

Prävention

von sexualisierter Gewalt

Gemeinsames Rahmenschutzkonzept
der evangelischen Kirchenkreise
im Gestaltungsraum IV

EVANGELISCHER KIRCHENKREIS HAGEN
Evangelische Kirche im Rheinland



Evangelischer Kirchenkreis
Hattingen-Witten



EVANGELISCHER
KIRCHENKREIS
SCHWELM

Inhalt

1.	Präambel	4
2.	Schutzkonzept	5
2.1.	Ziele des Schutzkonzepts	5
2.2.	Aufbau	5
2.3.	Erläuterungen zum Sprachgebrauch	6
3.	Sensibilisierung und Prävention	7
3.1.	Sensibilisierung	7
3.2.	Prävention	8
3.3.	Potenzial- und Risikoanalyse	9
4.	Schulungen und Personalverantwortung	10
4.1.	Schulungskonzept	10
4.2.	Personalverantwortung	10
4.3.	Selbstverpflichtungserklärung / Verhaltenskodex	11
4.4.	Erweitertes Führungszeugnis	13
5.	Handlungsleitfaden Begleitung und Kommunikation	14
5.1.	Krisenintervention	14
5.1.1.	Gespräche mit Betroffenen von (sexualisierter) Gewalt	14
5.1.2.	Verdachtsstufen bei Fällen sexualisierter Gewalt	15
5.1.3.	Notfallplan und Meldeweg	16
5.2.	Interventionsteam	20
5.3.	Kommunikation mit der Öffentlichkeit und den Medien	20
5.4.	Aufgaben von Leitungspersonen der Einrichtungen und Gemeinden	20
5.5.	Hilfe und Beratung für Betroffene	21
5.6.	Umgang mit Beschwerden	21
5.7.	Beratung kirchlicher Rechtsträger und Mitarbeitender	21
5.8.	Rehabilitierung	21
6.	Aufarbeitung und Überprüfung	22
6.1.	Aufarbeitung	22
6.2.	Überprüfung	22

Anhang

A1.	Risiko- und Potenzialanalyse	23
A2.	Schulungen	36
A3.	Leitfaden zur Arbeit in externen und digitalen Räumen	37
A4.	Fach- und Beratungsstellen, Unterstützungsangebote für Betroffene	38
L.	Literaturverzeichnis und weiterführende Internetseiten	41



Präambel



Henning Waskönig
Superintendent Hagen



Julia Holtz
Superintendentin
Hatttingen-Witten



Andreas Schulte
Superintendent Schwelm

Als evangelische Kirchenkreise Hagen, Hattingen-Witten und Schwelm (Gestaltungsraum IV) verstehen wir uns von der guten Botschaft Jesu Christi her, in dem die Liebe Gottes zu seinen Geschöpfen ein menschliches Gesicht bekommen hat. Wir glauben, dass diese Liebe allen Menschen gleichermaßen gilt, unabhängig von ihrem Alter, ihrem Geschlecht, ihren individuellen Begabungen oder Einschränkungen und ihrer sexuellen Orientierung. Deshalb erkennen wir die Sexualität jedes Menschen als eine von Gott gegebene Gabe an, die es zu entfalten, zu achten und zu schützen gilt.

Die Arbeit in unserem Gestaltungsraum geschieht in der Verantwortung vor Gott und den Menschen. Als Dienstgemeinschaft der beruflich und ehrenamtlich Mitarbeitenden ist es unser Ziel, unsere Institutionen, Projekte und Gemeinden so zu gestalten, dass sie für alle Menschen Räume sind, in denen sie sich willkommen und sicher fühlen.

Dies erfordert ein hohes Maß an Achtsamkeit gegenüber den individuellen Bedürfnissen jeder einzelnen Person. Wir wollen die persönlichen Grenzen unserer Mitmenschen erkennen und respektieren und sind dabei besonders aufmerksam in Bezug auf Kinder, Jugendliche sowie unterstützungsbedürftige Menschen und Personen in Abhängigkeitsverhältnissen.

Das vorliegende Schutzkonzept setzt einen Rahmen dafür, dass das Miteinander in unseren Einrichtungen und Kirchengemeinden von Respekt, Wertschätzung und Vertrauen geprägt wird. Im Sinne des Kirchengesetzes zum Schutz vor sexualisierter Gewalt (KGSsG)¹ wollen wir innerhalb der EKvW und der EKD einen wirksamen Schutz vor sexualisierter Gewalt implementieren und zugleich da, wo sie dennoch geschieht oder bereits geschehen ist, transparente Wege der Aufklärung schaffen, Betroffene unterstützen, das Geschehene konsequent aufarbeiten und aus Fehlern lernen.

¹ Geltendes Recht: 295 Kirchengesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt (KGSsG) - Kirchenrecht Online-Nachschlagewerk | Ev. Kirche von Westfalen (kirchenrecht-ekvw.de) (abgerufen am 24.09.2024).

Schutzkonzept

2. Schutzkonzept

2.1. Ziele des Schutzkonzepts

Das vorliegende Schutzkonzept verfolgt folgende Ziele:

- I. Beruflich und ehrenamtlich Mitarbeitende aller Arbeitsbereiche sollen ein Bewusstsein für die Ursachen und Formen sexualisierter Gewalt erlangen. Dafür soll ihre Wahrnehmung von grenzverletzendem Verhalten, nicht nur im Bereich der Sexualität, sensibilisiert werden.
- II. Leitungsverantwortliche sollen vertiefte Kenntnisse über Strategien von Tatpersonen erwerben und für Merkmale bei betroffenen Personen, besonders bei Kindern und Jugendlichen, sensibilisiert werden.
- III. Potenziellen Tatpersonen soll der Zugang zu Kindern, Jugendlichen und Menschen in Abhängigkeitsverhältnissen durch erhöhte Aufmerksamkeit so schwer wie möglich gemacht werden.
- IV. Kinder, Jugendliche und Erwachsene in Abhängigkeitsverhältnissen sollen gestärkt und sprachfähig gemacht werden, um sich vor Grenzverletzungen zu schützen. In dem gesamten Prozess der Gefährdungsanalysen und der Entwicklung von Schutzmaßnahmen sollen ihre Stimmen gehört und ihre Bedürfnisse berücksichtigt werden.
- V. In allen unseren Institutionen und Gemeinden sollen im Fall von grenzverletzendem Verhalten den Betroffenen transparente Wege der Anzeige und Hilfe zur Verfügung gestellt werden.
- VI. Insgesamt soll eine Kultur der Achtsamkeit, des Respekts und des Vertrauens geschaffen werden, in der eine offene und sensible Auseinandersetzung mit Sexualität und sexualisierter Gewalt möglich ist und individuelle Grenzen geschützt werden.

2.2. Aufbau

Um diese Ziele zu erreichen, sind jeweils drei Schritte erforderlich:

I. Sensibilisierung und Prävention

Dazu gehören Gefährdungs- und Potenzialanalysen und Schulungen, aber auch Maßnahmen wie regelmäßige Einsicht in erweiterte Führungszeugnisse und die **Selbstverpflichtung** von beruflich und ehrenamtlich Mitarbeitenden².

II. Begleitung und Kommunikation

Dazu gehören klare **Krisen- und Interventionspläne** sowie Ansprechpersonen und Meldestellen auf verschiedenen Ebenen.

III. Aufarbeitung und Evaluation

Dies bedingt eine konstruktive Fehlerkultur und die Bereitschaft, Vorfälle von sexualisierter Ge-

² Siehe dazu Kapitel 4.2. Personalverantwortung.

