

Evangelischer Kirchenkreis Iserlohn

Kultur der
Achtsamkeit

Verantwortungsübernahme

Bewusstsein von Macht- und
Abhängigkeitsgefällen

Reflexion der eigenen Strukturen

Ehrlichkeit und Offenheit

hinschauen und handeln

Grundhaltung: Wertschätzung und Respekt

Schutzkonzept
gegen sexualisierte Gewalt
für den Evangelischen
Kirchenkreis Iserlohn

1.	Präambel	4
2.	Hinweis zum Umgang mit Überarbeitungen und Aktualisierungen des Schutzkonzeptes	4
3.	Leitbild des Evangelischen Kirchenkreises Iserlohn	5
4.	Vorwort und Begriffsbestimmung	6
5.	Gesetzesgrundlagen	13 - 14
5.1	Grundgesetz (Artikel 1-3)	13
5.2	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)	13
5.3	Rechtsgrundlage Kirchengesetz	14
6.	Das erweiterte Führungszeugnis und die Selbstverpflichtungserklärung für hauptamtliche und ehrenamtliche Mitarbeiter und alle weiteren Tätigen	15 - 20
6.1	Grundlagen des Kirchengesetzes zur Entscheidungsfindung der Notwendigkeit zur Einsichtnahme des erweiterten Führungszeugnisses bei ehrenamtlich Tätigen	15
6.2	Weitere Gesetzesgrundlagen zur Vorlage von erweiterten Führungszeugnissen	17
6.2.1	Bundeszentralregistergesetz (§ 30a)	17
6.2.1.1	Tilgungsfristen	18
6.2.2	Bundeskinderschutzgesetz (seit 01.01.2012 in Kraft getreten)	18
6.2.3	§72a Sozialgesetzbuch (SGB) Achtes Buch (VIII) – Tätigkeitsausschluss einschlägig vorbestrafter Personen	19
6.2.4	Grundlage zur Betriebserlaubnis für Kindertageseinrichtungen	20
6.3	Umgang mit Eintragungen im erweiterten Führungszeugnis	20
7.	Personalverantwortung	21 - 24
7.1	Stellenausschreibung	21
7.2	Sichtung der Bewerberunterlagen	21
7.3	Durchführung des Bewerbungsgesprächs	22
7.4	Erstgespräche mit Auszubildenden, Bewerber:innen für das Freiwillige Soziale Jahr und ehrenamtlichen Mitarbeiter:innen	22
7.5	Erstgespräche mit Sozialstundenleistenden	22
7.6	Einstellungsverfahren	23
7.7	Einarbeitung und Probezeit	23
7.8	Schulungen und Fortbildungen	23
8.	Verhaltenskodex (analog und digital)	25
9.	Potential- und Risikoanalyse (allgemein)	26

10.	Hinweis zum Hinweisgebersystem und Vorgehen bei einem Verdacht auf sexualisierte Gewalt	27 - 32
10.1	Vom Meldebogen bis zu den unterschiedlichen Verfahrensabläufen	27
10.2	Kooperation mit Fachkräften (Netzwerke; telefonische oder online Beratung) und Aufarbeitung von Fällen	31
10.3	Strafanzeige	31
10.4	Rehabilitationsverfahren	32
10.5	Umgang mit der Presse und den Medien	32
10.6	Umgang mit den Dokumenten	32
11.	Maßnahmen zur Sicherstellung des Schutzes der Teilnehmenden sowie mitarbeitenden und ehrenamtlich tätigen Personen	33 - 34
11.1	Partizipation	33
11.2	Präventionsangebot	33
11.3	Lob- und Beschwerdemanagement	33
12.	Evaluation und Fortschreibung des Schutzkonzeptes	35
13.	Ausblick auf weitere Themen zum Schutz gegen sexualisierte Gewalt	36
14.	Quellenangaben	38
15.	Anhänge/Formulare	42 - 84
	Selbstverpflichtungserklärung zum Schutz vor sexualisierter Gewalt	43
	Grundlage zur Einsichtnahme nach Anlage 1 zu § 2 AVO KGSsG	45
	Informationen für Ehrenamtliche	47
	Unsere Verhaltensampel - Kommunikation	49
	Unsere Verhaltensampel – Nähe und Distanz	50
	Unsere Verhaltensampel - medialer Umgang	51
	Potential- und Risikoanalyse	52
	Meldebogen für Lob, Kritik oder eine schriftliche Beschwerde	68
	Entscheidung zur Reaktion auf Lob, Kritik oder eine Beschwerde	69
	Sofortplan	70
	Interventionsleitfaden bei Verdacht auf sexualisierte Gewalt durch eine mitarbeitende Person	72
	Interventionsleitfaden bei einem erfolgten unangemessenen Verhalten durch eine mitarbeitende Person	76
	Interventionsleitfaden bei Verdacht auf sexualisierte Gewalt durch eine mitarbeitende Person an Kindern	78
	Aufnahmebogen bei einem Verdacht gegenüber einer mitarbeitenden Person	79
	Entbindung von der Schweigepflicht	84
	Weitere Anlaufstellen	86
	Checkliste im Umgang mit der Presse/den Medien	90

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

Ein Schutzkonzept dient der Prävention und nimmt alle hauptamtlich und ehrenamtlich Mitarbeitenden und Helfenden in die Pflicht, Schutzbefohlene (= alle anvertrauten Menschen, ungeachtet des Alters, des Geschlechts, der Herkunft) vor (sexualisierter) Gewalt, aber auch vor dem Missbrauch von Machtstrukturen zu schützen. Es soll das Risiko der Verübung sexueller Gewalt vermindern und dem Missbrauch von Machtstrukturen entgegenwirken. Fachkräfte sollen entsprechend der Themen sensibilisiert werden und einen transparenten Zugang zu Hilfs- und Unterstützungswegen erhalten.

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

Ein Konzept lebt von der stetigen Überarbeitung und Aktualisierung. Daher hat sich der Evangelische Kirchenkreis Iserlohn dazu entschlossen, dieses als eine „Loseblattsammlung“ zu führen und Veränderungen sowie Weiterentwicklungen zu dokumentieren.

Der Evangelische Kirchenkreis Iserlohn setzt sich für einen wirksamen Schutz vor allen Formen von Gewalt, auch vor Verletzungen der sexuellen Selbstbestimmung, ein und wirkt auf Aufklärung und Hilfe zur Unterstützung Betroffener hin. Der kirchliche Auftrag verpflichtet alle in der Kirche Mitwirkenden zu einer Haltung der Achtsamkeit, der Aufmerksamkeit, des Respekts und der Wertschätzung sowie der grenzachtenden Kommunikation durch Wahrung persönlicher Grenzen gegenüber jedem Mitmenschen.

Aus diesem Kontext heraus legt der Evangelische Kirchenkreis Iserlohn den größten Wert auf eine Kultur der Achtsamkeit.

Der evangelische
Kirchenkreis Iserlohn
steht ein für eine



Der Evangelische Kirchenkreis Iserlohn setzt mit diesem Schutzkonzept ein klares Zeichen. Es macht deutlich, dass dieses Thema wahr- und ernstgenommen wird und stellt das Wissen um das Vorgehen von Täter:innen in den Vordergrund. Das Konzept demonstriert die eindeutige Abgrenzung von sexualisierter Gewalt und ist als Signalwirkung zu verstehen.

Ein **Schutzkonzept** bietet durch unterschiedliche Säulen wie z. B. der Risiko- und Potentialanalyse die Möglichkeit, strukturelle Gegebenheiten zu hinterfragen und zu verändern und deckt zuvor nicht bedachte Gefährdungsbereiche auf. Es ermöglicht einen stetigen Austausch mit Fachkräften und bietet einen Raum zur Klärung von Fragen und Unsicherheiten. Eine weitere Säule stellt u. a. der Interventionsleitfaden dar, der klar die Handlungsschritte bei einem Verdacht bzw. eines erfolgten Übergriffes regelt.

Inhaltlich dient das Schutzkonzept der Aufklärung über:

- die angewandten Strategien der Täter und Täterinnen
- die Gegebenheiten der Einrichtungen
- Handlungsstrategien bei Verdachtsfällen
- den Umgang mit individuellen Grenzen
- den Umgang mit digitalen Medien
- den eigenen Schutz vor falschem Verdacht sowie vor Trigger-Situationen (Situationen, die eigene (negative) Emotionen auslösen)



Es dient der Abschreckung von Täter:innen, die sich durch die Herangehensweise nicht mehr in einer unbeachteten Thematik bewegen können und der Sensibilisierung jedes einzelnen Mitarbeiters und jeder einzelnen Mitarbeiterin des evangelischen Kirchenkreises Iserlohn.

Die kirchliche Arbeit wurde bislang stets als besonderer Raum -als Schutzraum- empfunden und verstanden. Seit der aufgedeckten Missbrauchsskandale innerhalb der Kirche weiß man jedoch: Auch vor christlichen Lebenskontexten macht dieses Thema keinen Halt. Spätestens jedoch nach den ersten Vorfällen in den eigenen „vier Wänden“ wird für alle deutlich: **Auch vor der eigenen Haustür geschehen solche unfassbaren Taten.**

Das Schutzkonzept versteht sich daher intern sowie extern als ein komplexes Instrument, um einerseits Täter:innen so wenig Raum wie möglich zu bieten, andererseits aber auch für dieses Thema ein Verständnis für den besonders sensiblen Umgang zu gewinnen.

Es soll darauf hinwirken, dass jeder/jede ein Bewusstsein darüber erlangt, dass sexualisierte Gewalt einer differenzierteren Betrachtung bedarf und nicht nur darauf bezogen werden kann, dass Kinder und Jugendliche von dieser Gewaltform betroffen sein können, sondern auch Erwachsene.

Das Schutzkonzept ist als ein sehr vielschichtiges Werkzeug zu betrachten. Es soll zum einen ein Bewusstsein für die bestehenden Abhängigkeitsverhältnisse zu schaffen. Abhängigkeitsverhältnisse bestehen in jedem Bereich – auch wenn sie differenzierter betrachtet werden müssen. So existiert in der Zusammenarbeit mit Kindern und Jugendlichen auf den ersten Blick eine größere Abhängigkeitsstruktur als in der Arbeit mit Erwachsenen. Jedoch können durch psychische, geistige oder körperliche Einschränkungen ebenfalls vorübergehende Abhängigkeiten entstehen.

Auch auf der Verwaltungsebene bestehen Abhängigkeitsverhältnisse, die sich durch die unterschiedlichen Funktionen der Mitarbeiter:innen ergeben.

Zum anderen versteht sich das Schutzkonzept nicht nur als Schutz aller anvertrauten Menschen, sondern auch aller Mitarbeitenden. Es soll nicht nur vor sexualisierter Gewalt schützen, sondern auch vor der gefühlten eigenen Handlungsunfähigkeit, wenn man als Mitarbeitende Person plötzlich und unerwartet eine entsprechende Beobachtung macht oder eine solche Rückmeldung dazu erhält! Durch die klaren und vorgegebenen Strukturen und Vorgehensweisen bietet vor allem das individuelle Schutzkonzept, das auf die Einrichtung und das Angebot zugeschnitten ist, eine Handlungssicherheit in einer Situation, die emotionaler kaum noch sein kann. Strukturen und Vorgehensweisen dienen der Trennung zwischen Emotionalität und dem Umgang für Sachfragen, die für eine klare Aktenführung zwingend erforderlich ist.

Das Schutzkonzept soll folgende prägnante Aussagen unterstreichen:

1. Wir wissen, wie Täter:innen vorgehen!
2. Wir setzen uns aktiv für den Schutz aller mit all den zur Verfügung stehenden Mitteln ein!



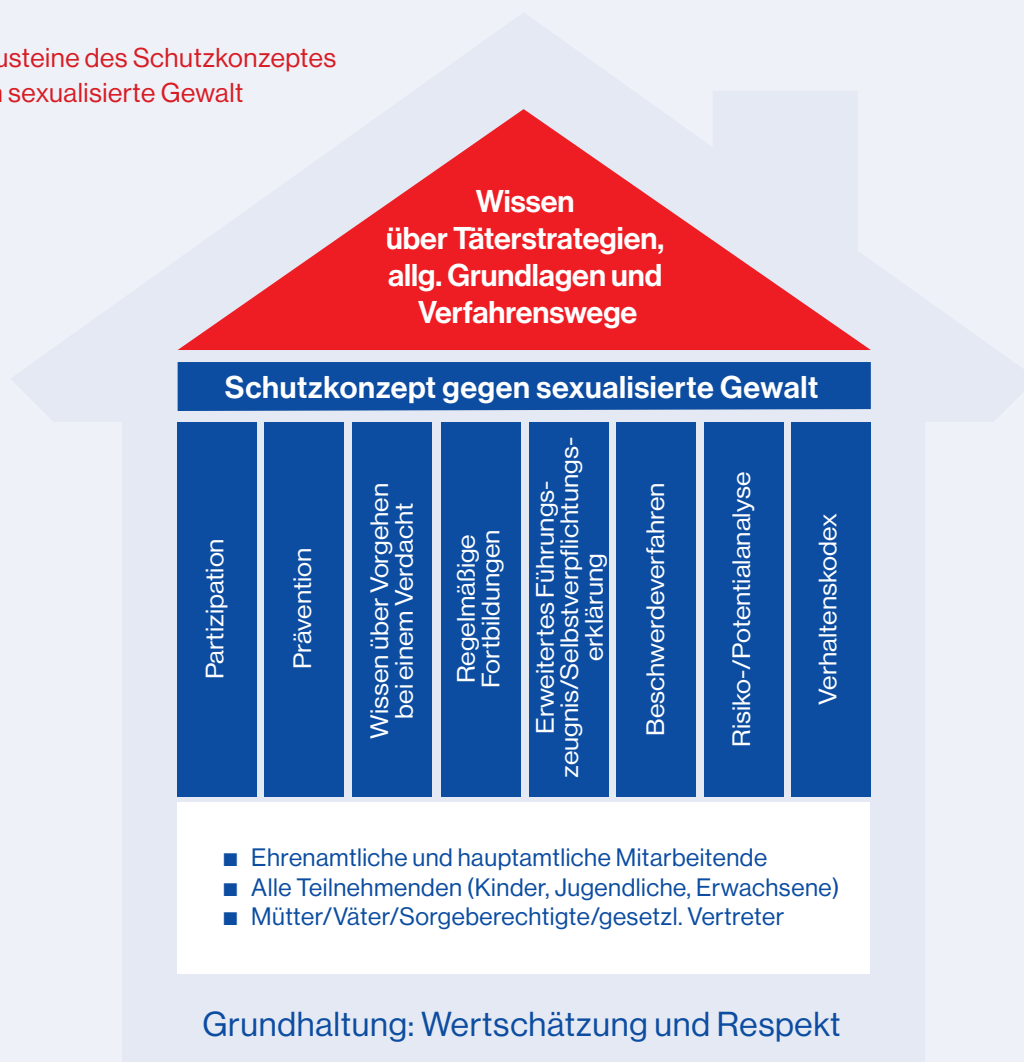
Jede einzelne Säule dieses Konzeptes trägt seinen Teil dazu bei, um dem Schutzkonzept die erforderliche Tragfähigkeit und Stabilität zu bieten.

