

Schutzkonzept zur Prävention sexualisierter Gewalt

Gültig ab Februar 2024



Ev.-Luth. Kirchengemeinde
Eidinghausen-Dehme

offen · begabt · mutig · stark
Gemeinsam Glauben feiern!

Inhaltsverzeichnis

Leitbild und Personalverantwortung	03
Personalverantwortung	04
Verhaltensregeln für einen grenzachtenden Umgang in der Ev.-Luth. Kirchengemeinde Eidinghausen-Dehme	05
Mögliche präventionsmaßnahmen zum Schutz von Teilnehmenden und Mitarbeitenden vor grenzverletzendem Verhalten und sexualisierter Gewalt	09
Partizipation	11
Kooperation mit dem CVJM Eidinghausen-Dehme	
Wichtige Adressen	12
Anhang	
1. Fragebogen zur Risikoeinschätzung	
2. Interventionsplan	
3. Arbeitsrechtliche Möglichkeiten zur Prävention und Intervention	
4. Kontakt- und Telefonliste für die Krisenintervention	
5. Musterbogen zur Falldokumentation	
6. Mitwirkende	
7. Muster-Selbstverpflichtung des AfJ-EKvW	

Leitbild

Das Leitbild der Evangelisch-Lutherischen Kirchengemeinde Eidinghausen-Dehme – „offen, begabt, mutig, stark – gemeinsam Glauben feiern“ prägt das Gemeindeleben seit vielen Jahren. Ausgehend von der frohen Botschaft des Evangeliums sind wir in Gottesdiensten, Gruppen, Gremien und Veranstaltungen eine Gemeinschaft; Gemeinsam mit Gott unterwegs. Offen wollen wir alle Menschen in ihrer Ethnie, Religion, Kultur, Sexualität und sozialem Kontext wertschätzen.

Wertschätzung bedeutet für uns, jeden Menschen in seiner Individualität wahrzunehmen, in jeder Lebensphase ihn zu unterstützen, zu fördern, Freiheit zuzugestehen, ihm Werte zu vermitteln und unsere Haltung ihm gegenüber auch von ihm zu erwarten.

Unsere Angebote sind für alle Menschen offen und unser Auftrag richtet sich an alle Menschen. Wir möchten Persönlichkeiten stärken, Gaben entdecken und fördern sowie Verantwortung übertragen.

Die Arbeit mit und für Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene hat in unserer Kirchengemeinde einen besonderen Stellenwert. Die Prävention sexualisierter Gewalt hat daher für uns eine besondere Bedeutung.

Wir arbeiten gleichberechtigt und versuchen Abhängigkeiten auszuschließen. Wenn sie nicht zu vermeiden sind, machen wir sie transparent und nutzen sie nicht aus. Schutz wird nur dann wirksam sein, wenn sexualisierte Gewalt kein Tabuthema mehr darstellt. Unser vorrangiges Ziel ist die Entwicklung einer Kultur der Achtsamkeit.

Personalverantwortung

Schutzsensible Personalauswahl (insbesondere von haupt- und nebenamtlichem Personal)

Nicht nur das verpflichtende erweiterte Führungszeugnis spielt bei der Auswahl des Personals eine maßgebliche Rolle. Das Thema der sexuellen Selbstbestimmung wird bereits im Vorstellungsgespräch angesprochen, um zu verdeutlichen, dass bei der Leitung ein Bewusstsein für die Thematik vorhanden ist. Arbeitszeugnisse werden mit einem schutzspezifischen Blick gelesen und erlaubte Fragen nach einschlägigen erfolgten Verurteilungen und laufenden Ermittlungsverfahren werden gestellt, ohne das Gefühl einer pauschalen Verdächtigung zu vermitteln.

Verhaltenskodex und Selbstverpflichtungserklärung

Alle Mitarbeitenden unterzeichnen den Verhaltenskodex, der regelt, wie mit Situationen umgegangen wird, die von Täterinnen und Tätern ausgenutzt werden könnten. Damit werden Mitarbeitende vor falschem Verdacht geschützt.

Außerdem wird eine Selbstverpflichtungserklärung abgegeben, mit der sich Mitarbeitende verpflichten, die Arbeitgeber zu informieren, wenn gegen sie ein Ermittlungsverfahren wegen einer Straftat gegen die sexuelle Selbstbestimmungsfähigkeit eröffnet wird.

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

Thematisierung in Mitarbeitendengesprächen

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

Intervention bei Verdachtsfällen

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

Verhaltensregeln für einen grenzachtenden Umgang in der Ev.-Luth. Kirchengemeinde Eidinghausen-Dehme

Allgemeiner Grundsatz:

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

Unser Verhaltenscodex:

Als Ev.-Luth. Kirchengemeinde Eidinghausen-Dehme geben wir uns selbst einen Verhaltenskodex für den wertschätzenden und achtsamen Umgang miteinander. Alle haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden verpflichten sich, die nachfolgenden Regelungen sowie die individuellen Grenzen und die sexuelle Selbstbestimmung von Teilnehmenden und Mitarbeitenden in der Ev.-Luth. Kirchengemeinde Eidinghausen-Dehme zu achten, zu respektieren und zu wahren.

1. Wir stehen für einen wertschätzenden und respektvollen Umgang

Wir behandeln alle Teilnehmenden und Mitarbeitenden in unserer Kirchengemeinde respektvoll, wertschätzend und freundlich. Niemand wird bei unseren Angeboten ausgegrenzt, gedemütigt oder bloßgestellt. Niemand wird überredet oder unter Druck gesetzt, etwas zu tun, was sie oder er nicht möchte.