3. Sensibilisierung und Prävention

3.1. Sensibilisierung

In den Kirchenkreisen des Gestaltungsraums wird eine Kultur der Achtsamkeit gelebt. Grenzen anderer Menschen werden wahrgenommen und respektiert. Um dies zu gewährleisten, ist es notwendig, dass beruflich und ehrenamtlich Mitarbeitende und Teilnehmende sich mit dem Themenfeld sexualisierter Gewalt und mit Aspekten von Sexualität bei sich selbst und im Umgang mit anderen Menschen auseinandersetzen.

Normen und Regeln im Umgang miteinander müssen bekannt sein und in Gesprächen und Schulungen thematisiert werden, damit eine Haltung der Aufmerksamkeit und des Respekts eingeübt wird. Ziel ist eine achtsame Haltung aller beruflich und ehrenamtlich Mitarbeitenden für das Risiko von sexualisierter Gewalt sowie die Fähigkeit, unterschiedliche Situationen wahrnehmen, einordnen und auf sie angemessen reagieren zu können. Dazu dient unter anderem das Wissen um folgende Abstufung und Differenzierung im Kontext sexualisierter Gewalt:

- I. Grenzverletzendes Verhalten:** Dieses ist einmalig oder gelegentlich und kann zufällig und unabsichtlich erfolgen. Zur Bewertung des unangemessenen Verhaltens, das eine Grenzverletzung ausmacht, sind nicht nur Normen und Regeln maßgebend. Dazu sind auch subjektive und persönliche Bewertungen der Betroffenen heranzuziehen.
- II. Sexuelle Übergriffe:** Diese kommen nicht unbeabsichtigt oder zufällig vor. Sie geschehen durch bewusste und zum Teil wiederholte Missachtung von gesellschaftlichen Normen und Regeln und fachlichen Standards. Grenzziehung und Widerstände der betroffenen Person werden bewusst übergangen.
- III. Sexualisierte Gewalt:** Hierbei handelt es sich um physische und psychische Handlungen, die ohne Einwilligung oder Einwilligungsbefähigung an Betroffenen vorgenommen werden. Sexualisierte Gewalt geschieht oft über einen längeren Zeitraum immer wieder und ist häufig durch die Tatperson mit einer Vielzahl von strategischen Schritten bewusst geplant.

Sensibilität und Wissen sind notwendig, um Verdachtsmomente zu erkennen und angemessen handeln zu können.

Grundsätzlich gilt, dass Mitarbeitende, in deren Aufgabenbereich typischerweise Macht-, Abhängigkeits- und Vertrauensverhältnisse entstehen, zu einem verantwortungsvollen Umgang mit Nähe und Distanz verpflichtet sind. Sexuelle Kontakte in diesen Verhältnissen sind mit dem kirchlichen Schutzauftrag unvereinbar und daher unzulässig (Abstinenzgebot).

Zudem haben alle Mitarbeitenden bei ihrer beruflichen oder ehrenamtlichen Tätigkeit das Nähe- und Distanzempfinden des jeweiligen Gegenübers zu achten (Abstandsgebot)⁴.

walt nicht als tragische, unvorhersehbare Einzelfälle zu verstehen, sondern sie auf ihre strukturellen Voraussetzungen hin zu analysieren.

Daraus ergibt sich ein lernendes System, das bereit ist, die eigenen Fehler zu analysieren und sich aufgrund dessen kontinuierlich zu verbessern.

2.3. Erläuterungen zum Sprachgebrauch

Dieses Schutzkonzept verwendet weitestgehend inklusive Begriffe und wenn dies sprachlich nicht möglich ist, den Gender-Doppelpunkt (Kolon) im Wortinneren als Mittel der gendersensiblen Schreibung, um als Platzhalter in Personenbezeichnungen zwischen männlichen und weiblichen auch nonbinäre Personen typografisch sichtbar zu machen.

Ansonsten orientiert sich dieses Schutzkonzept am Sprachleitfaden der EKD zum Thema sexualisierte Gewalt, der im Zusammenhang mit der ForuM-Studie veröffentlicht wurde. So wird von „sexualisierter Gewalt“ und nicht von „Missbrauch“ gesprochen, von „betroffenen Personen“ und nicht von „Opfern“ und zwischen „beschuldigten Personen“ und „Täter:innen“ unterschieden³.

³ Vgl. EKD_Sprachleitfaden_-_ForuM 240118_.pdf (ev-jugend-westfalen.de) (abgerufen am 24.09.2024).

⁴ Vgl. Geltendes Recht: 295 Kirchengesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt (KGSsG) - Kirchenrecht Online- Nachschlagewerk | Ev. Kirche von Westfalen (kirchenrecht-westfalen.de), §4 (abgerufen am 24.09.2024).

3.2. Prävention

Ein wesentlicher Bestandteil des Schutzkonzeptes ist die Prävention. Alle Personen, die die Angebote in den drei Kirchenkreisen des Gestaltungsraumes nutzen oder in den Einrichtungen und Gemeinden der Kirchenkreise arbeiten, sollen vor sexuellen Grenzverletzungen und sexueller Gewalt geschützt sein.

Die präventive Arbeit besteht aus folgenden Bausteinen, die im Schutzkonzept des Gestaltungsraumes verankert sind:

- Durch eine Potenzial- und Risikoanalyse in Hinblick auf sexualisierte Gewalt werden bereits bestehende Präventionsmaßnahmen und vorhandene Risiken aufgezeigt. Die Potenzial- und Risikoanalyse wird in den Arbeitsbereichen, Einrichtungen und Gemeinden der Kirchenkreise durchgeführt. Unter anderem werden Angebotsformate, Räumlichkeiten, Strukturen, Personalmanagement, Teilhabemöglichkeiten und Informationsfluss in einem partizipativen Verfahren untersucht. Ziel ist es, die verletzlichen Stellen innerhalb eines Arbeitsbereiches oder einer Einrichtung aufzudecken und mit (weiteren) Maßnahmen des Schutzkonzeptes darauf zu reagieren, um so die Risiken zu minimieren und den Schutz vor sexualisierter Gewalt gezielt zu verbessern.
- Durch Schulungen, Fortbildungen, Vorträge und Gesprächsangebote werden ehrenamtlich und beruflich Mitarbeitende in dem Themenfeld sexualisierter Gewalt fortgebildet. Sie erwerben auf diese Weise Wissenskompetenz über Strategien von Tatpersonen und üben angemessen präventive und interventive Maßnahmen ein.
- Durch Bildungsangebote im sexualpädagogischen Bereich werden Kinder und Jugendliche altersangemessen befähigt, ihren Körper und eigene Gefühle wahrzunehmen und diese zu benennen. Dieses erschwert Tatpersonen die Umsetzung ihrer Vorhaben.
- Durch Partizipation und Feedbackmöglichkeiten der Teilnehmenden wird Machtgefälle verringert. Leitungskräfte in den unterschiedlichen Arbeitsbereichen und Einrichtungen sind verantwortlich dafür, dass Partizipationsmöglichkeiten implementiert und alle Beteiligten über die Möglichkeiten der Teilhabe und Mitbestimmung informiert werden.
- Durch die Unterzeichnung einer Selbstverpflichtungserklärung verpflichten sich alle beruflich und ehrenamtlich Mitarbeitenden im Gestaltungsraum zu einer achtsamen Haltung. Sie bekennen sich dazu, alles ihnen Mögliche zu tun, um Grenzverletzungen und sexualisierte Gewalt zu verhindern, bzw. im Fall einer Grenzverletzung oder sexualisierter Gewalt zu intervenieren.
- Durch verantwortungsvolles Personalmanagement und die Verpflichtung zur Vorlage des erweiterten polizeilichen Führungszeugnisses wird es Tatpersonen erschwert, in den Kirchenkreisen des Gestaltungsraumes tätig zu werden.

