führungszeugnisse der beruflich Mitarbeitenden (Pfarrer:innen) ist Ihre Superintendentur zuständig. Für die Einholung der erweiterten Führungszeugnisse der beruflich Mitarbeitenden (Beamte:innen, Angestellte, Freiwilligendienste, Ein-Euro-Jobber:innen, Berufspraktikant:innen) ist ihre gemeinsame/kreiskirchliche Verwaltung zuständig.

Wer für die erweiterten Führungszeugnisse von Honorarkräften zuständig ist, wird Ihnen ihre gemeinsame/kreiskirchliche Verwaltung mitteilen. Sollte diese Aufgabe bei der Kirchengemeinde liegen, muss das Presbyterium Zuständigkeiten und Verfahren festlegen. Dazu ist eine Arbeitshilfe in Arbeit, die auf der Internetseite der Ansprechstelle abrufbar sein wird.

Sie müssen in der Kirchengemeinde darauf achten, dass

- alle Ehrenamtlichen an einer Schulung zum Thema sexualisierter Gewalt teilnehmen
- bestimmte Ehrenamtliche und Praktikant:innen ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen müssen

Für beide Aufgaben müssen die Personen erfasst werden und die Umsetzung nachgehalten werden. Es kann sinnvoll sein, dass diese Aufgaben durch eine Person wahrgenommen wird. Eventuell ist es eine Arbeitserleichterung, nicht zwei Listen zu führen, auch wenn die Personenkreise nicht identisch sind. Der untenstehende Verfahrensvorschlag geht nur von der Aufgabe „Einholung der erweiterten Führungszeugnisse“ aus.

Folgende Beschlüsse muss das Presbyterium fassen:**A. Grundsatzentscheidung für die Zuständigkeit**

1. Die Verantwortung für die Einhaltung des Verfahrens zur Einholung der erforderlichen erweiterten Führungszeugnisse übernimmt _____

Vorname, Nachname

Alternativ: übernimmt die oder der Vorsitzende, die oder der Personalkirchmeister:in

Vorname, NachnameDie Stellvertretung übernimmt _____
Vorname, Nachname**Die entsprechende Person bereitet den Beschlussvorschlag für das Verfahren vor.****B. Regelungen zum Verfahren:**

1. In folgenden Arbeitsbereichen der Kirchengemeinde sind Ehrenamtliche und „einfachen“ Praktikant:innen tätig:

2. Für folgende Arbeitsbereiche _____ werden Listen aller dort tätigen Ehrenamtlichen und einfachen Praktikant:innen durch _____ geführt und aktualisiert.

1. + 2. Wenn in allen Arbeitsbereichen Ehrenamtliche und einfache Praktikant*innen tätig sind und für alle Arbeitsbereiche die Prüfung, ob ein erweitertes Führungszeugnis vorgelegt werden muss, durchgeführt werden muss oder alle Ehren-amtlichen und einfachen Praktikant*innen ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen müssen, können die Beschlüsse unter 1. und 2. zusammengefasst werden:

[Schutzkonzepte praktisch 2021]

Eine Liste aller in der Kirchengemeinde tätigen Ehrenamtlichen und einfachen Prädikanti:innen wird durch _____ geführt, die Stellvertretung übernimmt _____ -

3. Für die Einholung der erweiterten Führungszeugnisse (Ehrenamtliche anschreiben, Einsichtnahme, Wiedervorlage organisieren, erneut anfordern) ist _____, zuständig, die Vertretung übernimmt _____ (z.B. Kirchmeister:in, Presbyter:in, Gemeindebüro, gemeinsame Verwaltung (Wahlaufgabe!)).

4. Für den Fall einer Eintragung im erweiterten Führungszeugnis teilt _____ (Vertretung übernimmt _____) der Person den Beschluss des Presbyteriums über die Beendigung der Tätigkeit/die Nicht-Aufnahme mit.

Hilfestellung für alle Verantwortlichen:

Was ist zu tun, wenn Ehrenamtliche oder „einfache“ Praktikant:innen, ihre Tätigkeit ab dem 1.1.2021 neu aufnehmen?
Wird die Tätigkeit in einem Arbeitsbereich aufgenommen, in dem die Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses geprüft werden muss? Siehe Beschluss des Presbyterium unter B. 2
<input type="checkbox"/> JA <input type="checkbox"/> NEIN >> nichts weiter zu veranlassen
Gilt Vorlagepflicht in dem Arbeitsbereich immer? <input type="checkbox"/> JA >> weiter mit Information an Zuständigen für Einholung erweitertes Führungszeugnis
Gilt Vorlagepflicht nur nach Prüfung? <input type="checkbox"/> JA >> die Vorsitzende oder der Vorsitzender des Presbyteriums muss dann die Vorlagepflicht prüfen <input type="checkbox"/> Muster Prüfschema ausfüllen (siehe 5.1) und zu den Personalunterlagen nehmen. <input type="checkbox"/> Es muss kein Führungszeugnis vorgelegt werden – nichts weiter zu veranlassen. <input type="checkbox"/> Es muss ein Führungszeugnis vorgelegt werden – dann weiter mit Information an Zuständigen für Einholung erweitertes Führungszeugnis.
Einholung des Führungszeugnisses <input type="checkbox"/> Aufforderung zur Vorlage des erw. Führungszeugnisses <input type="checkbox"/> Einsichtnahme <input type="checkbox"/> Keine Eintragung vorhanden – Wiedervorlage vermerken, damit vor Ablauf von 5 Jahren aktuelles FZ angefordert werden kann. <input type="checkbox"/> Eintragung vorhanden: >> in Personalunterlagen vermerken: Ausstellungsdatum des Führungszeugnisses; Datum der Einsichtnahme; Umstand, dass Eintragung vorhanden >> Beschluss des Presbyteriums herbeiführen. <input type="checkbox"/> Presbyterium stellt durch Beschluss fest, dass eine Voraussetzung für die Tätigkeit fehlt oder entfallen ist (siehe Art. 47 Satz 1 Kirchenordnung). <input type="checkbox"/> Mitteilung des Beschlusses an Ehrenamtliche/Praktikant:innen

Beschwerde aufnehmen

- Die Aufnahme der Beschwerde erfolgt durch die Person, an die das Kind, der/die Jugendliche oder Schutzbefohlene sich gewandt hat. Die Zuständigkeit für die jeweilige Beschwerdebearbeitung innerhalb der Einrichtung wird geklärt.
- Für das Gespräch wird ein störungsfreier Raum gesucht und ausreichend Zeit eingeräumt.
- Dabei wird durch aktives Zuhören und offenes Fragen die Beschwerde möglichst genau erfasst und ernst genommen.
- Dem Kind, dem/der Jugendlichen, dem/der Schutzbefohlenen wird für seine bzw. ihre Offenheit gedankt.
- Gemeinsam werden Lösungsmöglichkeiten, die es bzw. ihn oder sie entlasten können, überlegt und sofort oder in weiteren Gesprächen abgesprochen.
- Bei Schritten, die der/die Betroffene selbst zur Lösung unternehmen kann, wird ihm bzw. ihr nach Wunsch und bei Bedarf Unterstützung gegeben.
- Schritte, die im Verantwortungsbereich der Erwachsenen liegen, werden eindeutig so benannt. In solchen Fällen übernimmt die angesprochene Person das weitere Vorgehen, einschließlich der Weiterleitung der Beschwerde in Absprache mit der/dem Betroffenen.
- Bei Anzeichen sexualisierter Gewalt oder anderen Formen von Kindeswohlgefährdung muss sofort gemäß des Interventionsleitfadens gehandelt werden. Die angesprochene Person ist zur Weiterleitung an die Vertrauensperson verpflichtet. Die Verantwortung für das weitere Vorgehen liegt bei der fallführenden Fachkraft und deren Vorgesetzten bzw. Vorgesetzter.
- In Absprache mit dem/der Betroffenen und bei Fällen sexualisierter Gewalt nach Rücksprache mit dem Interventionsteam werden die Personensorgeberechtigten über die Beschwerde informiert und auch mit ihnen wird das weitere Vorgehen abgesprochen.
- Möchte der/die Betroffene nicht mit der Person, die es zuerst aufgesucht hat, weitersprechen, so wird mit ihm bzw. ihr nach einer Person gesucht, der es vertrauen kann.

Beschwerden zu Interaktionen

- Betrifft die Beschwerde eine Interaktion zwischen Mitarbeitenden und Kind, Jugendlichen, Schutzbefohlenen ohne, dass eine Gefährdung vorliegt, so ist gemeinsam abzuwägen, ob er bzw. sie selbst, gegebenenfalls unter Hinzuziehung einer Vermittlungsperson, mit der betreffenden Person sprechen kann.
- Ist dies nicht möglich, kann die Beschwerde aufnehmende Person mit der beziehungsweise dem Betroffenen, eventuell auch unter Anonymisierung der Beschwerde führenden Betroffenen, sprechen.

[Schutzkonzepte praktisch 2021]

Beschwerden zu Gestaltung und organisatorischen Abläufen

- Bei Beschwerden über organisatorische Abläufe oder die Gestaltung des Angebots sind dessen bzw. deren Vorschläge aufzunehmen, an die bzw. den zuständigen Mitarbeitenden weiterzugeben und ggf. in

Veränderung einfließen zu lassen. Nicht jede Beschwerde und jeder Veränderungswunsch entspricht dem pädagogischen Konzept der Einrichtung. Dementsprechend kann nicht jeder Wunsch von Beschwerde Führenden aufgegriffen werden. Die Auseinandersetzung auf der pädagogischen Ebene ist notwendig und eine inhaltliche Begründung ist zu geben.