- a. Unsere verschiedenen Angebote, Zusammenkünfte, unser liturgisches Handeln wie auch unsere Verkündigung müssen sich an diesem Grundsatz messen lassen und werden von uns entsprechend reflektiert. Eine Praxis, die Angst macht, zwingt oder bloßstellt, ist nicht Teil unserer Gemeindearbeit.
- b. Wir sprechen Teilnehmende, wie auch Mitarbeitende, nicht mit einem diffamierenden (selbst- oder fremdgegebenen) Spitz- oder Kosenamen an.
- c. Bei allen Aktivitäten, aber insbesondere bei körpernahen Übungen, Berührungs-, Tobe- und Fangspielen oder bei Selbsterfahrungsübungen achten wir die persönlichen Grenzen aller Teilnehmenden. Im Vorfeld solcher Aktionen

vereinbaren wir klare Regeln und Ausstiegsmöglichkeiten für diese Spiele und Übungen mit den Teilnehmenden und Mitarbeitenden.

- d. Ebenfalls wird allen Teilnehmenden mit der gebotenen Distanz und Fürsorge begegnet.

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

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

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

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

Wir halten als ehren- wie auch hauptamtliche Mitarbeitende im Umgang mit Teilnehmenden für unsere pädagogische, diakonische und pastorale Tätigkeit angemessene professionelle Nähe und sind uns der Grenzen zwischen den Generationen bewusst.

- a. Als Mitarbeitende gehen wir keine sexuellen Kontakte mit Teilnehmenden ein. Verlieben sich (junge) Mitarbeitende in Jugendliche oder junge Erwachsene, die an einem Angebot, einer Aktion oder einer Reise der Evangelischen Jugend teilnehmen, achten sie solange ein Abhängigkeitsverhältnis bzw. kein gleichberechtigtes Rollenverhältnis zwischen den beteiligten Personen besteht, auf eine entsprechende Distanz. An dieser Stelle sei auch auf das Abstinenzgebot im Rahmen des Kirchengesetzes zum Schutz vor sexualisierter Gewalt der EKvW (KGSsG §4.2), hingewiesen.
- b. Alle Mitarbeitenden verhalten sich ihrem Alter und ihrer Rolle entsprechend. Die Teilnehmenden müssen sie in ihrer Leitungsrolle ernst nehmen können. Sie achten, bei aller Nähe, Beziehung und Vertrautheit auf eine professionelle Distanz zu anderen Mitarbeitenden und Teilnehmenden.
- c. Hauptamtliche Mitarbeitende nehmen über ihre privaten Kanäle keinen Kontakt zu Kindern, Jugendlichen oder deren Eltern auf. Sie nutzen hierfür Dienstgeräte, die Telefonnummern, Emailadressen, social-media Accounts (zum Beispiel bei Facebook und Instagram), Accounts bei Messengerdiensten oder weitere Kontaktmöglichkeiten der Ev.-Luth. Kirchengemeinde Eidinghausen-Dehme.

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

4. Wir beachten unsere Persönlichkeitsrechte

Bei unseren Gruppen, Kreisen, Aktionen, Seminaren, Veranstaltungen und Freizeiten wird niemand ohne sein Einverständnis fotografiert und/oder gefilmt. In Toiletten und Badezimmern/Waschräumen ist das Fotografieren und/oder Filmen grundsätzlich untersagt. Videos oder Fotos werden nur mit schriftlichem Einverständnis der abgebildeten Personen ins Internet gestellt oder anderweitig veröffentlicht.

Auch weisen wir unsere Teilnehmenden auf die Einhaltung von Persönlichkeitsrechten und dem Recht am eigenen Bild hin.

5. Wir halten uns an den Jugendschutz

Wir halten uns bei allen Veranstaltungen, Aktionen und Freizeiten an das geltende Jugendschutzgesetz. Dieses (bei Auslandsfreizeiten das jeweils Strengere) ist für uns in jedem Fall bindend. Sowohl haupt- als auch ehrenamtliche Mitarbeitende haben überdies Vorbildfunktion. Dies gilt auch für den Alkohol- und Tabakkonsum.

6. Wir sind sensibel für grenzverletzendes Verhalten

Wir schauen bei Verletzungen der persönlichen Grenzen oder der sexuellen Selbstbestimmung von Teilnehmenden durch andere nicht weg, sondern greifen zum Schutze der Betroffenen ein. Hierfür werden unsere Mitarbeitenden in den obligatorischen Grund- und Aufbauschulungen (z.B. Juleica) sensibilisiert und qualifiziert. Als Ev.-Luth. Kirchengemeinde Eidinghausen-Dehme lassen wir uns im Falle der Vermutung sexueller Grenzverletzungen/Übergriffe von der „Fachstelle für Prävention und Intervention“ der Evangelischen Kirche von Westfalen (EKvW) und der landeskirchlich Beauftragten für den Umgang mit Verletzungen der sexuellen Selbstbestimmung beraten.

- a. Wir greifen transparent und offen bei grenzverletzendem Verhalten ein und klären ruhig und sachlich mit Betroffenen und Beschuldigten unabhängig voneinander die Situation.

Wir fordern für uns selbst zeitnah Hilfe und Unterstützung ein und vermitteln Betroffenen Unterstützungsangebote.

Wir sorgen im Rahmen unserer Möglichkeiten dafür, dass entsprechende Vorfälle professionell verfolgt und geahndet werden.