3.3. Potenzial- und Risikoanalyse

Diesem Schutzkonzept liegt eine Risiko- und Potenzialanalyse zugrunde, die in den unterschiedlichen Arbeitsbereichen und Einrichtungen der Kirchenkreise im Gestaltungsraum durchgeführt wurde. Der dazugehörige Fragebogen ist im Anhang des Schutzkonzeptes beigefügt (s. Anhang 1). Die Risiko- und Potenzialanalyse wurde partizipativ durchgeführt.

Die Auswertung der Potenzial- und Risikoanalyse hat – zusammenfassend – folgende Maßnahmen gezeigt, die (weiter) zu implementieren sind und auf die das Schutzkonzept des Gestaltungsraumes und die Schutzkonzepte einzelner Arbeitsbereiche und Einrichtungen reagieren:

- Schulungen nach Zielgruppen und Auffrischungsschulungen sind im Schutzkonzept verankert.
- Beschwerdewege und Ansprechpersonen sind benannt und ein Beschwerdemanagement sowie dessen öffentlicher Zugang sind im Schutzkonzept beschrieben. Eine Haltung des konstruktiven Umgangs mit Fehlern wird aufgezeigt.
- Konkrete Handlungsschritte zum Umgang mit grenzverletzendem Verhalten und sexualisierter Gewalt werden aufgezeigt. Meldeweg und Kriseninterventionsplan werden im Schutzkonzept beschrieben.
- Der Schutz vor sexualisierter Gewalt wird als Leitungsaufgabe im Schutzkonzept beschrieben. Dazu gehören auch eine verantwortliche Personalauswahl und die Bereitstellung der nötigen Informationen bezüglich des Schutzkonzeptes bei der Einstellung neuer Mitarbeitenden und bei der Gewinnung neuer Ehrenamtlicher.
- Eine Selbstverpflichtungserklärung mit Verhaltenskodex ist Teil des Schutzkonzeptes.
- Kriterien für die Anforderung von erweiterten Führungszeugnissen sowie Regularien zur Sicherstellung der Wiedervorlage werden im Schutzkonzept aufgenommen.
- Leitfäden für die Arbeit in externen und digitalen Räumen sowie Hinweise zum Umgang mit nicht einsehbaren Räumen sind Teil des Schutzkonzeptes.
- Hinweise auf Literatur und Fachstellen werden im Schutzkonzept zur Verfügung gestellt.
- Die Veröffentlichung und Zugänglichkeit des Schutzkonzeptes wird gewährleistet. Das Schutzkonzept wird im Leitbild der Kirchenkreise verankert.

4. Schulungen und Personalverantwortung

4.1. Schulungskonzept

Um für das Themenfeld von Grenzverletzung und sexualisierter Gewalt zu sensibilisieren, Möglichkeiten der Reflexion des eigenen Verhaltens zu geben und über rechtliche Rahmenbedingungen aufzuklären, werden im Gestaltungsraum Schulungen angeboten. Diese richten sich an beruflich und ehrenamtlich Mitarbeitende.

Je nach Aufgabe und Funktion sind unterschiedliche Schulungen verpflichtend. Sie entsprechen dem Schulungskonzept der EKD nach Hinschauen-Helfen-Handeln (s. Anhang 2).

Verantwortlich für die Umsetzung der Schulungsverpflichtungen ist das jeweilige Leitungsorgan (vgl. §6 (1) KGSSG), also Presbyterien, KSV, Geschäftsführungen etc. Diese prüfen mit Unterstützung der von der Landeskirche qualifizierten Multiplikator:innen, welcher Schulungsbedarf besteht.

Im Gestaltungsraum werden in Gemeinden und Arbeitsbereichen Fortbildungen im Themenbereich „Sexuelle Bildung und Prävention“ angeboten. Darüber hinaus stehen niedrigschwellige Präventions- und Gesprächsangebote Besuchenden, Teilnehmenden und beruflich und ehrenamtlich Mitarbeitenden zur Verfügung.

4.2. Personalverantwortung

Prävention sexualisierter Gewalt ist Leitungsaufgabe: Neben der Umsetzung der Schulungsverpflichtung ist die Prävention sexualisierter Gewalt durch weitere Maßnahmen im Personalmanagement wahrzunehmen:

- Durch einen entsprechenden Ausschreibungstext in Stellenanzeigen wird die Haltung des Gestaltungsraumes zu grenzverletzendem Verhalten deutlich gemacht.
- In Bewerbungsgesprächen und bei der Gewinnung von ehrenamtlich Mitarbeitenden wird auf die hohe Bedeutung von Prävention und den Schutz vor sexualisierter Gewalt hingewiesen. Themen wie der Umgang mit Nähe und Distanz werden angesprochen.
- Neue Mitarbeitende bekommen in einem „Onboarding“ alle notwendigen Informationen und Materialien, um sich mit dem Thema „Schutz vor sexualisierter Gewalt“ im Gestaltungsraum vertraut zu machen und handlungsfähig zu sein.
- Leitungsgremien definieren jeweils die Zielgruppen, die ein erweitertes Führungszeugnis vorzulegen haben und die Selbstverpflichtungserklärung unterzeichnen.
- Durch kollegiale Beratung, Mitarbeitenden- und Teamgespräche und Angebote zur Supervision werden Räume geschaffen, in denen Mitarbeitende ihr eigenes Verhalten reflektieren und weiterentwickeln können.
- Partizipation von Kindern und Jugendlichen, Teilnehmenden und Mitarbeitenden wird in allen Bereichen ermöglicht. Dieses geschieht strukturell und ist in einem entsprechenden Konzept verschriftlicht.

4.3. Selbstverpflichtungserklärung / Verhaltenskodex

In der Selbstverpflichtungserklärung werden wesentliche Regeln zu einem grenzachtenden Umgang aufgestellt. Die Erklärung enthält außerdem die Verpflichtung, alles Mögliche zu tun, um sexualisierte Gewalt zu verhindern, bzw. in jedem Fall des Verdachts auf sexualisierte Gewalt im Sinne des Kirchengesetzes zum Schutz vor sexualisierter Gewalt (KGSSG) der unverzüglichen Meldepflicht gegenüber der landeskirchlichen Meldestelle nachzukommen. Die Selbstverpflichtungserklärung ist damit ein wesentlicher präventiver und interventiver Bestandteil des Schutzkonzeptes.

Selbstverpflichtungserklärung

von

Vorname, Nachname AN, Geburtsdatum, Anschrift, PLZ Ort

Die Arbeit in der Ev. Kirchengemeinde / in der Einrichtung / im Ev. Kirchenkreis, insbesondere mit Kindern, Jugendlichen und anderen Schutzbefohlenen, geschieht im Auftrag und Angesicht Gottes.

Unsere Arbeit mit allen Menschen, insbesondere mit Kindern, Jugendlichen und anderen Schutzbefohlenen, ist getragen von Respekt, Wertschätzung und Vertrauen. Wir achten die Persönlichkeit und Würde aller Menschen, gehen verantwortlich mit ihnen um und respektieren individuelle Grenzen. Dazu verpflichtet das Kirchengesetz zum Schutz gegen sexualisierte Gewalt (KGSsG) mit allen seinen Ausführungsbestimmungen alle Mitarbeitenden der Ev. Kirche von Westfalen.