Warum wird in dem Schutzkonzept von sexualisierter Gewalt und nicht von sexuellem Missbrauch gesprochen? Die Unabhängigen Beauftragten für Fragen des sexuellen Kindesmissbrauchs (UBSKM) definieren wie folgt: In den Begriff „Missbrauch“ kann auch ein „Gebrauch“ in Form von einer Legitimation hinein interpretiert werden. Daher werden in der Fachpraxis und in der Wissenschaft eher die Begriffe „sexuelle Gewalt“ oder „sexualisierte Gewalt“ verwendet.

Auch der Begriff „Gewalt“ kann missverstanden werden. So muss hierbei klar sein, dass eine Form der Gewalt nicht nur rein körperlich, sondern auch in verbaler Form erfolgen kann. Er beschreibt somit eine körperliche und psychische Grenzverletzung, die die Intimsphäre eines Menschen verletzt.

Das Schutzkonzept soll darauf aufmerksam machen, dass sexualisierte Gewalt in allen Gesellschaftsschichten und in allen Berufsfeldern vorkommt, auch innerhalb der Institution Kirche. Es soll den Blick dafür schärfen, dass eine Täterschaft einem Menschen nicht anzusehen ist. Doch wie ist eine Täterschaft zu erkennen?

Bausteine des Schutzkonzeptes
gegen sexualisierte Gewalt



Das **Profil** einer Täterschaft kann wie folgend beschrieben werden:



Sexualisierte Gewalt ist kein Versehen. Es sind geplante Taten, bei denen durch den Aufbau einer Bindung/Beziehung emotionaler Druck bei der betroffenen Person aufgebaut wird.

Täter:innen nutzen für ihre Zwecke das Abhängigkeits- und Machtgefälle, das allein durch die Funktion der mitarbeitenden Person besteht. Dieses Gefälle bietet den Raum für Grenzüberschreitungen und sexualisierte Gewalt. Daher soll das Schutzkonzept den Blick auf die unterschiedlichen (beruflichen) Ebenen lenken, um eine individuelle Einschätzung des Risikos zu ermöglichen.



Ein weiterer und sehr wichtiger Blickwinkel ergibt sich aus der Tatsache, dass auch unter gleichaltrigen Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen sexualisierte Gewalt stattfindet und daher ein sensibler Umgang erforderlich ist.

Ein wichtiger Bestandteil der pädagogischen Arbeit in den Kindergärten ist aus diesem Grund das sexualpädagogische Konzept, das über die altersentsprechenden, sexualpädagogischen Entwicklungsstände der Kinder aufklärt. Darüber hinaus gibt die jeweilige Einrichtung ein individuelles Statement dazu ab, wie sie ihren erzieherischen Auftrag zu diesem Thema definieren. Parallel dazu entsteht eine Transparenz in der Außenwirkung, die ebenfalls als Baustein zum Schutz gegen sexualisierte Gewalt gesehen werden kann.

All diese Themen zeigen auf, wie differenziert der Schutz gegen sexualisierte Gewalt betrachtet werden muss und mit welcher Sensibilität jede einzelne Person damit umgehen sollte.

Worin der Unterschied zwischen Grenzverletzungen und Grenzüberschreitungen liegt, was unter Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung verstanden werden kann und wie das Kirchengesetz sexualisierte Gewalt definiert, wird im Weiteren erläutert.

Grenzverletzungen

Als Grenzverletzungen werden nicht nur objektive Faktoren, sondern auch das subjektive Erleben als solche gesehen. Daher sind Grenzverletzungen (wie z. B. eine unabsichtliche Berührung oder eine verbale Kränkung) nicht ganz zu vermeiden, jedoch korrigierbar. Eine solche Korrektur ist allerdings nur dann möglich, wenn ein Bewusstsein für das grenzverletzende Verhalten besteht.

Bei einer erfolgten Grenzverletzung muss dieser Person, die sich grenzverletzend Verhalten hat, auf das unerwünschte Verhalten durch die Person, die diese Grenzverletzung erfahren hat, hingewiesen werden und ist durch eine selbstkritische Reflexion und der Einsichtsfähigkeit in der Lage, diese Grenzverletzung in Zukunft zu vermeiden.

Welche Faktoren tragen maßgeblich dazu bei, dass Grenzverletzungen korrigiert bzw. minimiert werden können:



- klare (Leitungs-)Strukturen
- Persönliche und berufliche Kontakte werden, soweit es möglich ist, klar voneinander abgegrenzt. So werden Absprachen getroffen, die sich im Umgang innerhalb des beruflichen Kontextes von dem privaten unterscheiden: z. B. die persönliche Ansprache „du“ und „Sie“; beruflich bestehende Strukturen z. B. zwischen Dienst- und Fachaufsicht werden ungeachtet der persönlichen Kontakte beachtet; die im Verhaltenskodex vereinbarten Regeln werden befolgt).
- Achtung der Rechte von Selbstbestimmung und Privatsphäre sind konzeptionell verankert.
- Es besteht ein klares, schriftliches Regelwerk.
- Es existiert ein Beschwerdemanagement.
- Partizipation (meint die Einbeziehung aller Personen an der Erstellung der jeweiligen Konzepte)
- Stetige Überarbeitung der individuellen Konzepte, sowie der Aufarbeitung konzeptioneller Defizite.



Grenzüberschreitungen (sexuelle Übergriffe)

Sexuelle Übergriffe geschehen nicht zufällig und nicht aus Versehen. Sie sind bewusste körperliche und psychische Grenzüberschreitungen und resultieren aus persönlichen und/oder grundlegenden fachlichen Defiziten. Sexuelle Übergriffe unterscheiden sich von unbeabsichtigten Grenzverletzungen.

Diese Aspekte stellen sich wie folgend dar:

- Verbale und nonverbale Reaktionen der betroffenen Person werden nicht wahrgenommen oder missachtet.
- Grenzverletzendes Verhalten tritt massiv und häufig auf.
- Hinweise oder Kritik von Dritten an dem grenzverletzenden Verhalten werden missachtet.
- Die Übernahme von Verantwortung für das eigene grenzüberschreitende Verhalten fehlt oder ist unzureichend.
- Es erfolgt eine Abwertung von betroffenen Personen und/oder Zeug:innen, die Dritte um Hilfe bitten.
- Wer massives und häufiges grenzverletzendes oder grenzüberschreitendes Verhalten benennt, wird des Mobbing bezichtigt.



Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung

Sexuelle, psychische und körperliche Übergriffe gehören in der Regel zur strategischen Vorbereitung einer Straftat, um Betroffene persönlich zu verunsichern und zu schwächen und Angehörige, Kollegen und Freunde in Sicherheit zu wiegen.

Die Glaubwürdigkeit des Betroffenen und die Idee davon, dass eine Straftat erfolgt sein könnte, werden dadurch strategisch in Frage gestellt.

Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung sind im Strafgesetzbuch (STGB) verankert und sind unter dem Punkt 4.2.3 erfasst.

Diese Straftaten können strafrechtlich zur Anzeige gebracht und verfolgt werden. Eine Straftat im rechtlichen Sinne liegt jedoch erst vor, wenn es zu einer rechtskräftigen Verurteilung gekommen ist. Diese ist ab dem Zeitpunkt dem erweiterten Führungszeugnis zu entnehmen. Eine Straftat, die weder zur Anzeige gebracht wird oder keine rechtskräftige Verurteilung erfährt, wird in dem erweiterten Führungszeugnis nicht erfasst.

Begriffsbestimmung sexualisierte Gewalt nach dem Kirchengesetz §2

Sexualisierte Gewalt meint eine unerwünschte sexuelle Verhaltensweise, die die Würde der betroffenen Person in verbaler, non-verbaler oder durch ein aktives oder passives Verhalten verletzt.

Sexualisierte Gewalt wird immer als Straftat eingruppiert, wenn ein Verhalten gegen die sexuelle Selbstbestimmung verstößt. Hier verweist das Kirchengesetz auf den § 201a Absatz 3 und die §§ 232 bis 233a des Strafgesetzbuches.

Von sexualisierter Gewalt ist ebenfalls auszugehen, wenn eine körperliche, seelische, psychische, geistige, sprachliche oder strukturelle Unterlegenheit gegenüber der Täterin oder dem Täter besteht und somit keine Selbstbestimmung oder nur eine eingeschränkte Selbstbestimmung gegeben ist.



Die Gesetzesgrundlagen in Bezug auf die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen sind klar und eindeutig geregelt und bieten keinen Raum für Interpretationen. In diesem Kapitel werden alle Grundlagen der Gesetzestexte dargestellt, um auch einen Bezug zu der Arbeit mit Erwachsenen herstellen zu können und sich der Frage zu stellen, ob es eine ebenso klare gesetzliche Haltung zum Schutz vor sexualisierter Gewalt gegenüber volljährigen Personen gibt.

5.1 Grundgesetz (Artikel 1-3)

In den Artikeln des Grundgesetzes (u. a. in Artikel 1-3) sind die Grundlagen der Menschenrechte verankert. Sie sagen aus, dass jeder Mensch ein Recht auf eine freie Entfaltung seiner Persönlichkeit hat, soweit die Rechte anderer nicht verletzt werden, nicht gegen die verfassungsgemäße Ordnung oder das Sittengesetz verstößt. Es beschreibt das Recht der körperlichen Unversehrtheit, aber auch die Gleichberechtigung von Männern und Frauen und dem Benachteiligungsverbot u. a. bzgl. der Herkunft, der Rasse, des Glaubens, seiner Behinderung und seiner sexuellen Orientierung.

5.2 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

„Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) schützt umfassend vor Benachteiligungen in Beschäftigung und Beruf (§ 2 AGG). Sexuelle Belästigung wird dabei als Benachteiligung erfasst (§ 3 AGG, Abs. 4).“¹⁾ Es trat erstmalig im August 2006 in Kraft.

„Was ist sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz? Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) spricht von sexueller Belästigung, wenn

„[...] ein unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten, wozu auch unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornografischen Darstellungen gehören, bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird, insbesondere wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.“ (§ 3 Abs. 4 AGG)“²⁾

¹⁾ Beispiele Guter Praxis zur Prävention und Intervention von sexueller Belästigung im Arbeitsleben Methodisches Vorgehen und Befunde; Barbara Nägele, Nils Pagels und Filiz Berger (S. 7 Satz 1)

²⁾ Antidiskriminierungsstelle - Publikationen - „Was tun bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz?“ Leitfaden für Beschäftigte, Arbeitgeber und Betriebsräte; S. 5; besucht am 20.02.2023 um 16:35 Uhr

5.3 Rechtsgrundlage Kirchengesetz

Das Kirchengesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt ist im März 2021 verabschiedet und rechtskräftig geworden.

In der Präambel des Kirchengesetzes wird in Satz 4 daraufhin gewiesen, dass alle in der Kirche **Mitwirkenden** u. a. zu einer Haltung der Achtsamkeit verpflichtet sind.

In § 3 ist von **Mitarbeitenden**, **ehrenamtlichen Tätigen** und **Teilnehmenden** die Rede. Was unterscheidet jedoch diese Ämter?

Bevor an dieser Stelle weiter auf rechtliche Grundlagen im Kontext des erweiterten Führungszeugnisses eingegangen wird, sollte zum weiteren Verständnis eine Definition der o. g. Begriffe erfolgen:

Mitarbeitende: Mitarbeitend ist eine Person, die in einem öffentlich-rechtlichen oder privat-rechtlichen Dienst- oder Arbeitsverhältnis steht.

Ehrenamtlich Tätige: Ehrenamtlich Tätige wirken an kirchlichen Angeboten regelmäßig und planend oder leitend mit und führen Angebote durch.

Teilnehmende: Beschreibt all die Personen, die an kirchlichen Veranstaltungen und Angeboten teilnehmen.

Mitwirkende: Darunter fallen alle Mitarbeitende, ehrenamtlich Tätige und Teilnehmende.



Die Grundlage zur Vorlageverpflichtung eines erweiterten Führungszeugnisses innerhalb des Evangelischen Kirchenkreises ist in dem § 5 verankert, der den Ausschluss einer Einstellung und Tätigkeit regelt.

Absatz 3 Satz 1 besagt, dass „Mitarbeitende bei der Anstellung ein erweitertes Führungszeugnis nach § 30a Bundeszentralregistergesetz (BZRG) in der jeweils geltenden Fassung und nach der Anstellung in regelmäßigen Abständen von längstens fünf Jahren“ vorlegen müssen.

Weiter wird der Umgang mit ehrenamtlich Tätigen in Satz 2 beschrieben. So gilt auch hier die Pflicht der Vorlage des erweiterten Führungszeugnisses, wenn je nach „Art, Intensität und Dauer des Kontakts mit Minderjährigen und Volljährigen“ Abhängigkeitsverhältnisse vorliegen. Insgesamt sollte der Umgang mit dem Thema sehr sensibel angegangen werden. Daher wird an dieser Stelle deutlich daraufhingewiesen, dass auch jeder volljährige Mensch durch eine schwierige Zeit in seinem Leben in ein Abhängigkeitsverhältnis gelangen kann.

Satz 4 regelt die Vorlage der erweiterten Führungszeugnisse in allen anderen Fällen durch das rechtsvertretende Leitungsorgan.

§ 6 Absatz 3 Nr. 3 des Kirchengesetzes zum Schutz vor sexualisierter Gewalt setzt die Selbstverpflichtungserklärung voraus und hält die Leitungsorgane dazu an, diese standardisiert einzusetzen.

Die Begründung zur Vorlageverpflichtung des erweiterten Führungszeugnisses in bestimmten Arbeitsfeldern ergibt sich aus den unterschiedlichen Gesetzesgrundlagen und dient als ein weiterer Baustein der Prävention. Die Einsicht des erweiterten Führungszeugnisses obliegt einer zuvor schriftlich benannten hauptamtlichen Person, die auf der Grundlage der Datenschutzverordnung die Vorlage des Dokuments bezeugt.

Dokumentiert werden darf lediglich das Datum der Einsichtnahme und ob das erweiterte Führungszeugnis einen Eintrag vorweist. Ebenso wird die Wiedervorlage für die erneute Einsicht nach 3 – 5 Jahren terminiert.