- b. Wir agieren bei Verdachtsfällen von sexualisierter Gewalt, die sich innerhalb unserer Angebote und Einrichtungen ereignet haben, gemäß unseres Interventionsplans (siehe Anhang) und leiten die notwendigen Schritte ein. Zusätzlich melden wir Fälle von sexualisierter Gewalt, die sich innerhalb unserer Angebote und Einrichtungen ereignet haben, konsequent der Meldestelle in der Fachstelle Umgang mit Verletzungen der sexuellen Selbstbestimmung (UVSS) und stimmen das weitere Vorgehen mit dieser individuell ab.
- c. Wir thematisieren und reflektieren entsprechende Vorfälle, die in Gruppen ohne hauptamtliche Begleitung stattgefunden haben, beim nächsten Mitarbeitendenkreis, der nächsten Teambesprechung oder Leitungsrunde und unterstützen uns gegenseitig. Wir vermitteln haupt- und ehrenamtliche Mitarbeitende, die in diesem Rahmen belastende Gespräche geführt haben, entsprechende Hilfs- und Nachsorgeangebote und stehen ihnen seelsorglich zur Seite.
- d. Als ehrenamtliche Mitarbeitende haben wir, insbesondere auf Freizeiten, die Kontaktdaten einer Ansprechperson, bei der wir im Umgang mit einer

grenzverletzenden Situation telefonische Unterstützung erfahren, oder im Anschluss seelsorgliche Begleitung bekommen können.

Mögliche Präventionsmaßnahmen zum Schutz von Teilnehmenden und Mitarbeitenden vor grenzverletzendem Verhalten und sexualisierter Gewalt

Offener Umgang mit dem Thema

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

Schulungen und Fortbildungen für ehren- und hauptamtliche Mitarbeitende:

Durch regelmäßige Schulungen werden Täter*innenstrategien, Erscheinungsformen und Handlungsperspektiven vermittelt. Mitarbeitende werden so für das Thema und die Erscheinungsformen von grenzverletzendem Verhalten und sexualisierter Gewalt sensibilisiert. Dadurch prüfen sie ihr eigenes Verhalten gegenüber Mitarbeitenden und Teilnehmenden und beugen bewussten oder unbewussten Grenzverletzungen oder Übergriffen vor. Der Themenkomplex muss bereits in die Grundschulung für ehrenamtliche Mitarbeitende aufgenommen werden, um von Beginn der Mitarbeit an zu sensibilisieren.

Führungszeugnisse und Selbstverpflichtungen:

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

Definierte Ansprechpersonen und Interventionsverfahren:

Für den Fall, dass grenzverletzendes Verhalten oder sexualisierte Gewalt innerhalb oder außerhalb der Ev.-Luth. Kirchengemeinde Eidinghausen-Dehme bekannt wird, gibt es in der

Evangelischen Kirche von Westfalen klar definierte Ansprechpersonen und Interventionsverfahren. Diese werden allen haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden in entsprechenden Schulungen vorgestellt, sodass diese im Fall der Fälle wissen, wen sie ansprechen können und von wem sie Hilfe und Unterstützung bekommen können. Gleichzeitig wird, nicht zuletzt aus Gründen des transparenten Umgangs mit möglichen Fällen, der Kontakt zu unabhängigen, externen Beratungs- und Hilfsangeboten angeboten oder hergestellt.

Regelmäßige Risikobewertungen von Veranstaltungen und Veranstaltungsorten:

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

Partizipation

Die systematische Beteiligung von Teilnehmenden an Entscheidungen, die sie betreffen, stärkt deren Position und verringert das Machtgefälle zwischen Erwachsenen und Minderjährigen/ Mitarbeitenden und Teilnehmenden. Das ist eine wichtige Voraussetzung zur Verhinderung von „geschlossenen Systemen“ und zur Prävention von sexuellem Missbrauch.

Wir sehen uns als beteiligungsorientierte Organisation. Ziel der Partizipation von Teilnehmenden ist es, dass diese in ihrem Selbstbewusstsein gestärkt werden, damit sie sich ihrer Rechte und Pflichten bewusstwerden, die ihnen erlauben und ermöglichen das Gemeindeleben selbst mitzugestalten. Obwohl partizipative Möglichkeiten und Angebote das Machtgefälle zwischen Teilnehmenden und Mitarbeitenden niemals aufheben können, werden Teilnehmende gestärkt und Abhängigkeitsverhältnisse geringer.

Teilnehmende wissen, welche Ansprechpersonen für Wünsche, Kritik, Nachfragen oder Äußerungen von Verdachtsfällen auf grenzverletzendes Verhalten zur Verfügung stehen.

Kooperation mit dem CVJM Eidinghausen-Dehme

Die Kinder- und Jugendarbeit in der Ev.-Luth. Kirchengemeinde Eidinghausen-Dehme wird gemeinsam mit dem CVJM Eidinghausen-Dehme e.V. organisiert und durchgeführt. Es besteht völlige Übereinstimmung über die Inhalte dieses Schutzkonzeptes zwischen beiden Kooperationspartnern. Für die gemeinsame Kinder- und Jugendarbeit ist dieses Schutzkonzept bindend.