Dies anerkennend wird die folgende Selbstverpflichtungserklärung abgegeben:

1. **Ich verpflichte mich**, dazu beizutragen, ein sicheres, förderliches und ermutigendes Umfeld für Kinder, Jugendliche und andere Schutzbefohlene zu erhalten und / oder zu schaffen.
2. Ich verpflichte mich, alles mir Mögliche zu tun, damit in der Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und anderen Schutzbefohlenen sexualisierte Gewalt und andere Formen der Gewalt verhindert werden.
3. Ich verpflichte mich, die individuellen Grenzen aller Menschen zu respektieren und die Intimsphäre sowie die persönliche Schamgrenze zu achten.
4. Ich bin mir meiner besonderen Verantwortung als Mitarbeiter*in bewusst und missbrauche meine Rolle im Umgang mit Kindern, Jugendlichen und anderen Schutzbefohlenen nicht. Ich beachte das Abstands- und Abstinenzgebot.
5. Ich nehme alle Kinder, Jugendlichen und andere Schutzbefohlenen bewusst wahr, sofern ich in meinem Arbeitsbereich mit ihnen Kontakt habe, und achte dabei auch auf mögliche Anzeichen von Vernachlässigung und Gewalt. Ich achte auf Grenzüberschreitungen durch Mitarbeitende und Teilnehmende in der Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und anderen Schutzbefohlenen. In Zweifelsfällen hole ich eine anonymisierte Beratung bei der landeskirchlichen Meldestelle oder dem Jugendamt ein.
6. Bei jeder Vermutung werde ich entsprechend dem Interventionsplan des Schutzkonzepts meines Trägers vorgehen. In jedem Fall des Verdachts auf sexualisierte Gewalt im Sinne des Kirchengesetzes zum Schutz vor sexualisierter Gewalt (KGSsG -) <https://kirchenrecht-westfalen.de/document/47664> habe ich eine unverzügliche Meldepflicht gegenüber der landeskirchlichen Meldestelle: meldestelle@ekvw.de oder Tel. 0521 594 381.
7. Ich verpflichte mich, beim Verdacht auf sexualisierte Gewalt gemäß § 6 KGSsG über die Meldestelle hinaus niemandem Informationen, Mutmaßungen und persönliche Einschätzungen weiterzugeben, ausgenommen es liegt eine zusätzliche institutionelle Meldepflicht gemäß § 47 SGB VIII (https://www.gesetze-im-internet.de/sgb_8/47.html) vor.
8. Falls ich im Laufe meiner Tätigkeit Kenntnis von Ermittlungen wegen einer Straftat bezüglich sexualisierter Gewalt gegen mich erlange, informiere ich hierüber die mir vorgesetzte Person.

(Wohnort, Datum, Unterschrift Vorname und Nachname)

Neben der Selbstverpflichtungserklärung gibt der Leitfaden zur Arbeit in externen und digitalen Räumen eine Vorgabe zum angemessenen Verhalten in den genannten Kontexten (s. Anlage 3).

4.4. Erweitertes Führungszeugnis

Das KGSsG benennt klare Regelungen bezüglich der Einstellungs Voraussetzungen und der Möglichkeit, sich ehrenamtlich in der EKvW zu betätigen. So müssen nach §5 (3) alle privat rechtlich und öffentlich-rechtlich Beschäftigten ein eintragsfreies erweitertes Führungszeugnis nach §30a BZRG vorlegen. Eine Wiedervorlage wird mindestens alle fünf Jahre durch die Personalabteilung angestoßen. Auch Ehrenamtliche ab 14 Jahren müssen ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen, sofern ihre ehrenamtliche Tätigkeit einen dauerhaften, regelmäßigen oder intensiven Kontakt zu Minderjährigen beinhaltet. Ein entsprechendes Prüfschema findet sich im Anhang dieses Schutzkonzeptes.

Verantwortlich für die Umsetzung dieser Maßnahmen ist das jeweilige Leitungsorgan, also auf Kirchengemeindeebene der Kreissynodalvorstand und auf Ebene der Kirchengemeinde das jeweilige Presbyterium.

5. Begleitung und Kommunikation (Handlungsleitfaden)

5.1. Krisenintervention

Das Rahmenschutzkonzept des Gestaltungsraums IV hat zum Ziel, sexualisierte Gewalt zu verhindern, in dem Bewusstsein, dass es sich in einer unerlösten Welt nicht vollständig vermeiden lässt, dass es trotzdem zu Vorfällen kommt, die eine Intervention erfordern. Für alle beruflich und ehrenamtlich Mitarbeitenden ist der Umgang mit einem Vorfall oder einem Verdacht sehr belastend. Zum Schutz der betroffenen und beschuldigten Personen ist daher jenseits der vorgeschriebenen Meldewege absolute Verschwiegenheit zu wahren.

Der nachfolgende Handlungsleitfaden stellt dar, was in einem Verdachtsfall vom ersten Gespräch mit Betroffenen über das Abklären von Verdachtsmomenten bis zur Einleitung einer Intervention im Krisenfall zu tun ist:

Dabei sind das Kirchengesetz der EKvW zum Schutz vor sexualisierter Gewalt (KGSsG)⁵ und der Interventionsleitfaden der EKvW⁶ maßgeblich.

5.1.1. Gespräche mit Betroffenen von (sexualisierter) Gewalt

Erfahren Mitarbeitende von einem Verdachtsfall von sexualisierter Gewalt, so gilt für das Gespräch mit Betroffenen grundsätzlich:

- Sich Zeit nehmen
- Glauben schenken
- Bedürfnisse ernstnehmen
- Bereitschaft signalisieren, auch belastende Dinge anzuhören und auszuhalten
- Zum Sprechen ermutigen
- Nicht bagatellisieren
- Suggestivfragen vermeiden
- Gefühle, besonders Schuldgefühle, ansprechen
- Keine Versprechungen machen, die nicht gehalten werden können!
Hinweis auf die Meldepflicht in Fällen sexualisierter Gewalt!
- Weitere Maßnahmen absprechen

⁵ Geltendes Recht: 295 Kirchengesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt (KGSsG) - Kirchenrecht Online-Nachschlagewerk | Ev. Kirche von Westfalen (kirchenrecht-ekvw.de) (abgerufen am 24.09.2024).

⁶ Interventionsleitfaden_2023_11_02.pdf (evangelisch-in-westfalen.de) (abgerufen am 24.09.2024).

5.1.2. Verdachtsstufen bei Fällen sexualisierter Gewalt

Um den Verdacht einordnen und damit auch über das weitere Vorgehen entscheiden zu können, ist grundsätzlich zwischen vier verschiedenen Verdachtsstufen zu unterscheiden, die unterschiedliche Vorgehensweisen erfordern:

1. Unbegründeter Verdacht:

Die Verdachtsmomente lassen sich durch überprüfbare Erklärungen zweifelsfrei als unbegründet ausschließen. Das Ergebnis ist sorgfältig zu dokumentieren.

2. Vager Verdacht:

Es gibt Verdachtsmomente, die sexualisierte Gewalt vermuten lassen.

Ein Beratungsgespräch nach § 8 KGSsG wird bei der Meldestelle der EKvW wahrgenommen.

3. Begründeter Verdacht:

Die vorliegenden Verdachtsmomente sind erheblich und plausibel:

Vor dem Hintergrund der vorliegenden Informationen werden umgehend geeignete Maßnahmen eingeleitet – Meldepflicht beachten!