Liegt ein Eintrag, der ausschließlich aufgrund einer strafrechtlichen Verurteilung zugrunde liegt vor, so führen nur die in 4.2.4 aufgeführten Straftaten zu einem Tätigkeitsausschluss.

Die Selbstverpflichtungserklärung ist als eine selbst aufgelegte Regelung zu verstehen. Sie dient der Kirche als ein weiteres Präventionsinstrument und demonstriert die Übernahme von Verantwortung durch die Mitarbeitenden.

Das erweiterte Führungszeugnis und die Selbstverpflichtungserklärung sind spätestens alle 5 Jahre neu vorzulegen. Das Führungszeugnis darf zum Zeitpunkt der Einsicht nicht älter als drei Monate sein und muss als Original vorgelegt werden.

Wie die zuvor beschriebenen unterschiedlichen Rechtsgrundlagen miteinander in Verbindung stehen, welche „Vergehen“ im Bundeszentralregistergesetz (BZRG) registriert werden und wie lange diese dort gespeichert sind, wird in den folgenden Abschnitten erläutert.

Des Weiteren wird das Schutzkonzept einen kleinen Einblick darüber geben, welche Bewandnis die unterschiedlichen Einträge in dem Führungszeugnis haben, welche für den Evangelischen Kirchenkreis Iserlohn relevant sind, wie der Arbeitsgeber mit den Informationen umgeht und was nach der Vorlage mit dem Dokument geschieht.

6.1 Grundlagen des Kirchengesetzes zur Entscheidungsfindung der Notwendigkeit zur Einsichtnahme des erweiterten Führungszeugnisses bei ehrenamtlich Tätigen

Zur Entscheidungsfindung, in welchem Tätigkeitsfeld die Notwendigkeit der Einsichtnahme des erweiterten Führungszeugnisses bei ehrenamtlich Tätigen besteht, soll folgende Tabelle, die dem Kirchengesetz entnommen ist, dienen.



Anlage 1 zu § 2 AVO KGSsG

Gefährdungspotenzial nach Art, Intensität und Dauer	
Niedrig	Hoch
Art	
Es besteht kein besonderes Vertrauensverhältnis.	Es besteht ein besonderes Vertrauensverhältnis.
Es besteht kein Hierarchie-/Machtverhältnis.	Es besteht ein Hierarchie-/Machtverhältnis.
Merkmal der Schutzbefohlenen, zu denen Kontakt besteht: keine Behinderung, kein besonderes Abhängigkeitsverhältnis.	Merkmal der Schutzbefohlenen, zu denen Kontakt besteht: Behinderung, besonderes Abhängigkeitsverhältnis.
Merkmal bei Kindern und Jugendlichen, zu denen Kontakt besteht: höheres Alter; keine oder nur geringe Altersdifferenz.	Merkmal bei Kindern und Jugendlichen, zu denen Kontakt besteht: junges Alter; signifikante Altersdifferenz.
Intensität	
Tätigkeit wird gemeinsam mit anderen wahrgenommen.	Tätigkeit wird allein wahrgenommen.
Sozial offener Kontext hinsichtlich ■ Räumlichkeit oder ■ struktureller Zusammensetzung oder ■ Stabilität der Gruppe	Sozial geschlossener Kontext hinsichtlich ■ Räumlichkeit oder ■ struktureller Zusammensetzung oder ■ Stabilität der Gruppe
Tätigkeit mit Gruppen	Tätigkeit mit einzelnen Schutzbefohlenen
Geringer Grad an Intimität	Hoher Grad an Intimität
Kein Wirken in Privatsphäre der Schutzbefohlenen (z. B. Körperkontakt/Pflege)	Wirken in Privatsphäre der Schutzbefohlenen (z. B. Körperkontakt/Pflege)
Dauer	
Einmalig/punktuell/gelegentlich	Von gewisser Dauer/Regelmäßigkeit/ umfassende Zeitspanne
Regelmäßig wechselnde Schutzbefohlene	Dieselben Schutzbefohlenen für eine gewisse Dauer

Diese Tabelle ermöglicht eine einheitliche Auflistung aller Arbeitsbereiche der jeweiligen Gemeinden und aller Einrichtungen, die die Einsichtnahme der erweiterten Führungszeugnisse erforderlich machen. Der Evangelische Kirchenkreis Iserlohn setzt hier als Maßstab auf ein Ampelsystem, um eine einheitliche Bewertung des Gefährdungspotentials festlegen zu können. Die Einschätzungen dazu werden durch die jeweiligen Presbyterien vorgenommen.

6.2 Weitere Gesetzesgrundlagen zur Vorlage von erweiterten Führungszeugnissen

Im öffentlichen Recht ist dieses Gesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt bereits seit dem 01.01.2012 durch das Bundeskinderschutzgesetz (BKischG) geregelt, das diesbezüglich eine Änderung des § 72a SGB VIII hervorgerufen hat. Der Grundsatz dieser Gesetze ist jedoch im Grundgesetz (GG) verankert.

6.2.1 Bundeszentralregistergesetz (§ 30a)

Am 01. Mai 2010 trat die Regelung zur Vorlage des erweiterten Führungszeugnisses (§30a) durch das Bundeszentralregistergesetz in Kraft. Diese sagt aus, dass einer antragstellenden Person das erweiterte Führungszeugnis ausgestellt wird, um die persönliche Eignung nach § 72 SGB VIII prüfen zu können. Die Auskünfte müssen vertraulich behandelt werden (§ 44).

Folgende Informationen sind dem erweiterten Führungszeugnis zu entnehmen. Jeder, der strafrechtlich verurteilt wurde oder einen Strafbefehl erhalten hat, wird im BZRG registriert. Doch nicht jede Straftat ist im Führungszeugnis hinterlegt. Somit stellt das Führungszeugnis lediglich einen Auszug des Bundeszentralregistergesetzes dar.

Bei einem Führungszeugnis wird in drei Kategorien unterschieden:

1. Das einfache Führungszeugnis
2. Das erweiterte Führungszeugnis
3. Das behördliche Führungszeugnis



In einem einfachen Führungszeugnis werden Straftaten, die zur Bewährung ausgesetzte Jugendstrafen beinhalten oder Verurteilungen zu einer Geldstrafe von bis zu 90 Tagessätzen bzw. einer Freiheitsstrafe von bis zu drei Monaten, nicht erfasst. Ebenfalls werden in dem einfachen Führungszeugnis im Interesse der Resozialisierung Sexualdelikte nicht registriert.

Das erweiterte Führungszeugnis erfasst alle Straftaten, die kinder- und jugendschutzrelevante Verurteilungen enthalten, somit auch die Straftaten, die im Bezug auf Sexualdelikte unter den 90 Tagessätzen bzw. einer Freiheitsstrafe unter drei Monaten liegen.

Nur in einem behördlichen Führungszeugnis sind alle Straftaten erfasst! Das behördliche Führungszeugnis wird nicht für private Zwecke ausgestellt und nur ausgewählten Personen, wie Richtern oder Staatsanwälten, zur Einsicht zur Verfügung gestellt.³⁾ Die Inhalte des Führungszeugnisses sind in § 32 des BZRG geregelt.

³⁾ <https://anwaltauskunft.de/magazin/gesellschaft/strafrecht-polizei/polizeiliches-fuehrungszeugnis-antworten-auf-die-wichtigsten-fragen?full=1>
vom 18.10.2018 zuletzt besucht am 06.02.2023

6.2.1.1 Tilgungsfristen

„Je nach Schwere und Art des Vergehens bleiben die Einträge für drei, fünf oder zehn Jahre bestehen.“ Die Tilgungsfrist verlängert sich automatisch, wenn währenddessen weitere Straftaten hinzukommen.^{3F} Weitere Informationen können den §§ 34 – 38 BZRG entnommen werden.

6.2.2 Bundeskinderschutzgesetz (seit 01.01.2012 in Kraft getreten)

„Am 1. Januar 2012 ist das Bundeskinderschutzgesetz in Kraft getreten. Es steht für umfassende Verbesserungen des Kinderschutzes in Deutschland. Das Bundeskinderschutzgesetz bringt den vorbeugenden Schutz von Kindern und das Eingreifen bei Verletzungen des Kinderschutzes gleichermaßen voran. Außerdem stärkt es alle Akteure, die sich für das Wohlergehen von Kindern engagieren - angefangen bei den Eltern, über den Kinderarzt oder die Hebamme bis hin zum Jugendamt oder Familiengericht.“ ...

„Wer eine hauptamtliche Tätigkeit in der Kinder- und Jugendhilfe aufnehmen möchte, ist verpflichtet ein erweitertes Führungszeugnis vorzulegen. Durch das Bundeskinderschutzgesetz wurde diese Verpflichtung auch auf die ehren- und nebenamtlich Tätigen ausgeweitet. Dadurch werden Kinder und Jugendliche in der Kinder- und Jugendhilfe besser geschützt.

Die Träger der öffentlichen Jugendhilfe und die freien Träger entscheiden, für welche ehren- oder nebenamtlichen Tätigkeiten Einsicht in das erweiterte Führungszeugnis von Bewerberinnen und Bewerber erforderlich ist. So soll sichergestellt werden, dass keine einschlägig vorbestraften Personen ein Näheverhältnis zu Kindern und Jugendlichen aufbauen und dieses ausnutzen können. Entscheidende Kriterien sind dabei die Art, Intensität und Dauer des Kontakts zu Kindern und Jugendlichen, die eine bestimmte Tätigkeit erfordert beziehungsweise ermöglicht.“ ⁵⁾

Das Bundeskinderschutzgesetz nahm in diesem Zusammenhang 2012 eine Änderung am § 72a SGB VIII vor.



4) https://www.focus.de/finanzen/experten/tobias_klingelhoefer/fuehrungszeugnis-was-steht-drin_id_9803749.html
vom 26.10.2018, 16:16 zuletzt besucht am 06.02.2023

5) Auszug aus <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/kinder-und-jugend/kinder-und-jugendschutz/bundeskinderschutzgesetz/das-bundeskinderschutzgesetz-86268>
zuletzt besucht am 06.02.2023

6.2.3 §72a Sozialgesetzbuch (SGB) Achtes Buch (VIII) – Tätigkeitsausschluss einschlägig vorbestrafter Personen

Dieser Paragraph regelt, welche Personen für die Wahrnehmung der Aufgaben in der Kinder- und Jugendhilfe durch die Träger der öffentlichen Jugendhilfe nicht beschäftigt werden dürfen (Absatz 1 Satz 1).

Ebenso sind die Träger der öffentlichen Jugendhilfe (für den Evangelischen Kirchenkreis Iserlohn ist der Träger der öffentlichen Jugendhilfe das LWL – Landesjugendamt Westfalen) nach Absatz 3 dazu verpflichtet sicherzustellen, dass auch bei freien Trägern keine Person beschäftigt oder vermittelt wird, die aufgrund einer folgenden Straftat des Strafgesetzbuches verurteilt wurde:

- § 171 Verletzung der Fürsorge- oder Erziehungspflicht
- § 174 Sexueller Missbrauch von Schutzbefohlenen
- § 174a Sexueller Missbrauch von Gefangenen, behördlich Verwahrten oder Kranken und Hilfsbedürftigen in Einrichtungen
- § 174b Sexueller Missbrauch unter Ausnutzung einer Amtsstellung
- § 174c Sexueller Missbrauch unter Ausnutzung eines Beratungs-, Behandlungs- oder Betreuungsverhältnisses
- §§ 176 bis 176b Tatbestände des sexuellen Missbrauchs von Kindern
- §§ 177 bis 179 Tatbestände der sexuellen Nötigung und des sexuellen Missbrauchs
- § 180 Förderung sexueller Handlungen Minderjähriger
- § 180a Ausbeutung von Prostituierten
- § 181a Zuhälterei
- § 182 Sexueller Missbrauch von Jugendlichen
- § 183 Exhibitionistische Handlungen
- § 183a Erregung öffentlichen Ärgernisses
- §§ 184 bis 184c Verbreitung, Erwerb und Besitz pornografischer Schriften und Darbietungen
- § 184e Veranstaltung und Besuch kinder- und jugendpornographischer Darbietungen
- §§ 184f bis 184g Ausübung verbotener und jugendgefährdender Prostitution
- §§ 184i bis 184j Sexuelle Belästigung und Straftaten aus Gruppen
- § 184k Verletzung des Intimbereichs durch Bildaufnahmen
- § 184l Inverkehrbringen, Erwerb und Besitz von Sexpuppen mit kindlichem Erscheinungsbild
- § 201a Absatz 3 Verletzung des höchstpersönlichen Lebensbereichs und von Persönlichkeitsrechten durch Bildaufnahmen
- § 225 Misshandlung von Schutzbefohlenen
- §§ 232 bis 233a Tatbestände des Menschenhandels
- § 234 Menschenraub
- § 235 Entziehung Minderjähriger (z. B.: Ein Elternteil trifft ohne Zustimmung des anderen Elternteils die Entscheidung, den Lebensmittelpunkt des Kindes auf das Ausland zu verlegen)
- § 236 Kinderhandel

In Absatz 5 ist definiert, dass ausschließlich nur die Einsichtnahme, das Datum des Führungszeugnisses sowie die Information und ob ein Eintrag zu eben genannten Straftaten eine rechtskräftige Verurteilung vorliegt, erfolgen darf.

6.2.4 Grundlage zur Betriebserlaubnis für Kindertageseinrichtungen

Um eine Kindertageseinrichtung betreiben zu können, bedarf es laut des öffentlichen Gesetzes einer **Betriebserlaubnis für alle öffentlichen und freien Träger**. Das LWL (Landesjugendamt Westfalen) erteilt in diesem Sinne die Betriebserlaubnis für Kindertageseinrichtungen der freien Träger, in der explizit auf den § 72a SGB VIII verwiesen wird, der das Vorlegen des erweiterten Führungszeugnisses regelt.

6.3 Umgang mit Eintragungen im erweiterten Führungszeugnis

Arbeitsrechtliche Konsequenzen haben alle Straftaten, die kinder- und jugendschutzrelevante Verurteilungen beinhalten und somit in Bezug auf Sexualdelikte stehen.

Gibt es anderweitige Eintragungen, die ggf. dennoch eine Relevanz für den Arbeitsgeber innerhalb des eingesetzten Tätigkeitsbereichs darstellen könnten, so wird die Leitungsebene von der Person, die schriftlich dazu benannt wurde die erweiterten Führungszeugnisse einzusehen, in Kenntnis gesetzt.