Wichtige Adressen

Stabsstelle „Umgang mit Verletzungen der sexuellen Selbstbestimmung“ (UVSS)

Pfrn. Daniela Fricke

Landeskirchliche Beauftragte für den Umgang mit Verletzungen der sexuellen Selbstbestimmung

Altstädter Kirchplatz 5

33602 Bielefeld

Tel.: 0521/594-308

E-Mail: daniela.fricke@ekvw.de

Fachstelle für Prävention und Intervention“ der Evangelischen Kirche von Westfalen (EKvW)

Jelena Kracht

Referentin für Intervention

Altstädter Kirchplatz 5

33602 Bielefeld

Tel.: 0521/594-381

E-Mail: jelena.kracht@ekvw.de

Christian Weber

Referent für allgemeine Präventionsarbeit

Altstädter Kirchplatz 5

33602 Bielefeld

Tel.: 0521/594-380

E-Mail: christian.weber@ekvw.de

Zentrale Anlaufstelle „help“

Unabhängige Information für Betroffene

von sexualisierter Gewalt

in der ev. Kirche und Diakonie

Tel.: 0800/5040-112

E-Mail: zentrale@anlaufstelle.help

Unabhängige Beauftragte für Fragen des sexuellen Kindesmissbrauchs

Kerstin Claus

Bei administrativen Anfragen können Sie Ihre Anliegen postalisch, per Fax oder E-Mail

Postfach 110129

10831 Berlin

Fax: (030)18555-41555

E-Mail: kontakt@ubskm.bund.de

Hilfetelefon Sexueller Missbrauch

Tel.: 0800-22 55 530

E-Mail: beratung(@)hilfetelefon-missbrauch.de

Zartbitter e.V.

Sachsenring 2 - 4
50677 Köln
Tel.: 00221/312055
Fax: 0221/9320397

Wildwasser Minden e.V.

Finola Nieratschker, Astrid Krämer, Jasmin Riechmann, Angela Gräper, Carisma-Miriam Krech
Weberberg 2
32423 Minden
Tel.: 0571/87677
E-Mail: verein@wildwasser-minden.de

mannigfaltig Minden-Lübbecke

Marcus Wojahn | Michael Drogand-Strud
Simeonstraße 20
32423 Minden
Tel.: 0571/889-2684
E-Mail: info@mannigfaltig-minden-luebbecke.de

Anhang

Zum Schutzkonzept zur Prävention sexualisierter Gewalt



Ev.-Luth. Kirchengemeinde
Eidinghausen-Dehme

offen · begabt · mutig · stark
Gemeinsam Glauben feiern!

Fragebogen zur Risikoeinschätzung

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

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

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

Name der Kirchengemeinde/ des Verbandes/ der Einrichtung:

Adresse des (Gemeinde-) Hauses / der Einrichtung

Diese Einschätzung wurde vorgenommen:

Am:

Von:

1. Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen

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

1.1 Umgang mit Nähe und Distanz:

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

Welche Risiken könnten daraus entstehen?

Konkrete Absprachen zum Umgang mit diesen Risiken:

1.2 Übernachtungen, Beförderungs-, Besuchssituationen

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

Konkrete Absprachen zum Umgang mit diesen Risiken:

1.3 Räumliche Gegebenheiten: Innenräume

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

Welche Risiken könnten daraus entstehen?

Konkrete Absprachen zum Umgang mit diesen Risiken:	
1.4 Räumliche Gegebenheiten: Außenbereich	
Gibt es Bereiche auf dem Grundstück, die schwer einsehbar sind? Welche?	
Ist das Grundstück von außen einsehbar? Wie?	
Ist das Grundstück unproblematisch betretbar? Wie?	
Welche Risiken könnten daraus entstehen?	
Konkrete Absprachen zum Umgang mit diesen Risiken:	
Wer kann sich in der Einrichtung unbeaufsichtigt aufhalten?	
Sind diese Personen in der Einrichtung persönlich bekannt? O Ja / O Nein	Sind es regelmäßige Aufenthalte? O Ja / O Nein
Werden die Gäste namentlich erfasst, Aufenthaltszeiträume dokumentiert? O Ja / O Nein	Welche Risiken könnten daraus entstehen?
Zukünftige Maßnahmen zur Abwendung:	

1.5 Andere Nutzergruppen / Schlüssel	
Gibt es andere Personen / Gruppen, die die Räumlichkeiten nutzen?	
Gibt es andere Personen / Gruppen, die Schlüssel zu den Räumlichkeiten haben?	
Welche Risiken könnten daraus entstehen?	
Konkrete Absprachen zum Umgang mit diesen Risiken:	
2. Mitarbeiter:innen Entwicklung	
2.1 Erweitertes Führungszeugnis	
Liegt das erweiterte Führungszeugnis für alle Mitarbeitenden vor? (Keines älter als 5 Jahre, bei Neueinstellungen/ Neueinstieg ins Ehrenamt nicht älter als 3 Monate)	☐ Ja / ☐ Nein
In welchen zeitlichen Abständen wird es wieder neu angefordert?	
Welche Risiken gibt es durch diese Form des Nachweises?	
2.2 Selbstverpflichtung	
Wie wird evaluiert, ob das Verhalten der Mitarbeiter:innen, Haupt-, Neben- und Ehrenamt ihrer Unterschrift und dem Gespräch zur Selbstverpflichtungserklärung entspricht?	
Wie wird die Selbstverpflichtungserklärung in der Öffentlichkeit (TN, Eltern) kommuniziert?	

Ist für alle Mitarbeiter:innen und Besucher:innen klar, an wen sie sich wenden können, wenn Mitarbeiter:innen sich nicht an die Erklärung halten? ☐ Ja / ☐ Nein	Wie wird dies kommuniziert ?
2.3 Schulung	
Wie wird sichergestellt, dass alle Mitarbeiter:innen, die neu in die Arbeit kommen, an einer Schulung/ Fortbildung zur Prävention (sexueller) Gewalt teilnehmen?	
Wer veranstaltet diese?	
Wie wird sichergestellt, dass jede:r neue Mitarbeiter:in diese zeitnah mitmacht?	
2.4. Dokumentation	
Mitarbeiter:innen in unseren Einrichtungen und Arbeitsbereichen sind oft in unterschiedlichen Kontexten aktiv. Wie können die MA unkompliziert all ihre Infos zum Thema „vorzeigen“? Das ist die Frage nach Dokumentation. Wie wird der Nachweis über das erweiterte polizeiliche Führungszeugnis, die Unterzeichnung des Ethos / Selbstverpflichtung und die Schulung zur Prävention von (sexueller) Gewalt dokumentiert?	