4. Erhärteter und erwiesener Verdacht:

Es gibt direkte oder sehr starke indirekte Beweismittel. Vor diesem Hintergrund sind Maßnahmen zu treffen, um den Schutz des Kindes/Jugendlichen/Mitarbeitenden aktuell und langfristig sicher zu stellen. Zusammenwirken der Fachkräfte des Gestaltungsraums und der EKvW (s.u.) – Meldepflicht beachten!

Notfallplan

gemäß §6 des Kirchengesetzes zum Schutz vor sexualisierter Gewalt

Dieser Notfallplan gilt für den Umgang mit sexualisierter Gewalt, die von Mitarbeitenden ausgeübt wird, und für Verletzungen des Abstinenzgebots.

Mitarbeitende:r vermutet
Übergriff oder erfährt davon durch Dritte

Seite **17**

Mitarbeitende:r erfährt
von einem Übergriff durch Betroffene selbst

Seite **18**

Mitarbeitende:r beobachtet
einen Übergriff

Seite **19**

Notfallplan

**Mitarbeitende:r vermutet
Übergriff oder erfährt davon durch Dritte**

**Ruhe bewahren!
Keine Befragungen oder Gespräche!
Nicht ermitteln!**

Anonyme Beratung durch Meldestelle der EKvW

Tel. 0521 594-381
Jelena Kracht, 0521-594-386 oder Mobil 0171 551 6914
Marion Neuper, 0521 594-387
Mail: meldestelle@ekvw.de

Plausibilitätsprüfung durch die Meldestelle der EKvW

Meldung bzw. Aufnahme der Meldung bei erhärtetem Verdacht

Einberufung des Interventionsteams gemäß Schutzkonzept

Zusammensetzung:
Leitung/Vorgesetzte:r, ggf. Superintendent:in, arbeitsrechtliche Expertise (bei Bedarf),
Fachberatung, Öffentlichkeitsreferent:in
Betroffenenzentrierte Abstimmung aller weiteren Schritte
(Vergleiche Interventionsleitfaden der EkvW)

Verdacht lässt sich
eindeutig ausräumen

Rehabilitation
des/der Beschuldigten

Aufarbeitung und Überprüfung des Schutzkonzepts und der Präventionsmaßnahmen.
Begleitung durch externe Fachberatung empfehlenswert.

Ansprechstelle der EkvW vor allem für Betroffene:
Dr. Britta Jüngst, 0521 594-208 (Sekretariat Frau Gonschior)
Fachberatung festgehalten im jeweiligen Schutzkonzept

5. Begleitung und Kommunikation (Handlungsleitfaden)

Fortlaufende Dokumentation

5. Begleitung und Kommunikation (Handlungsleitfaden)

Notfallplan

Mitarbeitende:r erfährt
von einem Übergriff durch Betroffene selbst

Ruhe bewahren!

Zuhören, ernst nehmen, keine Mitschuld geben!
Transparenz über weitere Vorgehen, keine voreiligen Versprechungen

Unverzügliche Meldepflicht gemäß §8 KGSsG
Keine weiteren Gespräche oder Nachforschungen!

Meldestelle: Tel. 0521 594-381 | Mail: meldestelle@ekvw.de
Jelena Kracht, 0521-594-386 oder Mobil 0171 551 6914
Marion Neuper, 0521 594-387

Plausibilitätsprüfung durch die Meldestelle der EkvW

Meldung bzw. Aufnahme der Meldung bei erhärtetem Verdacht

Einberufung des Interventionsteams gemäß Schutzkonzept

Zusammensetzung:

Leitung/Vorgesetzte:r, ggf. Superintendent:in, arbeitsrechtliche Expertise (bei Bedarf),
Fachberatung, Öffentlichkeitsreferent:in
Betroffenenzentrierte Abstimmung aller weiteren Schritte
(Vergleiche Interventionsleitfaden der EkvW)

Verdacht lässt sich
eindeutig ausräumen

Rehabilitation
des/der Beschuldigten

Aufarbeitung und Überprüfung des Schutzkonzepts und der Präventionsmaßnahmen.
Begleitung durch externe Fachberatung empfehlenswert.

Ansprechstelle der EkvW vor allem für Betroffene:
Dr. Britta Jüngst, 0521 594-208 (Sekretariat Frau Gonschler)
Fachberatung festgehalten im jeweiligen Schutzkonzept

5. Begleitung und Kommunikation (Handlungsleitfaden I)

Fortlaufende Dokumentation

Notfallplan

Mitarbeitende:r beobachtet
einen Übergriff

Direktes Eingreifen!

Ruhig und bestimmt den Übergriff stoppen. Ggf. Ärztliche Versorgung
sicherstellen, bei akuter Gefahr Notruf 110 tätigen

Unverzügliche Meldepflicht gemäß §8 KGSsG
Keine weiteren Gespräche oder Nachforschungen!

Meldestelle: Tel. 0521 594-381 | Mail: meldestelle@ekvw.de
Jelena Kracht, 0521-594-386 oder Mobil 0171 551 6914
Marion Neuper, 0521 594-387

Plausibilitätsprüfung durch die Meldestelle der EkvW

Meldung bzw. Aufnahme der Meldung bei erhärtetem Verdacht

Einberufung des Interventionsteams gemäß Schutzkonzept

Zusammensetzung:

Leitung/Vorgesetzte:r, ggf. Superintendent:in, arbeitsrechtliche Expertise (bei Bedarf),
Fachberatung, Öffentlichkeitsreferent:in
Betroffenenzentrierte Abstimmung aller weiteren Schritte
(Vergleiche Interventionsleitfaden der EkvW)

Verdacht lässt sich
eindeutig ausräumen

Rehabilitation
des/der Beschuldigten

Aufarbeitung und Überprüfung des Schutzkonzepts und der Präventionsmaßnahmen.
Begleitung durch externe Fachberatung empfehlenswert.

Ansprechstelle der EkvW vor allem für Betroffene:
Dr. Britta Jüngst, 0521 594-208 (Sekretariat Frau Gonschler)
Fachberatung festgehalten im jeweiligen Schutzkonzept

5. Begleitung und Kommunikation (Handlungsleitfaden I)

Fortlaufende Dokumentation

5.2. Interventionsteam

Nachdem eine Meldung bei der Meldestelle eingegangen ist, leitet die Meldestelle diese an das zuständige Leitungsorgan weiter, das ein Interventionsteam bildet.

Das Interventionsteam handelt immer betroffenenorientiert. Dabei handelt das Interventionsteam im Interessensdreieck zwischen betroffenen Personen, beschuldigten Personen und der Institution / dem System. Im Rahmen eines Interventionsprozesses, dessen Umfang, Komplexität und Dauer nur schwer vorhergesagt werden können, werden Fachpersonen mit verschiedenen Blickwinkeln und Expertisen eingeschaltet, um die Fallbearbeitung auf fachlich hohem Niveau und juristisch korrekt gewährleisten zu können.

Das Interventionsteam besteht aus Leitung/Vorgesetzte:r, ggf. Superintendent:in, arbeitsrechtliche Expertise (bei Bedarf), Fachberatung, Öffentlichkeitsreferent:in.