In einem vertraulichen Gespräch zwischen der Leitungsebene und der betreffenden Person werden die Parameter einer weiteren vertrauensvollen Zusammenarbeit vereinbart und in einem Ergebnisprotokoll (Entwicklungsprotokoll) festgehalten. Ein neuer Termin für ein Entwicklungsgespräch wird vereinbart und in dem Protokoll datiert. Die getroffenen Vereinbarungen werden in der Personalakte hinterlegt.



Schutz vor sexualisierter Gewalt beginnt genau genommen bereits bei der Stellenausschreibung und stellt somit einen wichtigen Baustein in der Personalverantwortung dar. So muss schon in der Stellenausschreibung ein Hinweis darauf zu finden sein, wie sich der Evangelische Kirchenkreis Iserlohn bezüglich dieses Themas positioniert. Die Außenwirkung ist keinesfalls zu unterschätzen und bietet als weitere wichtige Säule eine Stabilität des Schutzkonzeptes. Es signalisiert den potentiellen Bewerber:innen die bewusste und verantwortungsvolle Personalauswahl zum Schutz aller Mitarbeiter:innen und Teilnehmer:innen der Evangelischen Kirche.

Neben der fachlichen Eignung fällt auch die persönliche ins Gewicht. Diese trägt maßgeblich zur Personalentscheidung bei.

Als wichtige Parameter sind u. a. das Leitbild, das erweiterte Führungszeugnis, die Selbstverpflichtungserklärung und der Verhaltenskodex zu sehen. Allen Bewerber:innen und zukünftigen Mitarbeiter:innen soll verdeutlicht werden, dass sie mit der Unterschrift des Vertrages die Verpflichtung eingehen, an der Implementierung des Schutzkonzeptes mitzuwirken.

Personalverantwortung bedeutet: grenzverletzendes oder grenzüberschreitendes Verhalten anzusprechen und auf die Einhaltung des Verhaltenskodex hinzuweisen. Verstöße müssen Beachtung finden und entsprechend konsequent angegangen werden.

Personalverantwortung meint: Betroffene bestmöglich zu schützen, vermeintliche Täter:innen nicht vorzuverurteilen und alle haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiter:innen durch Schulungen und Fortbildungsmöglichkeiten und den Austausch mit geschultem Fachpersonal zu stärken.

7.1 Stellenausschreibung

Bereits die Stellenausschreibung kann durch den Hinweis auf das Leitbild, den bestehenden Verhaltenskodex, auf die Selbstverpflichtungserklärung sowie auf die notwendige Einreichung eines erweiterten Führungszeugnisses für potentielle Täter:innen abschreckend wirken und ist daher als standardisierte Auskunft über den Evangelischen Kirchenkreis den Stellenausschreibungen beigelegt.

7.2 Sichtung der Bewerberunterlagen

Bei der Sichtung der Bewerbungsunterlagen werden die Bewerber:innen zu einem Bewerbungsgespräch eingeladen, die sich zusätzlich zu den fachlichen Expertisen auf die Hinweise der Stellenausschreibung beziehen. Weitere Anhaltspunkte im Kontext zum Schutz gegen sexualisierte Gewalt können auch die Vollständigkeit der Unterlagen, sowie die Häufigkeit des Wohnort- und Stellenwechsels darstellen und werden einer entsprechenden Beachtung beigegeben. Die in den Unterlagen aufgeführten Fachkompetenzen und persönlichen Eignungen kann die bewerbende Person durch Arbeitszeugnisse belegen.

7.3 Durchführung des Bewerbungsgespräches

Bereits im Bewerbungsgespräch legen die Inhalte und Anforderungen des Schutzkonzeptes Bestandteile des Gespräches fest. Das Leitbild, der Verhaltenskodex, das erweiterte Führungszeugnis und die Selbstverpflichtungserklärung stellen neben der fachlichen Expertise die Grundlage für das Gespräch dar. Dazu eignet sich die Konstruktion eines fiktiven Falles mit grenzverletzendem und grenzüberschreitendem Verhalten, der von der bewerbenden Person entsprechend analysiert wird.

Doch auch gezielte Fragestellungen zur/zum/zu

- Motivation für diese Stelle und ggf. zur Berufswahl
- Eigenverantwortung
- Belastbarkeit
- Teamfähigkeit
- Konfliktfähigkeit
- Selbständigkeit
- Kommunikationsfähigkeit
- Bereitschaft zum Besuch von Fortbildungen
- Umgang mit Macht- und Abhängigkeitsverhältnissen
- ggf. erfolgten Wohnorts- und Stellenwechseln bieten weitere Faktoren, um die persönliche Eignung der Person zu ermitteln und den eigenen persönlichen Eindruck zu intensivieren.

7.4 Erstgespräche mit Auszubildenden, Bewerber:innen für das Freiwillige Soziale Jahr und ehrenamtlichen Mitarbeiter:innen

Mit Auszubildenden und ehrenamtlichen Mitarbeiter:innen, aber auch mit Bewerber:innen für das Freiwillige Soziale Jahr ist ein Erstgespräch zu führen. In diesem Gespräch werden die Inhalte und Anforderungen des Schutzkonzeptes dargelegt. Das für die Gemeinde oder die Einrichtung erstellte Schutzkonzept wird ihnen zur Verfügung gestellt. Sie erhalten den Verhaltenskodex und ein von ihnen unterschriebenes Exemplar der Selbstverpflichtungserklärung zur Mitnahme.

7.5 Erstgespräche mit Sozialstundenleistenden

Die Sozialstundenleistenden werden in die Anforderungen des Schutzkonzeptes eingeführt. Sie erhalten von der Einrichtung oder Gemeinde, in der sie tätig sein werden, den Verhaltenskodex sowie die Selbstverpflichtungserklärung zur Unterschriftserbringung. Eine erstellte Aufgabendefinierung sowie die Information über die Konsequenzen bei grenzüberschreitendem Verhalten werden der sozialstundenleistenden Person ausgehändigt.

7.6 Einstellungsverfahren

Die Voraussetzungen für eine Einstellung sind gegeben, wenn

- die persönliche und fachliche Eignung aufgrund des Bewerbungsgespräch aus Sicht der durchführenden Mitarbeiter:innen gegeben ist,
- eine Einsichtnahme des erweiterten Führungszeugnisses erfolgen konnte und
- eine unterschriebene Selbstverpflichtungserklärung vorliegt.

7.7 Einarbeitung und Probezeit

In den Arbeitsfeldern, die ein Einarbeitungskonzept ermöglichen, kann auch dieses dazu beitragen, eine neu eingestellte Person in ihrer persönlichen und fachlichen Eignung besser zu erleben. Eine durch das BAT KF § 2 Abs. 4 fest verankerte Probezeit hilft beiden Seiten, wenn gewünscht oder erforderlich, das Arbeitsverhältnis problemlos zu beenden.

7.8 Schulungen und Fortbildungen

Fortbildungen und Schulungen sind notwendig, um Wissen über die Täterprofile und dessen Strategien zu vermitteln. Der virtuelle Kontaktaufbau durch das Internet und Nachrichtendienste öffnet den Täter:innen leicht die Türen - besonders zu Kindern und Jugendlichen, aber auch zu Erwachsenen, die sich aufgrund einer schwierigen Lebensphase in einer beeinflussbaren Situation befinden. Stetig neu entwickelte Strategien und Möglichkeiten bieten Täter:innen den Raum, um Kontakt zu potentiellen „Opfern“ aufzubauen.

Regelmäßige Schulungen und Fortbildungen sollen aus diesem Grund das Wissen um Täterstrategien stetig erweitern. Wer allerdings davon ausgeht, dass es sich bei dieser Thematik um eine reine Wissensvermittlung handelt, liegt falsch. Denn bei den Schulungen und Fortbildungen geht es um viel mehr. Sie dienen dazu, die eigene Haltung zu diesem Thema zu hinterfragen und zu sensibilisieren, sowie das eigene Verhalten zu reflektieren.

Schulungen und Fortbildungen schaffen den Raum, das Thema zu enttabuisieren und fördern die Sprachfähigkeit und Kommunikationskompetenz. Die Auseinandersetzung mit dieser Thematik birgt allerdings auch die nicht zu unterschätzende Gefahr, dass eigene (Grenz-)Erfahrungen das Erleben der Schulungsblöcke beeinträchtigt und eine emotionale Überforderung entsteht.

Schulungen und Fortbildungen vermitteln ein entsprechendes Basiswissen, das Handlungssicherheit bietet. Mit dieser Mischung aus eigener Reflektion, dem sensiblen und aufmerksamen Umgang mit dem Gegenüber, eigener Sprachfähigkeit und der eigenen Handlungssicherheit wird ein Konstrukt zum Schutz gegen sexualisierte Gewalt kreiert. Dieses Konzept bietet zwar keinen hundertprozentigen Schutz davor, dass grundsätzlich alle Formen der sexualisierten Gewalt der Vergangenheit angehören, doch jedes einzelne Wissen der Mitarbeiter:innen schmälert den zur Verfügung stehenden Raum der Täter:innen.

Aus diesem Grund sind alle haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiter:innen des Evangelischen Kirchenkreises Iserlohn laut des Kirchengesetzes dazu verpflichtet, an Schulungen und Fortbildungen zu dem Thema „Prävention gegen sexualisierte Gewalt“ teilzunehmen, die intern durch die seitens der Landeskirche geschulten Multiplikator:innen zur Verfügung gestellt werden. Darüber hinaus sind weitere themenbezogene Fortbildungen möglich.



Der Verhaltenskodex zeigt auf, wie man sich als mitarbeitende sowie als teilnehmende Personen begegnen möchte, ohne die subjektiv empfundenen Grenzen auf unterschiedlichen Ebenen unbewusst oder bewusst zu missachten. Er schafft ein Bewusstsein für einen sensiblen Umgang mit grenzverletzendem und grenzüberschreitendem Verhalten. Jede Einrichtung, jede Gemeinde, jede Verwaltungsebene muss einen eigenen individuellen Verhaltenskodex erstellen. Möglicherweise kann sich für jedes individuelle Angebot einer Gemeinde der Verhaltenskodex verändern, da sich dieser von den Inhalten, Teilnehmenden und den Altersstrukturen unterscheiden.

Der Verhaltenskodex bietet in folgenden Bereichen klare und verbindliche Verhaltensregeln:

- Nähe und Distanz (körperlich sowie räumlich)
- Kommunikation (Verbales und non-verbales Verhalten)
- Umgang mit digitalen Medien und digitalem Kontakt



An dieser Stelle ist besonders der Umgang mit den digitalen Nachrichtendiensten zu benennen, wie z. B. WhatsApp. Es muss klar kommuniziert sein, dass Personalangelegenheiten keinesfalls über einen solchen digitalen Nachrichtendienst abgehandelt werden.

Für viele Menschen bietet ein solcher Messenger eine schnelle Kontaktaufnahme auf dem kurzen Weg und zu jeder Zeit. Die Hemmschwelle, sich einer Person auf diesem Weg anzuvertrauen und zu kontaktieren ist sehr viel geringer, als das persönliche Gespräch zu suchen. Man ist weder an Zeiten noch an Örtlichkeiten gebunden und ist während eines kommunikativen Austausches mit seinem oder seiner Ansprechpartner:in alleine.

Aus diesem Grund muss sich jeder Mitarbeiter oder jede Mitarbeiterin über die Gefahren, die diese Kontaktaufnahme mit sich bringt, bewusst sein. Es muss innerhalb der Gemeinden, der Verwaltungsebene, der Einrichtungen sowie den Teilnehmer:innen der unterschiedlichen Angebote eine transparente Regelung zur Nutzung dieser Dienste geben, die Klarheit darüber schaffen, wie man sich in diesem Raum begegnet.

Es ist daher eine besondere Achtsamkeit im Umgang mit diesem Medium geboten.



Die **Potential- und Risikoanalyse** soll dazu dienen, nicht nur die Schwachstellen herauszufiltern, sondern auch erkenntlich zu machen, auf welchen Ebenen bereits ein gutes System zum Schutz aller gegeben ist.

In diesem Teil der konzeptionellen Erarbeitung sind daher die individuellen Erarbeitungen der einzelnen Einrichtungen und Angebote der Gemeinden erforderlich und mit zu erfassen.

Folgende Themen sollen durch die Potential- und Risikoanalyse abgefragt werden:

- Parkplatzsituation und Weg zum Gebäude
- Gebäude (wie z. B. dem WC oder der Wickelsituation)
- (aktiv genutzter) Außenbereich wie Garten- oder Spielflächen, Raucherbereiche
- Personelle Strukturen
- Konzept
- Zugänglichkeit der Informationen/ Transparenz



Zeigt sich aufgrund der Durchführung der Potential- und Risikoanalyse, dass bestimmte Themenfelder nicht ausreichend auf den Schutz gegen sexualisierte Gewalt ausgerichtet sind, wird das dort schriftlich vermerkt. Ebenso muss an der Stelle konkret benannt werden, welche Maßnahmen zur Abwendung erfolgen müssen, wer für die Durchführung sowie für die Organisation verantwortlich ist und bis wann das beschriebene Risiko behoben sein soll. Die Auswertung wird, sobald bauliche oder personelle Änderungen erforderlich sind, über den Weg der Leitungsebene an die Superintendentur weitergeleitet.

Eine Potential- und Risikoanalyse muss in regelmäßigen Abständen durchgeführt, überprüft und ggf. verändert werden. Die Regelmäßigkeit der Abstände wird in dem individuellen Konzept schriftlich festgehalten.



Zu Beginn dieses Kapitels ist vorweg zu benennen, dass seit dem 16. Dezember 2022 im Bundestag das neue Hinweisgeberschutzgesetz verabschiedet wurde. Dieses Gesetz könnte im Mai 2023 in Kraft treten und betrifft alle Firmen, Organisationen und staatliche Stellen ab 50 Mitarbeitende. Dieses Hinweisgebersystem setzt den Rahmen dafür, dass jede Form von Information über Verstöße anonym an eine interne oder externe Meldestelle weitergeleitet wird. Inwieweit dieses Hinweisgebersystem mit dem gesetzlich verankerten Meldeweg der Kirche kollidiert oder ineinandergreift, bleibt abzuwarten. Eine Klärung zum Umgang mit den beiden parallelen Meldewegen bleibt abzuwarten.

Das Kirchengesetz gibt vor, dass alle Personen, die Kenntnis von einem Verdachtsfall erlangen, dazu verpflichtet sind, diesen an die Meldestelle unter Meldestelle@ekvw.de zu melden.