Wie können die MA selber, oder andere Einrichtungen diese Dokumentation nutzen? Wer darf sie einsehen?	
2.5 Bewerbungsgespräche / Motivationsklärung bei Ehrenamtlichen	
Gerade bei dem Neueinstieg in der Kinder- und Jugendarbeit ist es wichtig, auf unsere Haltung und unseren Ethos hinzuweisen und diese zu erläutern. Wie geschieht das?	
Welche Risiken könnten entstehen, wenn es nicht passiert?	
Zukünftige Maßnahmen zur Abwendung:	
2.6 Arbeitsverträge	
Sind in die Arbeitsverträge Zusatzvereinbarungen zum Schutz vor sexualisierter Gewalt aufgenommen? O Ja / O Nein	Welche Risiken könnten daraus entstehen?
Zukünftige Maßnahmen zur Abwendung:	
2.7 Zuständigkeiten und informelle Strukturen	
Sind Zuständigkeiten klar geregelt? O Ja / O Nein	Welche?
Gibt es informelle Strukturen? O Ja / O Nein	Welche?
Welche Risiken könnten daraus entstehen?	

Zukünftige Maßnahmen zur Abwendung:	
Sind nicht-pädagogische Mitarbeitende über bestehende Regeln informiert? O Ja / O Nein	Welche Risiken könnten daraus entstehen?
Zukünftige Maßnahmen zur Abwendung:	

3. Handlungsplan

Wo befindet sich der Handlungsplan (Notfallplan, Handlungskette), in dem für einen Verdachtsfall die Aufgaben und das Handeln konkret geklärt sind?	
Wer bekommt diesen Notfallplan ausgehändigt?	
Welche Risiken könnten daraus entstehen, dass dieser nicht gefunden / genutzt wird?	
Zukünftige Maßnahmen zur Abwendung:	

4. Andere Risiken

In unserer Einrichtung / aus meiner Perspektive sehe ich Risiken in weiteren Bereichen:	
---	--

Unterschriften:	

Interventionsplan

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

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

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

Es gilt:

- Eine „Null-Toleranz- Haltung“ gegenüber Taten und der Transparenz bei der Aufklärung und Aufarbeitung zu Fällen sexualisierter Gewalt.
- Die eigene Rolle zu klären, z. B. kann die dienstvorgesetzte Person keine Seelsorge für die betroffene Person übernehmen.

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

Bei Kenntnisnahme eines Hinweises:

- Akute Gefahrensituationen immer sofort beenden. (Opferschutz)
- Sorgfältige Dokumentation (Sach- und Reflexionsdokumentation)
- Weitere generelle Standards bei Kenntnisnahme eines Hinweises:
 - o Ruhig bleiben, nicht vorschnell, aber konsequent und besonnen handeln
 - o Davon ausgehen, dass das Kind die Wahrheit sagt
 - o Keine falschen Versprechungen gegenüber dem Kind äußern (z.B. ich behalte alles für mich)
 - o Transparentes Vorgehen gegenüber dem Kind/Jugendlichen (nicht immer mit deren Einverständnis, aber nie ohne Kenntnis)
 - o Sorgeberechtigte einbeziehen
 - o Keine eigenen Ermittlungen zum Tathergang

- o Keine eigenen Befragungen z.B. des Kindes durchführen, Erzählen nicht unterbinden
- o Eigene Grenzen und Betroffenheit erkennen und akzeptieren
- An zuständige Person melden und in den Regelablauf einsteigen
- Standard bei Entscheidungen: 4-6-Augenprinzip

Die erste Ansprechperson bei einem Verdacht oder einer Vermutung ist die Meldestelle zum Umgang mit der sexuellen Selbstbestimmung (UVSS). Die Stelle leitet alle weiteren Schritte ein. Verantwortliche Ansprechpartnerin ist die Referentin für Intervention.

Die Referentin für Intervention informiert die entsprechende Leitung des Kirchenkreises.

Die Fallverantwortung ist Leitungsaufgabe und wird mit einem Interventionsteam bearbeitet (siehe unten).

Alle Mitarbeiter:innen sind qua Gesetz verpflichtet, allen Meldungen und Hinweisen nachzugehen, tun sie das nicht, müssen sie arbeits- und dienstrechtlichen Konsequenzen rechnen (SGB VIII und Kirchengesetze). Ebendiese Meldepflicht gilt für alle Fachkräfte im Sinne des SGB VIII.

grau	Prozessschritt	Ziele	Beteiligte	Folgen/ Anmerkungen	Dokumente
1.	Entgegennahme des Verdachtes oder der Vermutung Kontaktaufnahme zur Einschätzung der Gefährdung und der Bewertung. Max. 24 Stunden nach Information		Meldende Person Referentin für Intervention UVSS Leitung Kirchenkreis	Kommt die Information von der Strafverfolgungsbehörde sind unmittelbar alle zuständigen Leitungsorgane zu informieren. Presbyterium, Kirchenkreis Superintendentur, Landeskirchenamt	Falldokumentation mit Kontaktdaten Anlage 2