Das Interventionsteam hat die Aufgaben,

- den vorliegenden Sachverhalt zu klären (Fallbeschreibung und Falldifferenzierung) und daraus Schlussfolgerungen ziehen,
- konkrete Maßnahmen zu beschließen und deren Umsetzung in die Wege zu leiten, im Interventionsprozess zu entscheiden, wer jeweils in diesen eingebunden und informiert wird (Einbindungs- und Informationsmanagement),
- den gesamten Prozess sorgfältig zu dokumentieren und für korrekte Aktenführung und Einhaltung des Datenschutzes zu sorgen,
- den Schutz betroffener Personen herzustellen und ihre Bedarfe adäquat zu berücksichtigen,
- der Fürsorgepflicht für die beschuldigte Person nachzukommen,
- Absprachen zur Kommunikation und Informationsweitergabe an Dritte zu treffen,
- die Einschaltung staatlicher Ermittlungsbehörden zu prüfen

5.3. Kommunikation mit der Öffentlichkeit und den Medien

Öffentlichkeitsarbeit ist in einem Verdachts- oder Krisenfall professionell vorzunehmen. Im Interventions- team wird ein für alle verbindliches Wording festgelegt. Nur die vom Interventionsteam dafür benannten Personen äußern sich gegenüber der Öffentlichkeit und den Medien. Das Interventionsteam entscheidet in jedem Prozessschritt, ob und in welcher Form Pressearbeit geschieht.

5.4. Aufgaben von Leitungspersonen der Einrichtungen und Gemeinden

Leitungspersonen in Einrichtungen und Gemeinden haben in einem Verdachts- und Interventionsfall die Aufgabe, nach dem oben beschriebenen Handlungsleitfaden vorzugehen. Sie haben dabei für den angemessenen Umgang mit Betroffenen und Beschuldigten sowie für die Begleitung von Mitarbeitenden und die Kommunikation mit Gemeindegliedern und die korrekte Umsetzung der einzelnen Schritte innerhalb der Krisenintervention zu sorgen.

5.5. Hilfe und Beratung für Betroffene

Sexualisierte Gewalt zu erleben ist für Betroffene hoch belastend. Es ist Ziel des Gestaltungsraumes, Betroffenen umgehend Unterstützung zukommen zu lassen und dafür zu sorgen, dass konsequent gehandelt wird und Gerechtigkeit geschieht. Betroffene sind in ihrer subjektiven Bedarfslage ernst zu nehmen und auf allen Ebenen in ihrem Bewältigungsprozess zu unterstützen. Dazu gehört u.a., ihnen die Inanspruchnahme professioneller Hilfe anzubieten (s. auch Abschnitt „Aufarbeitung“).

5.6. Umgang mit Beschwerden

Zur Kultur der Achtsamkeit gehört es, Mitarbeitende und Teilnehmende zu ermutigen, offen ihre Kritik und Beschwerden zu äußern. Die jeweiligen Leitungen der Gemeinden und Einrichtungen sowie die Leitungen der Kirchenkreise sind Ansprechpartner:innen für Beschwerden und verpflichten sich, diesen nachzugehen. In den Schutzkonzepten der Körperschaften sind konkrete Beschwerdewege aufzuzeigen und zu kommunizieren.

5.7. Beratung kirchlicher Rechtsträger und Mitarbeitender

Alle Mitarbeitenden und Rechtsträger in der EKvW haben grundsätzlich die Möglichkeit, sich bei Fragen an die Ansprechstelle der Landeskirche zu wenden. Darüber hinaus kann es ratsam sein, eine rechtliche Beratung durch die Landeskirche in Anspruch zu nehmen.

5.8. Rehabilitierung

Ziel einer Rehabilitierung ist die vollständige Wiederherstellung der Reputation einer Person, die fälschlich beschuldigt worden ist. In der praktischen Umsetzung bedeutet dieses, die in Bezug auf die beschuldigte Person gemachten Handlungsschritte wieder umzukehren und deutlich zu machen, dass es sich um einen unbegründeten Verdacht gehandelt hat. In dem Prozess der Rehabilitierung ist die Perspektive der zu Unrecht beschuldigten Person ernst zu nehmen. Sie ist über alle Handlungsschritte zu informieren und muss in den Prozess einbezogen werden.

Aufarbeitung und Überprüfung

6. Aufarbeitung und Überprüfung

6.1. Aufarbeitung

Ist es zu einem Vorfall von sexualisierter Gewalt gekommen, so ist nach der erfolgten Intervention eine Phase der Aufarbeitung notwendig. Der jeweilige Kirchenkreis des Gestaltungsraums unterstützt sowohl die institutionelle als auch individuelle Aufarbeitung mit Hilfestellungen und Maßnahmen. An der Aufarbeitung sind Personen von außerhalb des Gestaltungsraumes zu beteiligen, um einen kritischen Blick von außen zu gewährleisten. Die Aufarbeitung kann ein kürzerer oder längerer Prozess sein.

Ziel der **institutionellen Aufarbeitung** ist es, das Geschehene zu analysieren und aus den gewonnenen Erkenntnissen entsprechende Schlüsse zu ziehen. Strukturen und Handlungsabläufe sind so zu verändern, dass Schwachstellen beseitigt werden. Ebenso dienen die Aufarbeitung und Veränderung der Wiederherstellung verlorengegangenen Vertrauens.

Ein Vorfall sexualisierter Gewalt innerhalb einer Einrichtung, eines Arbeitsbereiches oder einer Kirchengemeinde im Gestaltungsraum ist für viele Menschen traumatisch. Das Ziel individueller Aufarbeitung ist die Verarbeitung des Geschehenen. In Form von Therapieangeboten, Vermittlung an externe Beratungsstellen, Supervision und Gesprächsangeboten unterstützen die Kirchenkreise des Gestaltungsraums die betroffenen Personen. Dabei ist er sich seiner großen Verantwortung bewusst.

Eine Liste von Fachstellen und Unterstützungsangeboten ist Teil dieses Schutzkonzeptes.

6.2. Überprüfung

Alle vier Jahre wird im Gestaltungsraum überprüft, welche Maßnahmen in der Vergangenheit durchgeführt wurden und ob Veränderungen notwendig sind. Für die Überprüfung und Fortschreibung des Rahmenschutzkonzeptes sind die Kreissynodalvorstände der drei Kirchenkreise zuständig. In den Einrichtungen und Kirchengemeinden des Gestaltungsraumes sind die jeweiligen Leitungsorgane für die Überprüfung und Fortschreibung ihrer Schutzkonzepte verantwortlich. Alle Leitungsorgane stellen darüber hinaus sicher, dass beruflich und ehrenamtlich Mitarbeitende in einem jährlichen Rhythmus die nötigen Informationen über die aktuellen Regelungen des geltenden Schutzkonzeptes erhalten.

Anhang

- A1. Risiko- und Potenzialanalyse 24
- A2. Schulungen 36
- A3. Leitfaden zur Arbeit in externen und digitalen Räumen 37
- A4. Fach- und Beratungsstellen, Unterstützungsangebote für Betroffene 38

- L. Literaturverzeichnis und weiterführende Internetseiten 40

Evangelische Kirchenkreise Hagen, Hattingen-Witten und Schwelm

Potenzial- und Risikoanalyse im Rahmen des KGSsG

Erstellt am: _____

Erstellt durch: _____

Arbeitsbereich: _____

6.2.1. TEILNEHMER:INNEN/KLIENT:INNEN/BESUCHER:INNEN

6.2.1.1. In welchen Formaten findet unsere Arbeit statt?

	JA	NEIN
Beratung / Gespräche		
Workshops		
Teamtreffen		
Arbeitsgruppentreffen		

6.2.1.2. In welchen Konstellationen finden unsere Angebote statt?

	JA	NEIN
2er-Settings		
Kleingruppen (bis 10 Personen)		
Großgruppen (über 10 Personen)		