Da bei einem „Verdacht auf sexualisierte Gewalt“ die eigene Persönlichkeit mit allen individuellen Erfahrungswerten und der eigenen Vorstellung von Werten und Normen eine immens große Rolle spielt, ist es ein besonderes Erfordernis, diese von den tatsächlich vorliegenden Fakten zu trennen. Nicht zu unterschätzen sind ggf. eigene Gewalterfahrungen, die durch die Beobachtung oder Aufnahme der Meldung ausgelöst werden können.

Ein verständlicher Verfahrensablauf hilft allen Beteiligten, mit der erforderlichen Ruhe, Klarheit und Fachlichkeit eine Beobachtung oder Meldung zu bearbeiten und bietet den Beteiligten Handlungssicherheit und die erforderliche Sachlichkeit in einer hoch emotionalen Situation. Er vereinfacht die Dokumentation und zeigt Kontaktadressen für betroffene Personen, Angehörige aber auch für die Mitarbeiter:innen, die den Fall bearbeiten, auf.

Ein Verfahrensablauf soll ebenfalls Sicherheit im Umgang mit der Presse bzw. den Medien bieten und Klarheit darüber schaffen, was mit den Dokumentationen am Ende der Bearbeitung geschieht.

10.1 Vom Meldebogen bis zu den unterschiedlichen Verfahrensabläufen

Die Dokumentation bei einem Verdacht auf sexualisierte Gewalt ist das wichtigste und sensibelste Instrument zur Sicherstellung von Beobachtungen und mitgeteilten Informationen. Sie trägt u. a. einen großen Anteil zu dem weiteren (strafrechtlichen) Verlauf bei. Daher ist eine wertfreie Schilderung zwingend erforderlich. An dieser Stelle haben Interpretationen keinen Platz. Es sind sachliche Schilderungen und wenn möglich sogar Aussagen in wörtlicher Rede unerlässlich.

Der Meldebogen ermöglicht, den beobachteten oder von einer weiteren Person beschriebenen Verdacht, umfassend und durch die formulierten Fragen wertfrei zu beurteilen und zu dokumentieren. Er erfasst alle notwendigen Daten und dient als Leitfaden zur Klärung der Perspektive und der Erwartungshaltung der meldenden Person und bietet dieser eine Information über den weiteren Verfahrensweg. Die meldende Person wird über den formalen Ablauf (Interventionsleitfaden) informiert.

Der Interventionsleitfaden dient der formalen Information darüber, dass in einem Verdachtsfall stets die Meldestelle zu kontaktieren ist und vermittelt das Wissen über die weiteren Verfahrenswege. Parallel soll der Sofortplan (s. Anhang) vor Ort eine Hilfe bieten, um diese emotionale Situation mit Ruhe und Bedacht zu bearbeiten. Der Interventionsplan und der Sofortplan dienen der Orientierung und bieten einen eindeutigen und gleichbleibenden Ablauf, um für die betroffene und fallaufnehmende Person einen sicheren Rahmen zu schaffen.

Die unterschiedlichen Verfahrensabläufe helfen, die durch den Meldebogen erlangten Erkenntnisse präziser einordnen zu können. So werden diese in drei Verfahrensabläufe unterteilt.

1. Grenzverletzendes Verhalten

Liegt ein grenzverletzendes Verhalten vor (s. Vorwort und Begriffsbestimmung), so mündet das Verfahren in Ablauf 1. Um dieses Verhalten zu melden, ist die Meldestelle zu kontaktieren. Bei dem Wunsch einer Beratung muss der meldenden Person bewusst sein, dass die Meldestelle nur beratend tätig werden kann, wenn die Schilderung in anonymisierter Form erfolgt.



2. Unbegründeter Verdacht

Liegen eher Interpretationen und Vermutungen vor, ist die Wahrscheinlichkeit hoch, dass der durch die Meldestelle aufgenommene Fall in den Verfahrensablauf 2 für „unbegründeter Verdacht“ mündet.



3. Begründeter Verdacht

Liegen Fakten und sachliche Informationen vor, wird das Interventionsteam einberufen. Weitere erforderliche Schritte werden eingeleitet. Das Interventionsteam setzt sich somit aus der Meldestelle, der Superintendentin bzw. dem Superintendenten und der entsprechenden Leitungsebene zusammen, das durch die Meldestelle einberufen wird. Bei Bedarf kann zur ersten sachlichen Schilderung und zur Klärung von Fragen zu der aufgenommenen Meldung die fallaufnehmende Person hinzugezogen werden.



Interventionsleitfaden bei Verdacht auf sexualisierte Gewalt durch eine mitarbeitende Person

Verdacht bzgl. einer bestehenden Information/Beobachtung sexualisierter Gewalt



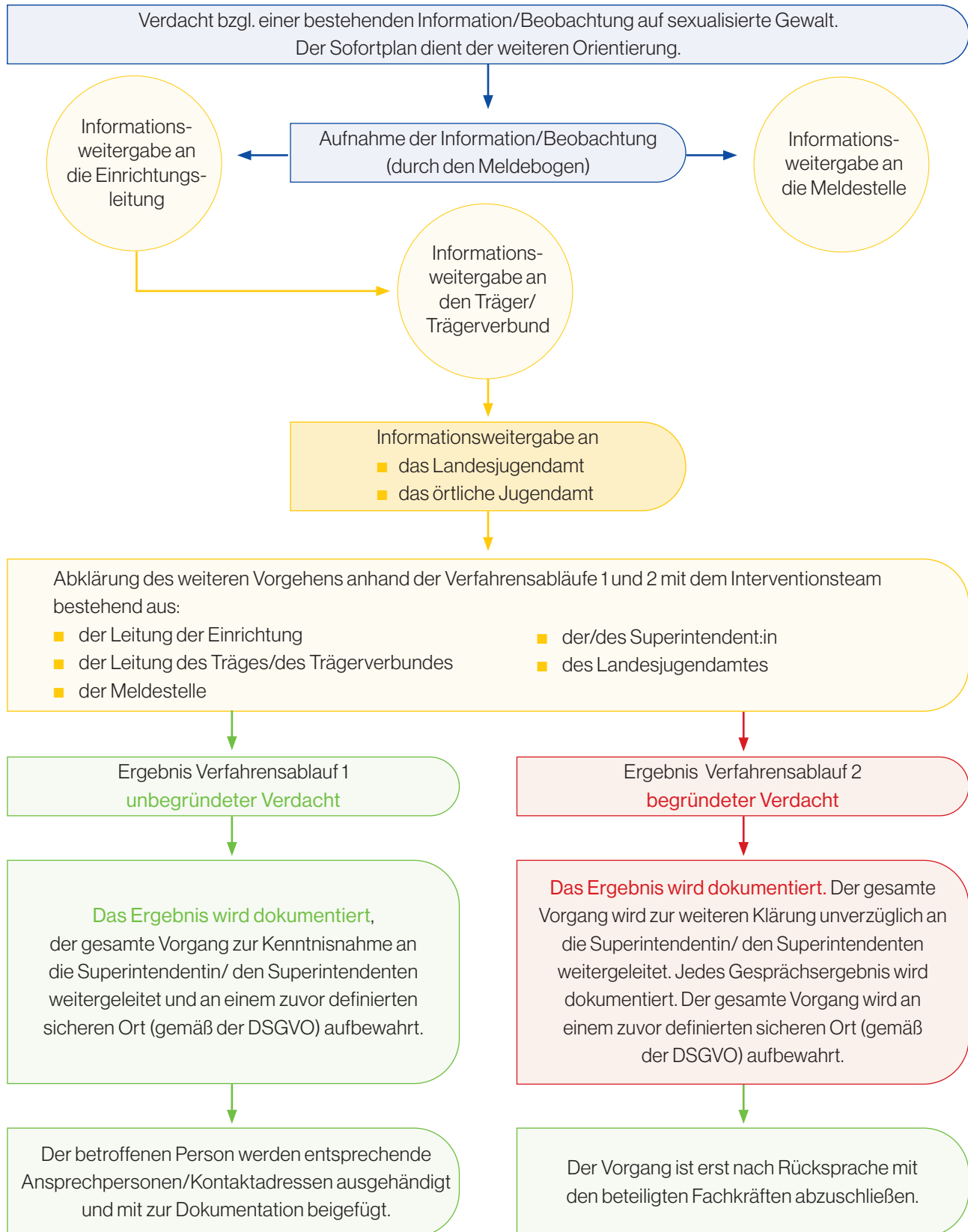
Informationsweitergabe an die Meldestelle – **Telefonnummer 0521-594381**
Mail-Adresse Meldestelle@ekvw.de



Abklärung des weiteren Vorgehens durch **die Meldestelle**



Informationsweitergabe
an die entsprechende
Leitungsebene

Interventionsleitfaden bei Verdacht auf sexualisierte Gewalt durch eine mitarbeitende Person an Kindern ⁶⁾

10.2 Kooperation mit Fachkräften (Netzwerke, telefonische oder online Beratung) und Aufarbeitung von Fällen

Durch den festgelegten Verfahrensablauf sind die Wege klar definiert und Fachkräfte benannt.

10.3 Strafanzeige

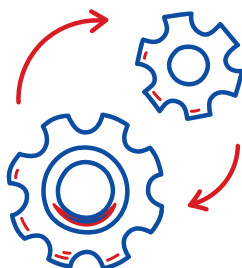
Eine Strafanzeige ist eine Mitteilung eines Sachverhaltes, die aus Sicht der anzeigeerstattenden Person den Anlass zur Verfolgung der Straftat bietet. Eine Anzeige kann grundsätzlich von jedem mündlich oder schriftlich bei der Staatsanwaltschaft, der Polizeibehörde oder dem zuständigen Amtsgericht gestellt werden.⁶⁾

Besteht ein begründeter Verdacht auf sexualisierte Gewalt, stellt sich aus diesem Grund zeitgleich die Frage, ob eine Strafanzeige gestellt werden sollte bzw. ob nicht sogar eine Verpflichtung besteht.

In der Broschüre des Bundesministeriums der Justiz und für Verbraucherschutz Opferschutz und Prävention „Sexueller Kindesmissbrauch in Einrichtungen – Was ist in einem Verdachtsfall zu tun?“ von November 2021 wird diese Frage wie folgend auf S. 28 beantwortet:

„... Wenn die körperliche oder psychische Gesundheit des betroffenen Jungen oder Mädchens gefährdet ist, ist sorgfältig abzuwägen, ob ihm die Belastungen durch ein Strafverfahren gegenwärtig zugemutet werden können. Hierbei ist vor allem zu hinterfragen, wie der Junge oder das Mädchen gestützt und begleitet werden kann. Bei der Entscheidung sind auch die möglichen positiven Auswirkungen eines Strafverfahrens auf die psychische Verarbeitung der Geschehnisse durch das Kind zu berücksichtigen...“

Diese Aussage macht deutlich, dass diese Frage nicht pauschal mit ja oder nein beantwortet werden kann, sondern in erster Linie von der physischen und psychischen Verfassung der betroffenen Person abhängig ist – und bezieht sich uneingeschränkt auf alle Personen, egal welchen Alters und welchen Geschlechts. Daher bedarf eine Strafanzeige einer individuellen Entscheidung unter Einbezug der betroffenen Person.



⁶⁾ https://www.gesetze-im-internet.de/stpo/_158.html
(zuletzt besucht am 23.02.2023)

10.4 Rehabilitationsverfahren

Tritt in einer Einrichtung oder Gemeinde ein unbegründeter Verdacht der Verletzung der sexualisierten Selbstbestimmung auf, werden entsprechende Unterstützungsmaßnahmen zur Rehabilitierung und Aufarbeitung angeboten. Die Mitarbeitervertretung (MAV) ist in einem Rehabilitationsverfahren mit einzubeziehen.

Der Anstellungsträger sieht sich jedoch in erster Linie in der Verantwortung gegenüber der mitarbeitenden Person.

Das Interventionsteam hat geeignete Rehabilitierungsmaßnahmen (wie z. B. das Angebot einer Supervision, das Angebot der Unterstützung zur Einholung von weiterer therapeutischer Beratung) vorzuschlagen und diese entsprechend zu dokumentieren.

Welche Maßnahmen in Kraft treten, wenn einer betroffenen Person kein Glauben geschenkt wurde, bedarf einer individuellen Betrachtung durch das Interventionsteam. Die vereinbarten Maßnahmen werden entsprechend dokumentiert.

10.5 Umgang mit der Presse und den Medien

Der Umgang mit der Presse bzw. den Medien ist nicht zu unterschätzen und bedarf einer immensen Aufmerksamkeit, die bei der Bewältigung im Umgang mit einem begründeten Verdacht nicht in den Hintergrund geraten darf. Ein verständlicher Ablaufplan soll eine Sicherheit im Umgang mit Anfragen für die beteiligten Personen schaffen. Dem Konzept liegt eine Checkliste zum Umgang mit den Medien bei, um auf spontane Anfragen souverän und ruhig reagieren zu können. Grundsätzlich sucht das Öffentlichkeitsreferat nach genauen Absprachen den Kontakt zu der Presse bzw. den Medien und leitet entsprechende Stellungnahmen an diese weiter.

10.6 Umgang mit den Dokumenten

Der Datenschutz ist bei diesem Thema hochsensibel. Daher ist es zwingend erforderlich, dass alle Dokumente und Schriftstücke zu einem Vorgang abgeheftet und unzugänglich aufbewahrt werden. Nur zuvor schriftlich benannte hauptamtliche Mitarbeiter:innen haben einen Zugang zu diesen Informationen. Ebenso wird bei digitaler Speicherung verfahren.

Die Aufbewahrungsfristen der Fälle erfolgt in Anlehnung an die Verfahrensabläufe 1 und 2. So werden Fälle, die nach dem Verfahrensablauf 1 geschlossen werden konnten, nach derzeit 10 Jahren vernichtet. Eine Klärung wird derzeit noch diskutiert.

Dieses Vorgehen ermöglicht das Abgleichen von meldungsrelevanten Situationen, die ggf. einen Aufschluss über bereits zuvor gemeldete Verdachtsmomente gegeben können und einen sensibleren Umgang auch mit zunächst nicht greifbaren Meldungen ermöglichen.

Die Aufbewahrungsfrist nach Verfahrensablauf 2 erfolgt unbefristet. Sie dient der lückenlosen Dokumentation zur Aufklärung bei Strafermittlungen, da die 20jährige strafrechtliche Verjährungsfrist ⁷⁾ erst ab dem 30. Lebensjahr beginnt.