Einschätzung der Gefährdung

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

Es wird strukturiert geprüft:

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

orange	Prozessschritt	Ziele	Beteiligte	Folgend/ Anmerkungen	Dokumente
2.	Gefährdungseinschätzung Zur Einschätzung der Gefährdungslage und der Bewertung der Information: Fallberatung innerhalb von 24 Stunden nach Eingang der Meldung a) Plausibilität feststellen b) Gefährdungseinschätzung c) Verdachtsstufe	- Bewertung der Situation - Klärung des Einstieges in den Handlungsplan	- Dienstvorsetze/r oder Leitung - UVSS - Meldende -	Es gilt das 4-6-Augen-Prinzip! Opferschutz muss unabhängig vom Ergebnis eingeleitet werden!	Anlage 1
a	Plausibilität	- Wie plausibel ist geschilderte Situation?	s.o.	Es muss eine erfahrene und unabhängige Fachkraft einbezogen werden, die sicherstellt, dass keine Eigeninteressen der Beteiligten und der Einrichtung einfließen! Diese Rolle erfüllt die UVSS	Anlage 2
b	Gefährdungseinschätzung	- Klarheit über die Gefährdung weiterer Kinder und Jugendlicher	s.o.		Anlage 3
c	Verdachtsprüfung, erste Ergebnisse: - Es handelt sich um einen unbegründeten Verdacht (weiter zu 3a) - Es handelt sich um einen vagen Verdacht (weiter zu 3b) - Es handelt sich um einen durch Tatsachen gegründeten Verdacht weiter zu 3c) - Es liegt ein erhärteter und/ oder erwiesener	- Überprüfung der Vermutung	s.o.	Sicherung der Ergebnisse und Begründung der Vermutung der Einstufung und Bewertung des Verdachtes	Anlage 3

	Verdacht vor (weiter zu 3d)				
3.	Weiterarbeit mit den Ergebnissen der Gefährdungseinschätzung				
a	Ergebnis unbegründeter Verdacht Die beschuldigte Person ist gegenüber allen Personen, die vom Verdacht Kenntnis haben, zu rehabilitieren. (weiter bei 5a)	- Rehabilitation der betroffenen Person	s.o.	- Es muss ein Vorgang erarbeitet werden, wie die Rehabilitation erfolgen kann. (siehe 6) - Mitteilung an alle bereits eingebundenen Stellen!	
b	Ergebnis vager Verdacht - Möglicherweise weitere Stellen (LKA, UVSS) einschalten - Es sind weitere Maßnahmen zur Abklärung des Verdachtes erforderlich - Beteiligung/ Bildung des Krisenteams (siehe 6)	- Kindesschutzorientierte Aufklärung - Ggf. Auflagen bzw Angebote für die Mitarbeiter:innen (Coaching, Supervision, Beratung)	Interventionsteam bilden	In bestimmte Prozesse können externe Berater:innen einbezogen werden. Bspl: Wildwasser etc	
c/d	Ergebnis tatsachenbegründeter oder erhärteter oder erwiesener Verdacht - Meldung an alle zu beteiligenden Stellen (Presbyterium, Kirchenkreis, Landeskirche, Jugendamt) - Weitere Maßnahmen zur Abklärung des Verdachtes erforderlich - Bildung des Interventionsteams (siehe 6) - Sofortige Schutzmaßnahmen für die betroffenen Personen mit Hilfestellung der professionellen	- Kindesschutzorientierte Aufklärung	Interventionsteam bilden		

	Unterstützer:innen der Stellen in der Landeskirche - Information von Angehörigen bei Minderjährigen der als Opfer angegebenen Person - Ggf Zusammenarbeit mit der Strafverfolgungsbehörde				
e	Gespräch mit Tatverdächtiger Person - Hinweis auf Recht auf anwaltlichen Beistand, bei Angestellten Recht auf Beteiligung der MAV - Konfrontation mit den Vorwürfen - Hören der Person - Verpflichtung der Verschwiegenheit im Sinne des Datenschutzes und der Persönlichkeitsrechte	- Weiterer Schritt der Plausibilität	Ggf externe Anwaltskanzlei Arbeitsrechtsreferat Krisenteam Vorgesetzte MAV	Wichtig: Ermitteln tut ausschließlich die Strafverfolgungsbehörde! Mögliche Handlungsschritte: - Kurzfristige Freistellung inkl. Hausverbot - Prüfung arbeitsrechtlicher Konsequenzen - Klärung der Verantwortlichkeiten - Klärung des Datenschutzes und des Persönlichkeitsrechtes	

Das Interventionsteam

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

Alle Mailadressen und Telefonnummer müssen untereinander bekannt sein.

Alle beteiligten Personen unterliegen der Geheimhaltung.

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

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

Beteiligte Personen im Krisenteam:

Dienstvorgesetzte/r

Verantwortliche Person Jugendarbeit

Superintendenten:in / Vertretung aus dem KSV

Referentin für Intervention der UVSS

Presbyteriumsvorsitzende/r

Öffentlichkeitsarbeit

Aufgaben des Krisenteams:

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

Die Verantwortung des Prozesses ist beim Träger bzw. Kirchenkreis.

Aufgabenprozess

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

Die Schritte der Aufarbeitung sollten dokumentiert werden.