Anhang 1: Risiko- und Potenzialanalyse

6.2.1.3. Erwachsene

	JA	NEIN
Findet die Arbeit bei geschlossener Tür statt?		
Gibt es ein Türfenster?		
Werden die Teilnehmenden nach ihren Wünschen gefragt (Öffnung der Tür / des Türfensters)?		
Haben die Teilnehmenden die mögliche Nähe zur Fluchttür?		
Gibt es konkrete Verabredungen, was im pädagogischen und pastoralen Umgang erlaubt ist und was nicht (Umgang mit Nähe und Distanz)?		
Kommt es zu körperlicher Nähe während der Arbeit?		
Werden schambesetzte Themen angesprochen?		
Wird jede Art von Kleidung toleriert?		
Besteht ein Abhängigkeitsverhältnis?		
Gibt es private Kontakte zu den Teilnehmenden/Klient:innen/Besucher:innen?		
Steht in den Arbeitsbereichen Informationsmaterial zum Schutzkonzept zur Verfügung?		
Haben alle Personen Zugang zu den nötigen Informationen?		
Nehmen Erwachsene mit Behinderungen an den Veranstaltungen teil?		
Nehmen Erwachsene mit Fluchterfahrungen an den Veranstaltungen teil?		
Nehmen Erwachsene an den Veranstaltungen teil, die aufgrund ihrer sozio-/ interkulturellen oder religiösen Herkunft andere Normen in Blick auf genderbesetzte Themen haben?		

Welche Risiken können hieraus entstehen?

Welche Maßnahmen sind künftig sinnvoll?

Anhang 1: Risiko- und Potenzialanalyse

6.2.1.3.1. Merkposten (s. Abschnitt 5): Was zeigt sich für die Arbeit am Schutzkonzept?

6.2.1.4. Kinder und Jugendliche

	JA	NEIN
Nehmen Kinder im Alter von 4 bis 12 Jahren an den Veranstaltungen teil?		
Nehmen Kinder und Jugendliche im Alter von 12 bis 18 Jahren an den Veranstaltungen teil?		
Nehmen Kinder mit Behinderungen an den Veranstaltungen teil?		
Nehmen Kinder mit Fluchterfahrungen an den Veranstaltungen teil?		
Wie wird die Aufsichtspflicht organisiert?		
Übernachten Kinder ohne Sorgeberechtigte bei den Veranstaltungen?		
Schlafen Mitarbeitende und Kinder, Jugendliche sowie nicht volljährige Mitarbeitende in einem Raum?		
Hat die Veranstaltung ein klares pädagogisches Konzept für die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen?		
Sind alle Mitarbeitenden im Bezug auf das Kindeswohl geschult (§8, SGB VIII, §4 KKG)?		
Gibt es konkrete Handlungsanweisungen für Mitarbeitende, was im pädagogischen Umgang erlaubt ist und was nicht?		
Gibt es ein sexualpädagogisches Konzept?		
Steht in den Arbeitsbereichen Informationsmaterial für alle beteiligten Personen zur Verfügung?		
Haben alle Personen Zugang zu den nötigen Informationen?		
Sind die Informationen für alle verständlich (Übersetzungen, leichte Sprache etc.)?		
Gibt es einen Handlungsplan, in dem für einen Verdachtsfall die Aufgaben und das Handeln konkret erklärt sind?		
Gibt es vertraute, unabhängige, interne und externe Ansprechpersonen, die im altersgerechten Umgang geübt sind?		

Welche Risiken können hieraus entstehen?

Welche Maßnahmen sind künftig sinnvoll?

c1: Räumliche Gegebenheiten / Innenräume

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

Welche Risiken können hieraus entstehen?

Welche Maßnahmen sind künftig sinnvoll?

Merkposten (s. Abschnitt 5): Was zeigt sich für die Arbeit am Schutzkonzept?

d1: Außenbereich

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

Welche Risiken können hieraus entstehen?

Welche Maßnahmen sind künftig sinnvoll?

Merkposten (s. Abschnitt 5): Was zeigt sich für die Arbeit am Schutzkonzept?

Bei fremden Räumlichkeiten (b2-d2):

	JA	NEIN
Gibt es ein Schutzkonzept / eine Gefährdungsanalyse für die externen Räume, die wir nutzen?		
Gibt es einen Leitfaden für die eigene Arbeit in externen Räumen mit Blick auf das KGSsG?		

Welche Risiken können hieraus entstehen?

Welche Maßnahmen sind künftig sinnvoll?

Merkposten (s. Abschnitt 5): Was zeigt sich für die Arbeit am Schutzkonzept?

Bei digitalen Räumen:

	Kontrollierter Zugang	Ansprechperson bei sensiblen Themen oder Übergriffen
Videokonferenz (VK) - Plenum		
VK - Breakouts		
VK - Chat		
Soziale Medien (Facebook, Instagram u.a.)		
Telefon		

Welche Risiken können hieraus entstehen?

Welche Maßnahmen sind künftig sinnvoll?

Merkposten (s. Abschnitt 5): Was zeigt sich für die Arbeit am Schutzkonzept?

4.4.3. PERSONALVERANTWORTUNG / STRUKTUREN

	JA	NEIN
Ist ein Hinweis KGSSG und zum Schutzkonzept in der eigenen Konzeption verankert?		
Werden die Schutzkonzepte und der gesamte Schutzprozess regelmäßig überprüft?		
Stehen im Arbeitsbereich ausreichend Ressourcen zur Schutzprozessarbeit zur Verfügung?		
Wird das Thema „Schutz vor sexualisierter Gewalt“ in Bewerbungsverfahren aufgenommen?		
Gibt es Erstgespräche mit interessierten potenziellen Ehrenamtlichen? Wird dabei das Thema „Schutz vor sexualisierter Gewalt“ aufgenommen?		
Gibt es Selbstverpflichtungserklärungen für beruflich Mitarbeitende?		
Gibt es eine Selbstverpflichtungserklärung für ehrenamtlich Mitarbeitende?		
Werden erweiterte Führungszeugnisse regelmäßig von beruflich Mitarbeitenden eingefordert?		
Werden erweiterte Führungszeugnisse regelmäßig von ehrenamtlich Mitarbeitenden eingefordert?		
Gibt es Fortbildungen für Leitungspersonen bzw. Mitarbeitende mit Personalverantwortung zum Thema „Schutz vor sexualisierter Gewalt“?		
Gibt es Fortbildungen für beruflich Mitarbeitende zum Thema „Schutz vor sexualisierter Gewalt“?		
Gibt es Fortbildungen für ehrenamtlich Mitarbeitende zum Thema „Schutz vor sexualisierter Gewalt“?		
Wird bei der Einarbeitung von neuen Mitarbeitenden das Schutzkonzept bekannt gemacht?		
Gibt es regelmäßige Jahresmitarbeitendengespräche und ist in diesen das Thema „Schutz vor sexualisierter Gewalt“ verankert?		
Gibt es die Möglichkeit und Regelungen zur Inanspruchnahme von Supervision?		
Gibt es einen Kriseninterventionsplan?		
Ist der Meldeweg bekannt?		
Sind relevante Mitglieder des Kriseninterventionsteams bekannt?		
Gibt es ein verbindliches und verlässliches Beschwerdemanagement?		
Gibt es Social-Media-Guidelines?		
Gibt es eine offene Kommunikations- und Feedback-Kultur?		
Werden neue Mitarbeitende bevorzugt aus den „eigenen Reihen“ eingestellt?		
Gibt es eine Regelung zum Umgang mit Gerüchten?		
Wird sexualisierte Sprache toleriert?		

Welche Risiken können hieraus entstehen?

Welche Maßnahmen sind künftig sinnvoll?

Merkmale (s. Abschnitt 5): Was zeigt sich für die Arbeit am Schutzkonzept?