⁷⁾ § 176 Abs. 1 StGB

Ein weiterer wichtiger Baustein ergibt sich aus den Angeboten der Partizipation, Prävention und dem Lob- und Beschwerdemanagement, die unter den Bereich Maßnahmen zur Sicherstellung des Schutzes fallen. Diese unterschiedlichen Angebote dienen der Sprachfähigkeit aller Teilnehmenden sowie mitarbeitenden und ehrenamtlich tätigen Personen. Jedes einzelne Mitglied der Gemeinde, jeder Teilnehmende und jeder Mitarbeitende hat ein Recht darauf sich mitzuteilen und gehört zu werden. Jede Form der fehlenden Sprachfähigkeiten schafft den Raum für Täterschaften.

11.1 Partizipation

Partizipation meint eine Entscheidungsbeteiligung derjenigen, die aufgrund ihrer Stellung (sei es aufgrund des Alters, der übertragenen Verantwortungsbereiche oder der Position) keine Entscheidungsbe-fugnis haben, diese jedoch die eigene Person betrifft. Diese Form der Beteiligung stärkt die eigene Position und verringert das Machtgefälle. Partizipation soll in jeder Einrichtung, in jeder Gemeinde, in jedem Angebot aber auch auf jeder Verwaltungsebene verankert sein und kann in unterschiedlichen Nuancen erfolgen und bedarf einer individuellen Umsetzung.

11.2 Präventionsangebot

Prävention (Vorsorge) bedeutet auch Aufklärung. Es meint, alle Mitarbeiter:innen, Besucher:innen und Teilnehmer:innen durch Wissensvermittlung persönlich zu stärken und Handlungssicherheit zu geben. Es bietet das Schaffen von Bewusstsein und die Sensibilisierung für die Strategien der Täter:innen, aber auch das Empfinden eigener Grenzen und das Recht, diese deutlich und klar benennen zu dürfen. Präventionsangebote werden daher für alle Altersstufen zur Verfügung gestellt.

11.3 Lob- und Beschwerdemanagement

Das Lob- und Beschwerdemanagement ist eine weitere Säule des Schutzkonzeptes und transportiert die wichtige Botschaft, dass jeder oder jede seinen Teil dazu beitragen kann, das System in den gut laufenden Prozessen zu stärken oder aber auf weniger gut laufende Prozesse aufmerksam machen zu können und diese aktiv mit zu verbessern. Jede Person soll sich wohl und vor allem sicher fühlen können. Ein Beschwerde-management dient dazu, allen Mitarbeiter:innen, Besucher:innen und Teilnehmer:innen den Raum dafür zu bie-ten, subjektives Empfinden mitzuteilen. Aus Sicht des Evangelischen Kirchenkreises schafft das Beschwerde-management die Möglichkeit, institutionell und personell bedingte Themen zu hinterfragen und schafft den Raum diese zu bearbeiten. Aber auch die Möglichkeit einer positiven Rückmeldung soll eine ebenso große Beachtung finden, um gut laufende Prozesse weiter ausbauen und etablieren zu können. Des Weiteren soll die Verankerung von positiven und negativen Rückmeldungen eine Kultur der Kommunikation auf allen Ebenen schaffen und dazu führen, Hemmschwellen abzubauen und Stigmatisierungen zu verhindern.⁸⁾

In der Umsetzung soll eine transparente Möglichkeit für Kritik und Lob geschaffen werden. Wie diese Umsetzung des Beschwerdemanagements in den Einrichtungen und Gemeinden praktisch erfolgen kann, muss individuell entschieden werden.

⁸⁾ An dieser Stelle ist auf das Hinweisgebersystem ebenfalls hinzuweisen, da dieses System ggf. auch das Lob- und Beschwerdemanagement ablösen könnte. (s. Punkt 8 Hinweis zum Hinweisgebersystem und Vorgehen bei einem Verdacht auf sexualisierte Gewalt)

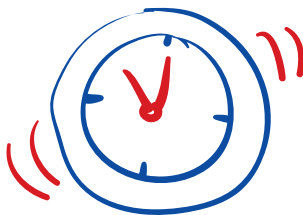
In der Umsetzung soll eine transparente Möglichkeit für Kritik und Lob geschaffen werden. Wie diese Umsetzung des Beschwerdemanagements in den Einrichtungen und Gemeinden praktisch erfolgen kann, muss individuell entschieden werden.

So könnte eine Möglichkeit der Verortung ein Briefkasten oder ein Postfach sein. In diesem Fall ist ein entsprechendes Formular für Lob und Kritik für alle Personen gut zugänglich hinterlegt. Jeweils schriftlich benannte Mitarbeiter:innen sind für die Bearbeitung der erhaltenden Rückmeldungen verantwortlich und leiten diese an die entsprechenden Leitungsebenen weiter. Sobald sich eine Person transparent mitgeteilt hat, wird diese über das weitere Vorgehen der Bearbeitung informiert und, wenn möglich und erforderlich, mit in den Prozess einbezogen. Eine digitale Möglichkeit des Lob- und Beschwerdemanagements kann ebenfalls erfolgen.

Für die Bearbeitung der erhaltenden Rückmeldung wird ein Standard festgelegt, der folgende Inhalte verankert:

- Schriftlich festgelegte Personen sind für das Lob- und Beschwerdemanagement zuständig
- Es wird ein Zeitraum festgelegt, in dem die Eingänge kontrolliert und bearbeitet werden
- Bearbeitungsfrist
- Rückmeldungszeitraum an die meldende Person

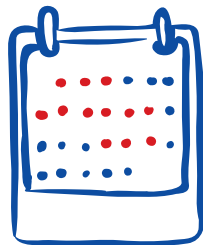
Bei vorliegenden Beschwerden oder Kritiken wird, je nach Rückmeldeinhalt, individuell entschieden, wie weiter verfahren wird.



Um die Aktualität des erstellten Schutzkonzeptes gewährleisten zu können, ist eine stetige Überprüfung und Aktualisierung zwingend erforderlich. Hierbei sollten folgende Themen berücksichtigt werden:

- Welche Erfahrungen wurden mit dem bestehenden Konzept gemacht?
- Wird das Konzept in den einzelnen Arbeitsbereichen umgesetzt?
- Haben evtl. Änderungen (z. B. personell, durch Umbauten am Gebäude oder Außengelände) stattgefunden, sodass eine erneute Risikoanalyse durchgeführt werden muss?
- Stimmt der erstellte Verhaltenskodex noch mit dem Konzept der Einrichtung/der Gemeinde/dem Angebot überein?
- Sind die erstellten Maßnahmen zur Sicherstellung des Schutzes (Prävention, Partizipation, Lob- und Beschwerdemanagement) ausreichend und zufriedenstellend?
- Wie wird das Melde- und Interventionsverfahren empfunden?

Eine Überprüfung des Konzeptes sollte erfolgen, wenn Veränderungen im Gesetz oder in der Arbeit eine Aktualisierung des Konzeptes erforderlich machen. In dem jeweiligen Konzept wird der Turnus der Überprüfung festgelegt. Die Evaluation sollte -in Anlehnung des Kirchengesetzes § 12 Abs. 2 Berichtspflicht und Evaluation- spätestens nach 3 Jahren erfolgen.



In den vorherigen Abschnitten wurde umfassend darauf eingegangen, welche Faktoren dazu beitragen Täterschaften zu begünstigen und welche die Möglichkeiten für Täter:innen erschweren.

Wie jedoch eine weitere Zusammenarbeit bzw. der Umgang mit mutmaßlichen Täter:innen während des Interventionsprozesses erfolgen kann und muss, findet in dem Konzept nur eine geringe Aufmerksamkeit. Dies liegt an der (juristischen) Komplexität, die diese Aufgabe mit sich bringt und die es durch das Interventionsteam individuell zu erarbeiten gilt. Bislang gibt es wenige eigene Erkenntnisse zu dieser Thematik. Ein Schutzkonzept ist ein System, dass aus den Erfahrungen und dem weiterentwickelten Wissen heraus lebt.

Es ist eine Säule des Systems, das durch diese Erfahrungen und das Wissen wächst.

Ein weiterer wichtiger und nicht zu unterschätzender Aspekt findet noch keine tatsächliche Berücksichtigung in dem Konzept: Das Interesse und der Einfluss der Öffentlichkeit!

Der Datenschutz und die Verschwiegenheitspflicht verhindern die Möglichkeit des „Nach-Draußen-Tragens“ durch die Personen, die durch das Interventionsteam involviert sind. Der Einfluss endet allerdings bei den Personen, die von der Situation direkt oder indirekt betroffen sind. Diese müssen zwar über die Notwendigkeit der Verschwiegenheit aufgeklärt sein, jedoch besteht immer die Gefahr des Weitertragens des Gehörten oder Gesehenen. Wichtig ist daher, sich die Frage nach dem „Warum?“ zu stellen. Warum ist das Bedürfnis dieser Personen so groß, diese Information weiterzutragen?

Die Antwort liegt auf der Hand. Sie benötigen eine Möglichkeit das Gehörte oder Gesehene und das Gefühl der eigenen Unsicherheit, gepaart mit dem Gefühl der Ablehnung gegenüber dem Menschen, der mutmaßlich eine solche Tat verübt haben soll, verarbeiten zu können.

Aus einem rein subjektiven Empfinden heraus ist es nachvollziehbar, dass das Gefühl der Ablehnung gegenüber den Menschen aufkommt, die mutmaßlich eine solche Tat verübt haben.

Sich in einer so emotionalen Situation von Gefühlen leiten zu lassen kann jedoch fatale Folgen haben. Einerseits für die Person, die sexualisierte Gewalt erfahren hat, aber natürlich auch für die Person, die im Nachgang erwiesenermaßen zu Unrecht beschuldigt wurde. So sind mutmaßliche Täter:innen vorgewarnt und können Beweismaterial vernichten oder verschleiern oder aber zu Unrecht beschuldigte Personen sind in ihrem Wirkungskreis „verbrannt“.

Eine Rehabilitation muss in drei bzw. sogar in vier unterschiedliche Bereiche aufgeteilt werden:

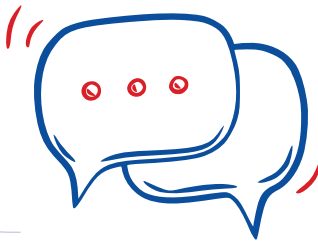
1. Die Rehabilitation der direkt betroffenen Person
2. Die Rehabilitation der indirekt betroffenen Personen (wie z. B. Angehörige der Beobachter)
3. Die Rehabilitation einer Person, die erwiesenermaßen zu Unrecht als Tatperson beschuldigt wurde

Der vierte Bereich stellt eine besondere Herausforderung und Komplexität dar:

4. Die Rehabilitation einer Person, die mutmaßlich als Tatperson beschuldigt wurde, der Verdacht jedoch nicht ausgeräumt werden konnte

Diese komplexe Thematik stellt einen Spagat zwischen dem Schutz der betroffenen Personen auf der einen Seite und der Rehabilitation der Täter:innen auf der anderen Seite dar – faktisch wie auch emotional. Jedoch dient eine unreflektierte Ausgrenzung des Täters oder der Täterin nicht dem Schutz, sondern verlagert die Problematik und die Gefahr lediglich. Schafft man es, durch ein transparentes und konsequentes Konzept, sich dieser zu stellen und sich in einem angemessenen und kalkulierbaren Rahmen zu bewegen, kann ein umfangreicher Schutz vor sexualisierter Gewalt greifen.

Zum jetzigen Zeitpunkt können diese Themen jedoch keine klare Beantwortung finden und bedürfen einer umfangreichen Auseinandersetzung.



- Unabhängiger Beauftragter für Fragen des sexuellen Kindesmissbrauchs
SCHUTZKONZEPTE-WAS IST EIN SCHUTZKONZEPT?
<https://www.kein-raum-fuer-missbrauch.de/schutzkonzepte>
(zuletzt besucht am 22.02.2023)

- Unabhängiger Beauftragter für Fragen des sexuellen Kindesmissbrauchs
KAMPAGNE „KEIN RAUM FÜR MISSBRAUCH“ – INFORMATIONEN FÜR FACHKRÄFTE
EMPFEHLUNGEN FÜR FACHKRÄFTE FÜR DEN UMGANG MIT VERDACHTSFÄLLEN
Basistexte_Einzelkapitel_Basistext5_2014.indd
https://www.kein-raum-fuer-missbrauch.de/fileadmin/Content/Downloads/Print/Empfehlungen_Fachkraefte.pdf
(zuletzt besucht am 22.02.2023)

- Regionalverbund der Kath. Erwachsenenbildung und Familienbildung im Kreisdekanat Wesel e.V.
Institutionelles Schutzkonzept (Stand: 28.11.2022)
https://www.bildung-im-forum.de/institutionelles-schutzkonzept/5.28.02_ISK_KBF_KD_Wesel_1_Ueberarbeitung_Stand_03.02.2020f
(zuletzt besucht am 22.03.2023)

- Evangelische Kirche von Westfalen, Landeskirchenamt
<https://www.evangelisch-in-westfalen.de/angebote/umgang-mit-verletzungen-der-sexuellen-selbstbestimmung/?S=1248&cHash=61704c8394409aeb8d4f26fdfe7f1687>
(zuletzt besucht am 23.02.2023)

- Landesarbeitsgemeinschaft kinder- und Jugendkultur e.V.
www.kinderundjugendkultur.info/themen/kinderschutz/
Materialien zum Thema Kinderschutz; 2., überarbeitete Auflage 2021
https://www.kinderundjugendkultur.info/site/assets/files/1049/kinderschutzbroschure_2021.pdf
(zuletzt besucht am 23.02.2023)

- Schutzkonzept gegen sexualisierte Gewalt des Ev. Kirchenverbandes Köln und Region
(Stand: 14. September 2021)
<https://www.kirche-koeln.de/wp-content/uploads/2021/09/Schutzkonzept-EKV-Aktuell-09-2021-unterschrieben.pdf>
(zuletzt besucht am 23.02.2023)

- Schutzkonzept des Kirchenkreises Köln-Süd zur Prävention sexualisierter Gewalt und zum Umgang mit Verletzungen der sexuellen Selbstbestimmung von Kindern und Jugendlichen im Raum der evangelischen Kirche
(Stand: November 2019)
<https://www.kkk-sued.de/wp-content/uploads/2019/12/Schutzkonzept-KKK-s%C3%BCd-NEU-006.pdf>
(zuletzt besucht am 23.02.2023)

- Schutzkonzept im Kirchenkreis Köln-Rechtsrheinisch; 2. Auflage (2021)
<https://www.kirche-rechtsrheinisch.de/wp-content/uploads/2021/06/2021-Schutzkonzept-KKR-komprimiert.pdf>
(zuletzt besucht am 23.02.2023)