	Prozessschritt	Ziele	Beteiligte	Folgen/ Anmerkungen	Dokume nte
5					
a	Rehabilitation bei unbegründetem Verdacht	- Möglichst vollständige Rehabilitation	- Leitung/ Dienstvorgesetzte/r - Zu rehabilitierende Person	Ein unbegründeter Verdacht hat schwerwiegende Auswirkungen für die falsch verdächtige Person und die Zusammenarbeit in dem betroffenen Team. Ziel der Rehabilitation ist die Wiederherstellung einer Vertrauensbasis unter den Mitarbeitenden und der Arbeitsfähigkeit der falsch beschuldigten Person im Hinblick auf die ihnen anvertrauten Kinder und Jugendlichen. Die Durchführung der Rehabilitation von Mitarbeitenden bei einem nicht bestätigten Verdacht ist explizite und alleinige Aufgabe der zuständigen dienstvorgesetzten Person und des Trägers. Ein Verfahren kann keine umfassende Garantie geben, dass eine vollständige Rehabilitation gelingt. Die einzelnen Schritte dieses Verfahrens werden formlos	

				dokumentiert. Nach Abschluss wird nach Absprache und im Einvernehmen mit der betreffenden Person geklärt, ob die Dokumente vernichtet oder aufbewahrt werden. Sollten unzumutbare Kosten entstanden sein, ist zu prüfen, ob diese übernommen werden.	
b	Persönliche Aufarbeitung der Mitarbeiter:innen im Team	- Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit des Systems - Aufarbeitung der emotionalen Betroffenheit - Überprüfung ob der Prozess für alle Beteiligten nachvollziehbar und transparent war	- Krisenteam - Beteiligte Mitarbeiter:innen und möglicherweise Kinder und Jugendliche der Einrichtung - Externe Beratung, Supervision	- Für die Aufarbeitung sollte externe Hilfe in Anspruch genommen werden. Die Supervision der EKvW ist darauf vorbereitet Prozesse zu begleiten. - Ansprechpartner:innen aus dem Krisenteam sollten für Fragen zur Verfügung stehen (im Rahmen dessen, was zu sagen ist – Verschwiegenheit!) - Der Fall sollte mit einer symbolischen Handlung abgeschlossen werden	EKD Broschüre „Hinschaue, Helfen, Handeln“ „Unsagbares sagbar machen“
c	Aufarbeitung in der betroffenen Einrichtung - Reflektion der Abläufe - Überprüfung und Überarbeitung der Gefährdungseinschätzung/ des Schutzkonzeptes	- Die Mitarbeiter:innen erlangen Sicherheit im Umgang mit zukünftigen Fällen - Identifizierung von Fehlerquellen im	- Team - Leitung - Externe Begleitung	- Konstruktive Überprüfung der Handlungsabläufe und die Reflexion des Prozesses. - Notwendige Präventionsmaßnahmen für die Zukunft werden erarbeitet - Der Prozess wird ausgewertet	

		Schutzkonzept			
d	Aufarbeitung mit Kindern und Jugendlichen	- Die Kinder und Jugendlichen werden bei ihrer Aufarbeitung unterstützt	- Kinder und Jugendliche - Ehrenamtliche - Fachkräfte - Externe Unterstützung/ Supervision	- Die Aufarbeitung erfolgt mit externer Hilfe	
e	Aufarbeitung mit relevanten Dritten Hier kann es sich um Informationsveranstaltungen für z. B. Eltern handeln oder ein Informationsschreiben, eine Veröffentlichung auf der Homepage o.ä.	- Der Träger ist transparent in seiner Vorgehensweise	- Krisenteam	- Ggf muss deutlich gemacht werden, wo die Grenzen von Information sind.	

Falldokumentation - Kontaktdaten und Plausibilität

Bezeichnung der Einrichtung:	
Träger der Einrichtung:	
Fallverantwortung:	

Entgegennahme der Meldung durch:		
Information gemeldet von:		
	(Name und Anschrift)	
Eingang der Meldung:		
	(Datum)	(Uhrzeit)
Form der Meldung	☐ Persönliches Gespräch	
	☐ Mail / Brief	
	☐ Telefonat	

Am Verdacht / Vorfall beteiligte Personen:		
	Name der (beschuldigten) Person	
	☐	Hauptamtlich beschäftigt in: _____
	☐	Nebenamtlich beschäftigt in: _____
	☐	Ehrenamtlich beschäftigt in: _____
	Betroffene(s) Kind(er)	

Erste Einschätzung:

☐

Grenzverletzung

☐

Übergriffiges Verhalten

☐

Fachliches Fehlverhalten

☐

Strafrechtlich relevante Tat

☐

Keines von allen

Angaben zum Verdacht / Vorfall

Ort des Geschehens:

Objektive Beschreibung des Verdachts / Vorfalls

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

Wer hat was selbst erzählt oder
berichtet?

Was wurde von wem
wahrgenommen?

Was wurde von Dritten
Wahrgenommen?

Aussagen sollten möglichst
wörtlich und vollständig
aufgeschrieben werden.

Auch Rückfragen sind zu
dokumentieren.