- Betreffen die angesprochenen Inhalte auch andere, so werden auch deren Beschwerden und Vorschläge erfasst und einbezogen. Das Vorgehen der Bearbeitung von Beschwerden ist zeitlich und inhaltlich stets transparent zu halten. Änderungen im Bearbeitungsablauf müssen den Betreffenden mitgeteilt werden.
- Lösungen und Antworten werden den Beteiligten von der aufnehmenden Person oder gegebenenfalls von der Leitung mitgeteilt. Dabei müssen Entscheidungen und Vorgehensweisen nachvollziehbar erklärt werden. Sind die Beschwerdeführenden nicht einverstanden, werden weitere Lösungen gesucht.
- Die Umsetzung der gefundenen Lösung und die Zufriedenheit der Betroffenen wird unmittelbar nach der Veränderung und zu einem weiteren, späteren Zeitpunkt erfragt, auch wenn die Beschwerde erledigt scheint.
- Bezüglich schriftlich abgegebener Beschwerden ist entsprechend vorzugehen.
- Eine Überprüfung auf Veränderung erfolgt nach einem angemessenen Zeitraum.
- Anonymen Beschwerden wird ebenfalls nachgegangen.

Aus: Schutzkonzepte Praktisch 2021; basierend auf dem Kinderschutzkonzept des Kirchenkreises Koblenz

Meldebogen für eine schriftliche Beschwerde

[Schutzkonzepte praktisch 2021]

Liebe Kinder, Jugendliche, Erziehungsberechtigte, Hilfesuchende und Mitarbeitende,
mit diesem Bogen werden Eure/Ihre Meldungen an

Vorname, Nachname

weitergeleitet und dort überprüft und bearbeitet.

Wir möchten Euch/Sie bitten, folgende Angaben auszufüllen (sie werden auf Wunsch vertraulich behandelt) und in den Beschwerdekasten zu werfen, zu mailen oder zu faxen.

 Datum

 Ort

 Name

Kontaktmöglichkeit zu Euch/Ihnen:

 Anschrift

 E-Mail

 Telefon
Situation:**Anliegen (bitte ankreuzen):**

<input type="checkbox"/>	Ich möchte, dass diese Situation – ohne weitere Bearbeitung – zur Kenntnis genommen wird.
<input type="checkbox"/>	Ich möchte, dass diese Situation bearbeitet wird.
<input type="checkbox"/>	Ich möchte ein persönliches Gespräch mit einer Person der Stelle für Vertrauenspersonen.
<input type="checkbox"/>	Ich möchte Unterstützung für ein Gespräch mit den Konfliktparteien.
<input type="checkbox"/>	Ich möchte....

Beschwerde – Dokumentation

[Schutzkonzepte praktisch 2021]

Vom _____

Institution _____

 Name(n) annehmender Mitarbeitenden

 Name(n) Beschwerdeführenden

Art/Inhalt der Beschwerde

Weitergeleitet am / an

Unterschrift

Weiteres Vorgehen / Weiterleitung am / an

Verantwortlich

Rückmeldung an den Adressaten der Beschwerde am / Inhalt

Wiedervorlage am:

Verantwortlich

Bearbeitung einer Beschwerde (durch die zuständige Person)

[Schutzkonzepte praktisch 2021]

Entscheidung zur Reaktion auf die Beschwerde (kritische Anregung)

keine Konsequenz

folgende Konsequenz

Zusätzliche Entscheidungen (zum Beispiel Schulung, Diskussion in Gremien)

Zeitpunkt für die Umsetzung beschlossener Veränderungen (falls zutreffend)

Datum

Unterschrift

Zeitpunkt der Überwachung / Nachkontrolle der Veränderungen (falls zutreffend)

Datum

Unterschrift

Anhang 5: Interventionsplan

Interventionsplan: Vorgehen bei Vermutungsfällen

Einen Interventionsplan benötigt jeder Kirchenkreis, jede Gemeinde und ihre Einrichtungen.

Eine Vermutung von sexualisierter Gewalt stellt aus vielfältigen Gründen eine besondere Herausforderung für alle Beteiligten dar. Interventionsleitfäden sollen von daher eine möglichst klare und gleichzeitig einfache Anleitung für den Umgang mit entsprechenden Krisensituationen sein. Der nachfolgende Handlungsleitfaden gibt Hinweise, welche Handlungen unbedingt vermieden werden sollten bzw. welche zu beachten sind.

Was tun bei der Vermutung, ein Kind, Jugendlicher oder Schutzbefehlener ist betroffen von sexualisierter Gewalt durch Mitarbeitende?