- Fachstelle „Kein Missbrauch!“ von Stadtjugendausschuss e.V. (stja) und Sportkreisjugend Karlsruhe
ARBEITSHILFE FÜR DEN SCHUTZ VON KINDERN & JUGENDLICHEN IN DEN KARLSRUHER
JUGENDVERBÄNDEN (Stand: Oktober 2019)
https://stja.de/wp-content/uploads/2016/06/stja_Fachstelle_Kein_Missbrauch_Arbeitshilfe_12_2019.pdf.pdf
(zuletzt besucht am 23.02.2023)

- Unabhängige Beauftragte für Fragen des sexuellen Kindesmissbrauchs
Schutzkonzepte
<https://beauftragter-missbrauch.de/themen/schutz-und-praevention/schutzkonzepte>
(zuletzt besucht am 23.02.2023)

- Schutz- und Fürsorgekonzept für den 3. Ökumenischen Kirchentag 2021
https://static.oekt.de/fileadmin/2021/pdf/schutz-und_fuersorgekonzept_3oekt_website.pdf
(zuletzt besucht am 23.02.2023)

- Internationaler Verein Wir stärken Dich e. V.
<https://www.wir-staerken-dich.org/>
Unsere Projektseiten / Handbuch Grundschule
Handbuch Gewaltprävention I-III / Grundschule / 4. Lernfelder und Ansatzpunkte / In Gewaltsituationen handeln / .
Sexualisierte Gewalt / Täterstrategien
<https://www.schulische-gewaltpraevention.de/index.php/handbuecher-gewaltpraevention/handbuch-grundschule/lernfelder-und-ansatzpunkte/gewaltsituationen/sexualisierte-gewalt/289-taeterstrategien>
(zuletzt besucht am 23.02.2023)

- Bundesministerium für, Familien und Jugend
Abt. I/2 – Kinder- und Jugendhilfe
(K)ein sicherer Ort
Sexuelle Gewalt an Kindern
7. Auflage, Wien November 2016
<https://www.gewaltinfo.at/uploads/pdf/fachwissen/kso-7-auflage-2016-web.pdf>
(zuletzt besucht am 23.02.2023)

- Bundesministerium für, Familien und Jugend
Abt. I/2 – Kinder- und Jugendhilfe
<https://www.gewaltinfo.at/fachwissen/formen/sexualisiert/>
(gewaltinfo.at ist eine Initiative des Bundeskanzleramtes - Sektion Familie und Jugend)
(zuletzt besucht am 23.02.2023)

- Zartbitter Münster e.V.
SEXUALISIERTE GEWALT - EIN GESELLSCHAFTLICHES THEMA
<https://www.zartbitter-muenster.de/informationen/sexualisierte-gewalt/begriffsdefinition>
(zuletzt besucht am 23.02.2023)

- Zartbitter Köln e.V.
Zur Differenzierung zwischen Grenzverletzungen, Übergriffen und strafrechtlich relevanten Formen der Gewalt im pädagogischen Alltag
https://www.zartbitter.de/gegen_sexuellen_missbrauch/Fachinformationen/6005_missbrauch_in_der_schule.php
(zuletzt besucht am 23.02.2023)

- Evangelisches Jugendwerk Sieg • Rhein • Bonn
Schutzkonzept Baustein 4 Umgang mit Bewerbungen
<https://www.evaju.de/wp-content/uploads/2020/07/Baustein-4-Umgang-mit-Bewerbungen.pdf>
(zuletzt besucht am 23.02.2023)

- Deutscher Anwaltsverein (DAV) e. V.
STRAFTATEN
Polizeiliches Führungszeugnis: Was Sie wissen müssen (Stand: 08.10.2018)
<https://anwaltauskunft.de/magazin/gesellschaft/strafrecht-polizei/polizeiliches-fuehrungszeugnis-antworten-auf-die-wichtigsten-fragen?full=1>
(zuletzt besucht am 23.02.2023)

- Focus online (vom 26.10.2018)
Auszug aus dem Bundeszentralregister: Was im einfachen und erweiterten Führungszeugnis steht
https://www.focus.de/finanzen/experten/tobias_klingelhoefer/fuehrungszeugnis-was-steht-drin_id_9803749.html
(zuletzt besucht am 23.02.2023)

- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
Das Bundeskinderschutzgesetz (Stand: 18.03.2022)
<https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/kinder-und-jugend/kinder-und-jugendschutz/bundeskinderschutz-gesetz/das-bundeskinderschutzgesetz-86268>
(zuletzt besucht am 23.02.2023)

- Institutionelles Schutzkonzept (nach § 3 ff. PräVO)
2. überarbeitete Auflage, Januar 2017
Verantwortlich für den Inhalt und die Veröffentlichung:
Bischöfliches Generalvikariat Aachen
Abteilung „Pastoral / Schule / Bildung“ in Kooperation mit der Koordinationsstelle zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt im Bistum Aachen
<https://www.bistum-aachen.de/export/sites/Bistum-Aachen/portal-bistum-aachen/Praevention/galleries/Institutionelles-Schutzkonzept-fuer-die-Arbeit-mit-Kindern-und-Jugendlichen-in-den-Gemeinschaften-der-Gemeinden-im-Bistum-Aachen/Arbeitshilfe-Institutionelles-Schutzkonzept-fuer-die-Arbeit-mit-Kindern-und-Jugendlichen-in-den-Gemeinschaften-der-Gemeinden-im-Bistum-Aachen.pdf>
(zuletzt besucht am 23.02.2023)

- KITAS beim Internationalen Bund e.V. (IB) • Hamburg
Informationen zu unserem Leitbild, Kinderrechten, Kinderschutz, Pädagogik und Bildungsempfehlungen
Die IB Verhaltensampel für ALLE
<https://www.internationaler-bund.de/standort/211955>
(zuletzt besucht am 23.02.2023)
- Ministerium für Kinder, Jugend, Familie, Gleichstellung, Flucht und Integration des Landes Nordrhein-Westfalen
Opferschutzportal Nordrhein-Westfalen
www.opferschutzportal.nrw
(zuletzt besucht am 23.02.2023)
- Bundesministerium der Justiz; Bundesamt für Justiz
Strafprozeßordnung (StPO) § 158 Strafanzeige; Strafantrag
https://www.gesetze-im-internet.de/stpo/_158.html
(zuletzt besucht am 23.02.2023)

Angewendete Gesetze und Gesetzbücher:

- Kirchengesetz zum Schutz gegen sexualisierte Gewalt (KGSsG)
- Bürgerliches Gesetzbuch (BGB)
- Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)
- Strafgesetzbuch (STGB)
- Bundeszentralregistergesetz (BZRG)
- Sozialgesetzbuch Achtes Buch (SGB VIII)



Alle folgenden
Formulare finden Sie
auch interaktiv im
Internet unter:



<https://bit.ly/3Yeltry>

Selbstverpflichtungserklärung zum Schutz vor sexualisierter Gewalt	43
Grundlage zur Einsichtnahme nach Anlage 1 zu § 2 AVO KGSsG8F	45
Informationen für Ehrenamtliche	47
Unsere Verhaltensampel - Kommunikation	49
Unsere Verhaltensampel – Nähe und Distanz	50
Unsere Verhaltensampel - medialer Umgang	51
Potential- und Risikoanalyse	52
Meldebogen für Lob, Kritik oder eine schriftliche Beschwerde	68
Entscheidung zur Reaktion auf Lob, Kritik oder eine Beschwerde	69
Sofortplan	70
Interventionsleitfaden bei Verdacht auf sexualisierte Gewalt durch eine mitarbeitende Person	72
Interventionsleitfaden bei einem erfolgten unangemessenen Verhalten durch eine mitarbeitende Person	76
Interventionsleitfaden bei Verdacht auf sexualisierte Gewalt durch eine mitarbeitende Person an Kindern	78
Aufnahmebogen bei einem Verdacht gegenüber einer mitarbeitenden Person	79
Entbindung von der Schweigepflicht	84
Weitere Anlaufstellen	86
Checkliste im Umgang mit der Presse/den Medien	90

Selbstverpflichtungserklärung zum Schutz vor sexualisierter Gewalt

Seite 1

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

Die Evangelische Kirchengemeinde

setzt sich für einen wirksamen Schutz vor allen Formen von Gewalt, auch vor Verletzungen der sexuellen Selbstbestimmung, ein und wirkt auf Aufklärung und Hilfe zur Unterstützung Betroffener hin. Der kirchliche Auftrag verpflichtet alle in der Kirche Mitwirkenden zu einer Haltung der Achtsamkeit, der Aufmerksamkeit, des Respekts und der Wertschätzung sowie der grenzachtenden Kommunikation durch Wahrung persönlicher Grenzen gegenüber jedem Mitmenschen.

1. Ich, , geboren am ,
verpflichte mich deshalb dazu beizutragen, ein sicheres, förderliches und ermutigendes Umfeld für die mir anvertrauten Menschen zu erhalten und/oder zu schaffen.
2. Ich unterbinde diskriminierendes, gewalttätiges und sexistisches Verhalten in Wort, Schrift oder Tat. Falls mir dieses nicht selbständig gelingt, suche ich mir Unterstützung.
3. Ich verpflichte mich, die individuellen Grenzen zu respektieren und die Intimsphäre und persönliche Schamgrenze zu achten. Verbale oder nonverbale Verhaltensweisen, die die Grenzen meines Gegenübers verletzen, nehme ich bewusst wahr und reagiere angemessen.
4. Ich weiß, dass ich als Mitarbeitende eine besondere Verantwortung habe und missbrauche meine Rolle nicht im Umgang mit den mir anvertrauten Menschen. Ich halte mich an das Nähe- und Distanzempfinden meines Gegenübers. Gerade in Situationen, in denen Macht, Abhängigkeit und Vertrauen besonders stark sind (z. B. bei der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen oder in Seelsorge/ Beratung), verhalte ich mich besonders reflektiert und verantwortungsbewusst. Sexuelle Kontakte in solchen Verhältnissen sind verboten.
5. Ich nehme Teilnehmende aufmerksam wahr und achte auch auf mögliche Vernachlässigung oder Gewalt. Ich achte auf Grenzüberschreitungen durch Mitarbeitende und Teilnehmende in kirchlichen Angeboten. Wenn ich mir unsicher bin, ob es begründete Hinweise auf sexualisierte Gewalt durch Mitarbeitende gibt, wende ich mich an die Beratungsstelle der Evangelischen Kirche von Westfalen. Die Kontaktdaten finden Sie auf der Internetseite der Evangelischen Kirche von Westfalen (EKvW).
6. Mir ist klar, dass sich die Punkte 1 - 5 auch auf die Nutzung von digitalen Medien beziehen.
7. Wenn es einen begründeten Verdacht auf sexualisierte Gewalt durch eine Mitarbeitende bzw. einen Mitarbeitenden gibt, melde ich das bei der Meldestelle der Evangelischen Kirche von Westfalen (siehe Punkt 5) oder über das Hinweisgebersystem des Kreiskirchenamtes Sauerland-Hellweg.
8. Ich verpflichte mich, bei Verdacht auf sexualisierte Gewalt gegenüber Dritten – z. B. an Presse oder in sozialen Netzwerken – keine Informationen, Mutmaßungen oder persönliche Einschätzungen weiterzugeben.
9. Ich weiß um die Verpflichtung zur Teilnahme an einer Grundlagenschulung zum Schutz vor sexualisierter Gewalt, sowie weiterer aufbauender Schulungen nach dem Kirchengesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt. Die Schulungsangebote finde ich auf der Homepage der Präventionsfachstelle zum Schutz vor sexualisierter Gewalt des Kirchenkreises Iserlohn.

Selbstverpflichtungserklärung zum Schutz vor sexualisierter Gewalt

Seite 2

Ich versichere, dass kein strafrechtliches Ermittlungs- oder Gerichtsverfahren gegen mich läuft oder vorliegt, das in dem von mir vorgelegten erweiterten Führungszeugnis noch nicht eingetragen ist. Sollte später ein Verfahren gegen mich beginnen, informiere ich meinen Arbeitgeber.

Ort, Datum

Unterschrift

1. Ausfertigung für die/den Mitarbeiterin/Mitarbeiter
2. Ausfertigung zurück an KKA – Fachbereich Personal –

Grundlage zur Einsichtnahme nach Anlage 1 zu § 2 AVO KGSSG⁹⁾

Seite 1

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

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

Grundlage zur Einsichtnahme nach Anlage 1 zu § 2 AVO KGSSG⁹⁾

Seite 2

Gefährdungspotenzial nach	Art, Intensität und Dauer	geringes Risiko	hohes Risiko
niedrig	hoch		
Dauer			
Einmalig/punktuell/gelegentlich	Von gewisser Dauer/Regelmäßigkeit/ umfassende Zeitspanne		
Regelmäßig wechselnde Schutzbefohlene	Dieselben Schutzbefohlenen für eine gewisse Dauer		

Legende:

- Die Einsicht in ein erweitertes Führungszeugnis ist nicht erforderlich
- Die Einsicht in ein erweitertes Führungszeugnis ist zwingend erforderlich

Hinweis zur Grundlage zur Einsichtnahme nach Anlage 1 zu § 2 AVO KGSSG

Die Einschätzung über das Gefährdungspotential der einzelnen Bereiche wird innerhalb des Prozesses zur Erstellung des individuellen Schutzkonzeptes in dem jeweiligen Presbyterium besprochen und entschieden. Eine gemeinsame Beratung aller Vorsitzenden wird empfohlen.



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

Informationen für Ehrenamtliche

Seite 1

Wir freuen uns über Ihr Engagement und heißen Sie herzlich willkommen als ehrenamtliche/n Mitarbeiter/ in des Evangelischen Kirchenkreises Iserlohn und möchten Sie über alles informieren, was Sie als freiwillig Engagierter bei uns wissen sollten:

1. Leitbild des Evangelischen Kirchenkreises Iserlohn

Der Evangelische Kirchenkreis Iserlohn setzt sich für einen wirksamen Schutz vor allen Formen von Gewalt, auch vor Verletzungen der sexuellen Selbstbestimmung, ein und wirkt auf Aufklärung und Hilfe zur Unterstützung Betroffener hin. Der kirchliche Auftrag verpflichtet alle in der Kirche Mitwirkenden zu einer Haltung der Achtsamkeit, der Aufmerksamkeit, des Respekts und der Wertschätzung sowie der grenzachtenden Kommunikation durch Wahrung persönlicher Grenzen gegenüber jedem Mitmenschen.

Aus diesem Kontext heraus legt der Evangelische Kirchenkreis Iserlohn den größten Wert auf eine Kultur der Achtsamkeit.

2. Die Kultur der Achtsamkeit

Der Evangelischen Kirchenkreis Iserlohn steht für die Kultur der Achtsamkeit.