**Subjektive Einschätzung
(Reflektion)**

Bis jetzt informierte Personen:

(innerhalb und außerhalb der
Einrichtung/Gemeinde)

Name, Funktion, Kontaktdaten

Name, Funktion, Kontaktdaten

Name, Funktion, Kontaktdaten

Name, Funktion, Kontaktdaten

Einschätzung des Wahrheits-gehalts
des Verdachtes:

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

Begründung:

eingeleitete Sofortmaßnahmen:

Verdachtserklärung und Gefährdungseinschätzung

Datum

Beteiligte

Fallverantwortlich

Name, Funktion

Fachkraft für Kinderschutz

Name

Insoweit erfahrene Fachkraft

(extern)

Name, Institution

weitere Beteiligte

Name

Name

Plausibilität der Vermutung

☐ ist gegeben

☐ ist nicht gegeben

Verdachtsstufe

☐ unbegründeter Verdacht

☐ vager Verdacht

☐ tatsachenbegründeter Verdacht

☐ erhärteter / erwiesener Verdacht

Begründung des Ergebnisses

(ggf. Rückseite verwenden)

Fall ist abgeschlossen

☐ Ja Aufarbeitung und ggf. Rehabilitation notwendig

☐ Nein

weiteres Vorgehen

Meldungen

☐ Ja s. Teil 3

☐ Nein

Wer	Was	Bis wann

Meldung

Meldungen an	☐ Ja	☐ Telefonat
Superintendentur	☐ Nein	☐ Mail
		☐ persönliches Gespräch

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

LKA / FUVSS	☐ Ja	☐ Telefonat
	☐ Nein	☐ Mail
		☐ persönliches Gespräch
Notizen / Vereinbarungen (siehe Hinweise nächste Seite)		

Krisenteam

Beteiligte im Krisenteam		
Name	Funktion / Institution	Kontaktdaten

Aufgaben		
Wer	Was	Bis wann

Strafverfolgungsbehörde	Ja	☐ Telefonat
	Nein, Begründung	☐ Mail
		☐ persönliches Gespräch

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

sonstige Stellen	Ja	☐ Telefonat
	Nein, Begründung	☐ Mail
		☐ persönliches Gespräch

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

sonstige Stellen	Ja	☐ Telefonat
	Nein, Begründung	☐ Mail
		☐ persönliches Gespräch

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

sonstige Stellen	Ja	☐ Telefonat
	Nein, Begründung	☐ Mail
		☐ persönliches Gespräch

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

Gesprächsdokumentation

Für alle Gespräche zu nutzen

Beteiligte

Fallverantwortlich /
Gesprächsleitung

Name, Funktion

Name, Funktion

Name, Funktion

Name, Funktion

Name, Funktion

Gesprächsinhalte

Notizen / Vereinbarungen

subjektive Wahrnehmung

weiteres Vorgehen

Wer

Was

Bis wann

Mitwirkende

An der Erstellung des Schutzkonzeptes haben mitgewirkt:

Uwe Streicher, Jugend- und Gemeindereferent

Christine Weitkamp, Presbyterin

Wolfgang Edler, Pfarrer

sowie die Mitglieder des Presbyteriums der Ev.-Luth. Kirchengemeinde Eidinghausen-Dehme

Selbstverpflichtung

Selbstverpflichtungserklärung der Ev. Jugend Westfalen:

SELBSTVERPFLICHTUNG

IN DER EVANGELISCHEN KIRCHE VON WESTFALEN ZUM SCHUTZ DER SEXUELLEN SELBSTBESTIMMUNG IN DER ARBEIT MIT KINDERN UND JUGENDLICHEN

Jugendarbeit wird in der Beziehung zwischen Menschen und Gott gestaltet. Sie hat die Aufgabe, sich mit Kindern und Jugendlichen zu verständigen, um zu „begreifen“, zu „erfahren“ und zu „verstehen“, was Sinn ergibt, Wert hat, als Regel taugt und deshalb für alle gelten kann und soll.

Unsere Arbeit mit Kindern und Jugendlichen ist getragen von Respekt, Wertschätzung und Vertrauen.

Wir achten die Persönlichkeit und Würde von Kindern und Jugendlichen, gehen verantwortlich mit ihnen um und respektieren individuelle Grenzen.

ALS MITARBEITER*IN DER EV. JUGEND VON WESTFALEN ...

1. verpflichte ich mich deshalb dazu beizutragen, ein sicheres, förderliches und ermutigendes Umfeld für Kinder und Jugendliche zu erhalten und/oder zu schaffen.
2. verpflichte ich mich alles zu tun, damit in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen sexualisierte Gewalt, Vernachlässigung und andere Formen der Gewalt verhindert werden und die sexuelle Selbstbestimmung aller Personen gestärkt wird.
3. verpflichte ich mich, die individuellen Grenzen aller, insbesondere von Kindern und Jugendlichen, zu respektieren und die Intimsphäre und persönliche Schamgrenze zu achten.

4. bin ich mir meiner besonderen Verantwortung bewusst und missbrauche meine Rolle im Umgang mit mir anvertrauten jungen Menschen nicht.
5. nehme ich Kinder und Jugendliche bewusst wahr und achte dabei auch auf mögliche Anzeichen von Vernachlässigung und Gewalt.
Ich achte auf Grenzüberschreitungen durch Mitarbeitende und Teilnehmende in den Angeboten und Aktivitäten der Jugendarbeit. Als Mitarbeiter*in der evangelischen Jugendarbeit bin ich mir meiner Verantwortung bewusst und suche mir gegebenenfalls Hilfe, zum Beispiel im Mitarbeitendenkreis, bei einer/einem beruflich Mitarbeitenden oder einem anderen erwachsenen Menschen meines Vertrauens.
6. versichere ich, nicht wegen einer in §72a SGB VIII bezeichneten Straftat rechtskräftig verurteilt worden zu sein und derzeit weder ein gerichtliches Verfahren noch ein staatsanwaltschaftliches Ermittlungsverfahren wegen einer solchen Straftat gegen mich anhängig ist.

Datum:

Unterschrift:



Weitere Informationen

zum Kirchengesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt (KGSsG), zur Ansprech- und Meldestelle, zu sexueller Bildung und zu hilfreichen Materialien finden sich unter:
<https://www.ev-jugend-westfalen.de/handlungsfelder/sexualisierte-gewalt/>