4.4.4. ANDERE RISIKEN

In unserem Arbeitsbereich gibt es außerdem Risiken in folgenden Bereichen:

Folgende Maßnahmen halten wir künftig für sinnvoll:

Merkmale (s. Abschnitt 5): Was zeigt sich für die Arbeit am Schutzkonzept?

4.4.5. ZUSAMMENFASSUNG - MIT BLICK AUF DIE SCHUTZKONZEPTARBEIT

Welche Anregungen ergeben sich aus dieser Gefährdungsanalyse für ein Rahmenschutzkonzept des Kirchenkreises? Was sollte aus unserer Sicht hier für alle gleich geregelt sein?

Welche Hinweise ergeben sich aus der Gefährdungsanalyse für das eigene Schutzkonzept des Arbeitsbereiches?

Welche Anregungen/Hinweise ergeben sich aus der Gefährdungsanalyse für Leitfäden bestimmter Themen, die für mehrere Arbeitsbereiche hilfreich sein könnten?

Schulungen entsprechen dem Schulungskonzept der EKD nach Hinschauen-Helfen-Handeln.

1. Die Grundlagenschulung ist für alle haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden der Ev. Kirche von Westfalen verpflichtend. Sie hat einen Mindestumfang von vier Zeitstunden.

Die Schulung wird den jeweils zu schulenden Gruppen angepasst. Im pädagogischen Arbeitsfeld sind nach Bedarf weitere Schulungen empfohlen.

2. Die Leitungsschulung ist für Presbyter:innen, KSV und andere Leitungspersonen, die auch Personal- und Organisationsverantwortung haben, in der Ev. Kirche von Westfalen verpflichtend. Sie hat einen Mindestumfang von sechs Zeitstunden.

Alle Schulungen müssen präsentisch und von zwei zertifizierten Multiplikator:innen durchgeführt werden.

a) Arbeit in externen Räumen

Bei Veranstaltungen in externen Räumen gelten die Hausordnung und – falls vorhanden – das Schutzkonzept der entsprechenden Einrichtung und Organisation, in denen die Arbeit stattfindet. Auf alle Fälle sind dies Standards des Rahmenschutzkonzeptes des Gestaltungsraums IV zu beachten.

Außerdem ist es Aufgabe der jeweils Verantwortlichen, sich mit den Gegebenheiten vor Ort (Räume und Außenbereiche) im Vorfeld vertraut zu machen, um gegebenenfalls bestehende Risiken zu erkennen und durch geeignete Maßnahmen diesen entgegenzuwirken.

b) Arbeit in digitalen Räumen

Bei digitalen Veranstaltungen gelten folgende Maßnahmen:

- Die Host-Funktion ist von einem für die digitale Veranstaltung verantwortlichen Mitarbeitenden wahrzunehmen.
- Digitale Veranstaltungen können nur über einen Warteraum betreten werden.
- Über den persönlichen Chat ist der Host für Rückfragen und Anmerkungen für die Teilnehmenden zu erreichen.
- Bei Breakout-Sessions sind die Teilnehmenden zu Beginn der digitalen Veranstaltung zu ermutigen, diese bei Bedarf zu verlassen und in den Warteraum zurückzukehren.
- Teilnehmende haben jederzeit die Möglichkeit, die digitale Veranstaltung zu verlassen.

Evangelische Kirche von Westfalen

Fachstelle „Prävention und Intervention“ beim Landeskirchenamt der EKvW

Altstädter Kirchplatz 5, 33602 Bielefeld

Meldestelle der EKvW

Telefon: 0521 594-381

Mail: Meldestelle@ekvw.de

Ansprechstelle für Betroffene von sexualisierter Gewalt (N.N.)

Telefon: 0521 594-308

Für allgemeine Fragen, Präventionsberatung, Fortbildung

Christian Weber, Telefon: 0521 594-380

Mail: christian.weber@ekvw.de

Gestaltungsraum IV

Multiplikations- und Präventionsfachkräfte zum Schutz vor sexualisierter Gewalt in den Ev. Kirchenkreisen Hagen, Hattingen-Witten und Schwelm:

Anja Kersting

Telefon: 02336 400-332

Mail: anja.kersting@kirchenkreis-schwelm.de

Haus der Kirche, Potthoffstr. 40

58332 Schwelm

Peter Unger

Telefon: 02336 400-332

Mail: peter.unger@kirchenkreis-schwelm.de

Haus der Kirche, Potthoffstr. 40

58332 Schwelm

Kirchenkreis Schwelm: Umgang mit Verletzungen der sexuellen Selbstbestimmung (kirchenkreis-schwelm.de)

Unterstützungsangebote für Betroffene

<https://www.anlaufstelle.help/>

<https://nina-info.de/telefon-beratung>

<https://psg.nrw/hilfe-findern/#Beratung>

Weitere Fachstellen und Ansprechpartner werden in den Schutzkonzepten der Körperschaften zur Verfügung gestellt.

Literaturverzeichnis

https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/kinder-und-jugend/kinder-und-jugendschutz/schutz-vorsexualisierter-gewalt/initiative-trau-dich/initiativen-zur-praevention-von-sexualisierter-gewalt-86322?fbclid=IwAR2m558_azUI7eGuMhcSYXm3qstxqq69GaEifdOE-6OY0RMpAyNJ4RP2CjU
(abgerufen am 24.09.2024)

<https://www.ekd.de/missbrauch-23975.htm> (abgerufen am 24.09.2024)

<https://www2.ekir.de/inhalt/rahmenschutzkonzept-der-evangelischen-kirche-im-rheinland/>
(abgerufen am 24.09.2024)

[EKD Sprachleitfaden - ForuM 240118 .pdf \(ev-jugend-westfalen.de\)](#) (abgerufen am 24.09.2024)

<https://www.evangelisch-in-westfalen.de/angebote/umgang-mit-verletzungen-der-sexuellenselbstbestimmung/aktuelles/> (abgerufen am 24.09.2024)

https://www.kirchenkreisaachen.de/fileadmin/user_upload/redaktion/kirchenkreis/Sexualisierte_Gewalt_und_Schutzkonzept/Schutzkonzept_KK_AC_web_20211110.pdf (abgerufen am 24.09.2024)

<https://www.forum-studie.de/> (abgerufen am 24.09.2024)

[Geltendes Recht: 295 Kirchengesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt \(KGSsG\) - Kirchenrecht Online-Nachschlagewerk | Ev. Kirche von Westfalen \(kirchenrecht-ekvw.de\)](#)
(abgerufen am 24.09.2024)

[hinschauen - helfen - handeln](#) (abgerufen am 24.09.2024)

[Interventionsleitfaden 2023_11_02.pdf \(evangelisch-in-westfalen.de\)](#) (abgerufen am 24.09.2024)

[KKG_T_Schutzkonzept_Stand_03.2024.pdf \(kirchegt.de\)](#) (abgerufen am 24.09.2024)

[Schutzkonzept Prävention sexualisierter Gewalt Stand 05.06.2023.pdf \(kirche-bielefeld.de\)](#)
(abgerufen am 24.09.2024)

Weiterführende Internetseiten

<https://www.evangelisch-in-westfalen.de/angebote/umgang-mit-verletzungen-der-sexuellenselbstbestimmung/aktuelles/>

<https://ansprechstelle.ekir.de/inhalt/broschuere-sexualpaedagogik-im-blick/>

<https://psg.nrw/sexuelle-bildung-und-praevention-sexualisierter-gewalt/>

<https://juenger-westfalen.padlet.org/janinagruss/materialsammlung-zur-sexuellen-bildung-sexualpaedagogikebk5yfodid9xxffz>