Die Säulen der Ehrlichkeit und Offenheit, des Hinschauens und Handelns, der Reflexion der eigenen Strukturen sowie des Bewusstseins von Macht- und Abhängigkeitsgefällen sind fest auf der Grundhaltung von Respekt und Wertschätzung verankert. Die Kultur der Achtsamkeit beinhaltet all diese Faktoren und meint die Verantwortungsübernahme in allen Bereichen.

3. Schulungen

Der Evangelischen Kirchenkreis Iserlohn setzt sich mit allen zur Verfügung stehenden Möglichkeiten für den Schutz gegen sexualisierte Gewalt ein.

Daher werden seitens des Kirchenkreises interne Schulungen zu diesem Thema durchgeführt. An diesen nehmen Sie verpflichtend teil. Weitere tätigkeitsbezogene Fortbildungen organisieren wir gerne für Sie.

4. Erweitertes Führungszeugnis

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

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

Informationen für Ehrenamtliche

Seite 2

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

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

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

5. Datenschutz

Angaben, die Sie im Rahmen Ihrer ehrenamtlichen Tätigkeit gegenüber dem Evangelischen Kirchenkreis Iserlohn machen, werden selbstverständlich nur intern gespeichert und nicht weitergegeben.

6. Ansprechpartner:innen

Sollten Fragen oder Probleme in Zusammenhang mit Ihrer ehrenamtlichen Tätigkeit bei dem Evangelischen Kirchenkreis Iserlohn auftauchen, steht Ihnen die vorsitzende Person des Presbyteriums oder die Superintendentin bzw. der Superintendent zur Verfügung.

Mit meiner Unterschrift bestätige ich, dass ich die Informationen oben zur Kenntnis genommen habe.

Ort, Datum

Unterschrift

Ich habe eine Kopie des Schreibens
„Informationen für Ehrenamtliche“
erhalten:

Ort, Datum

Unterschrift

Unsere Verhaltensampel Kommunikation

Seite 1



Ein **GO** für Kommunikation – **erlaubt und erwünscht**

Zum Beispiel:

- respektvoll
- wertschätzend
- wohlwollend
- angemessene Tonlage und Lautstärke
- angemessene Auswahl der Wörter im Bezug auf den Gesprächspartner/ die Gesprächspartnerin
- sich für den Gesprächspartner/die Gesprächspartnerin Zeit nehmen

Ein **DON'T** für Kommunikation – **grenzverletzendes Verhalten**

Zum Beispiel:

- bewusst verletzende Bemerkungen (Kränkungen)
- sexualisierte Ansprache
- Gebrauch von anzüglichen Kosenamen

Ein **NO GO** für Kommunikation – **grenzüberschreitendes Verhalten**

Zum Beispiel:

- sprachliche Grenzverletzung
- abwertend
- sexualisiert
- verbale Gewalt/Drohungen
- Missachtung von geäußerten Grenzen des Gegenübers
- Missachtung von Persönlichkeitsrechten
- unangemessene Sanktionen

Unsere Verhaltensampel Nähe und Distanz

Seite 2



Ein **GO** für Nähe und Distanz – **erlaubt und erwünscht**

Zum Beispiel:

- sensibler und angemessener Umgang mit Körperkontakten
- individuelle Grenzempfindungen werden ernstgenommen und respektiert
- kleine Aufmerksamkeiten seitens der Teilnehmenden
- Räume sind einsehbar und unverschlossen
- die Beziehung zu den Teilnehmenden/Kindern/Jugendlichen/Eltern bleibt auf der professionellen Ebene
- transparenter Umgang mit allen Teilnehmenden/Kindern/Jugendlichen/Eltern
- bei besonderen Anlässen werden zuvor Regeln zum Umgang mit räumlicher Nähe vereinbart
- Angebote werden mindestens zu zweit durchgeführt. Ausnahmen werden mit der Leitung abgesprochen
- Bewusstsein von Macht- und Abhängigkeitsverhältnissen
- in situativen Momenten werden zuvor Regeln zum Umgang mit Körperkontakten vereinbart

Ein **DON'T** für Nähe und Distanz – **grenzverletzendes Verhalten**

Zum Beispiel:

- unangemessener Kontakt
- Verletzung der Privatsphäre
- Vermischen von Privatem und Beruflichem
- die räumliche Situation während eines vertrauten Gespräches lässt keine ausreichende Distanz zum Gesprächspartner zu

Ein **NO GO** für Nähe und Distanz – **grenzüberschreitendes Verhalten**

Zum Beispiel:

- Machtmissbrauch
- Ausübung von körperlicher Gewalt
- Bagatellisieren von berichteten Erlebnissen
- bei geführten Gesprächen sind die Räume verschlossen

Unsere Verhaltensampel medialer Umgang

Seite 3



Ein **GO** für medialen Umgang – **erlaubt und erwünscht**

Zum Beispiel:

- respektvolle Ansprache
- Wertschätzung
- Bild- und Tonaufnahmen werden nur nach ausdrücklicher Zustimmung aller Beteiligten erstellt
- sensibler Umgang mit Falschmeldungen
- sensibler Umgang mit Interpretationen einer Nachricht /Aussage

Ein **DON'T** für medialen Umgang – **grenzverletzendes Verhalten**

Zum Beispiel:

- das Weiterleiten von Nachrichten und Fotos ohne die Zustimmung aller Beteiligten
- ungefragt Fotos von anderen erstellen

Ein **NO GO** für medialen Umgang – **grenzüberschreitendes Verhalten**

Zum Beispiel:

- das Weiterleiten von pornografischen und gewaltverherrlichen Bildern und Links
- Fotos/Videos von unbedeckten Personen erstellen und/oder weiterleiten
- ungefragt Fotos von anderen erstellen und diese ohne das Wissen dieser Personen weiterleiten
- Cybermobbing

Potential- und Risikoanalyse

Seite 1

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

Potential- und Risikoanalyse – Auswertung

Seite 2

Erforderliche Erläuterungen bei bestehenden Risiken:

Welche Risiken werden gesehen:

Maßnahmen zur Abwendung:

Wer ist dafür verantwortlich:

Bis wann muss das behoben sein:

Erläuterungen/ Klärungsbedarf

Potential- und Risikoanalyse

Seite 3

Nr.	Gebäude	kein Risiko	Risiko	Erläuterungen/ Klärungsbedarf
1	Der Eingang des Gebäudes liegt an der Straße und ist einsehbar?			
2	Der Eingang des Gebäudes ist zentral und einsehbar?			
3	Der Eingang ist zu jeder erforderlichen Zeit ausreichend beleuchtet?			
4	Der Zugang zu dem Gebäude ist verschlossen und erfolgt nur durch befugte Personen?			
5	Der Eingangsbereich innerhalb des Gebäudes ist gut einsehbar, offen und beleuchtet? (er bietet keine verwinkelten und nicht einsehbare Ecken)			
6	Die einzelnen Räume sind verschlossen und stehen nur befugten Personen zur Verfügung?			
7	Jeder Raum im Gebäude ist gut einsehbar			
8	Der Keller/Dachboden ist verschlossen und erfolgt nur durch befugte Personen?			
9	Die WCs sind geschlechterspezifisch getrennt/es stehen ausreichende WCs zur Verfügung/ die WCs liegen zentral innerhalb des Gebäudes			
10	Sind alle Räume im Gebäude zugänglich?			
11	Gibt es einen Generalschlüssel?			
12	Ist der Generalschlüssel an einem Ort hinterlegt, zu dem alle befugten Personen Zutritt haben?			
13	Gibt es eine Regelung, wie mit unbefugten/unbekannten Personen in dem Gebäude verfahren wird?			

Potential- und Risikoanalyse

Seite 4

Nr.	Gebäude	kein Risiko	Risiko	Erläuterungen/ Klärungsbedarf
14	Gibt es ein Sicherheitssystem zum Schutz der mitarbeitenden Personen innerhalb des Gebäudes?			
15	Gibt es ein Sicherheitssystem zum Schutz der mitarbeitenden Personen innerhalb der Büro- und Aufenthaltsräume?			
Falls es MA-Räume gibt oder anderweitige Räume, die einen Rückzug ermöglichen:				
16	Die einzelnen Räume sind für jeden jederzeit zugänglich?			
17	Jeder Raum ist gut einsehbar			

Potential- und Risikoanalyse – Auswertung

Seite 5

Erforderliche Erläuterungen bei bestehenden Risiken:

Welche Risiken werden gesehen:

Maßnahmen zur Abwendung:

Wer ist dafür verantwortlich:

Bis wann muss das behoben sein:

Erläuterungen/ Klärungsbedarf

Potential- und Risikoanalyse

Seite 6

Nr.	(aktiv genutzter) Außenbereich wie Garten- oder Spielflächen, Raucherbereiche	kein Risiko	Risiko	Erläuterungen/ Klärungsbedarf
1	Der Außenbereich des Gebäudes ist gut einsehbar			
2	Die Gartenflächen sind alle gut einsehbar			
3	Das Gelände ist komplett umzäunt und von außen nicht zugänglich			
4	Es haben nur befugte Personen Zugang zu dem Außengelände			
5	Der Außenbereich ist bei Bedarf gut beleuchtet			
6	Gibt es eine Regelung, wie mit unbefugten/ unbekannten Personen auf dem Grundstück verfahren wird?			
Bei zur Verfügung stehenden Spielflächen:				
7	Die Spielfläche ist auf allen Ebenen gut einsehbar			
8	Die Spielfläche ist bei Bedarf gut beleuchtet			
9	Die Spielfläche ist komplett umzäunt und von außen nicht zugänglich			
10	Es haben nur befugte Personen Zugang zu der Spielfläche			
11	Altersunterschiede bei den Nutzer:innen der Spielfläche werden entsprechend berücksichtigt und ggf. voneinander getrennt?			

Potential- und Risikoanalyse – Auswertung

Seite 7

Erforderliche Erläuterungen bei bestehenden Risiken:

Welche Risiken werden gesehen:

Maßnahmen zur Abwendung:

Wer ist dafür verantwortlich:

Bis wann muss das behoben sein:

Erläuterungen/ Klärungsbedarf

Potential- und Risikoanalyse

Seite 8

Nr.	Personelle Strukturen	kein Risiko	Risiko	Erläuterungen/ Klärungsbedarf
1	Es gibt einen Betreuungsschlüssel			
2	Situationen, in denen mitarbeitende Personen alleine mit Besucher:innen sind, kommen nie vor			
3	Mitarbeitende Personen halten sich in dem Büro/Gebäude nur zur Kernarbeitszeit auf			
4	Gibt es Selbstverpflichtungserklärungen für ehrenamtlich und hauptberuflich Mitarbeitende?			
5	Sind in Arbeitsverträgen Zusatzvereinbarungen zum Schutz vor sexualisierter Gewalt aufgenommen?			
6	Werden die erweiterten Führungszeugnisse in regelmäßigen Abständen (zwischen 3 und 5 Jahre) von ehrenamtlichen und hauptamtlichen Mitarbeitenden neu eingefordert?			
7	Ist Fachliteratur zum Thema Schutz vor sexualisierter Gewalt und entsprechendes Informationsmaterial vorhanden? Steht jedem dieses zur Verfügung?			
8	Gibt es Fortbildungen für Leitungspersonen oder Mitarbeitende mit Personalverantwortung (z. B. Pfarrer:innen, Presbyter:innen) zum Thema „Schutz vor sexualisierter Gewalt“?			
9	Werden Fortbildungsangebote für ehrenamtlich und hauptberuflich Mitarbeitende zur Verfügung gestellt?			
10	Hat jeder ehrenamtliche und hauptberuflich Mitarbeitende mindestens eine Schulung zu dem Thema durchlaufen?			
11	Sind Zuständigkeiten und interne Strukturen klar definiert und für alle transparent?			

Potential- und Risikoanalyse

Seite 9

Nr.	Personelle Strukturen	kein Risiko	Risiko	Erläuterungen/ Klärungsbedarf
12	Sind alle ehrenamtlichen und hauptamtlichen Mitarbeiter:innen (auch Azubis, Aushilfen, etc.) über bestehende Regeln informiert?			
13	Existiert ein Verhaltenskodex und wird dieser aktiv gelebt?			
14	Gibt es ein verbindliches und verlässliches Beschwerdemanagement?			
15	Gibt es eine offene Kommunikations- und Feedback-Kultur?			
16	Dienstfahrten erfolgen nur alleine oder mit mehr als zwei Personen.			
Gesprächssituationen				
17	Gesprächssituationen zwischen mitarbeitenden Personen und Besucher:innen kommen nur in den Kernarbeitszeiten/während der Öffnungszeiten vor			
18	Gespräche (insbesondere mit Kindern /Jugendlichen) werden entweder zu zweit oder in einem stets von außen zugänglichen Raum geführt, der zentral gelegen ist			
19	Gespräche finden stets in den dafür vorgesehenen Räumen statt			
20	Die Räume sind einsehbar			
21	Ein Zugang in die Gesprächsräume ist jederzeit möglich (auch während geführter Gespräche)			
22	Die Sitzposition sowie das bestehende Mobiliar lässt eine Distanz zwischen den Gesprächspartnern zu			

Potential- und Risikoanalyse – Auswertung

Seite 10

Erforderliche Erläuterungen bei bestehenden Risiken:

Welche Risiken werden gesehen:

Maßnahmen zur Abwendung:

Wer ist dafür verantwortlich:

Bis wann muss das behoben sein:

Erläuterungen/ Klärungsbedarf

Potential- und Risikoanalyse

Seite 11

Nr.	Konzept	kein Risiko	Risiko	Erläuterungen/ Klärungsbedarf
1	Gibt es ein Leitbild zum Schutz vor sexualisierter Gewalt?			
2	Liegt für die Einrichtung/Gemeinde/den Verwaltungsbereich ein (pädagogisches) Konzept für die jeweilige Arbeit/für das jeweilige Angebot			
3	Werden in dem Konzept präventive Maßnahmen berücksichtigt?			
4	Werden die Besucher/Teilnehmer:innen/ Mitarbeiter:innen partizipatorisch in die Konzeptentwicklung eingebunden?			
5	Sieht das Konzept eine Risikoanalyse vor?			
6	Sieht das Konzept vor, in welchem Turnus die Risikoanalyse zu erfolgen hat?			
7	Ist in dem Konzept der Verhaltenskodex verankert?			
8	Sieht der Verhaltenskodex das Thema Macht- und Abhängigkeitsverhältnisse vor?			
9	Ist in dem Konzept bei einem Verdacht ein Notfall- oder Handlungsplan verankert?			
10	Sieht das Konzept einen Beschwerdeweg vor?			
11	Ist in dem Konzept die Partizipation verankert?			
Für Kitas/Gemeinden, die Angebote für bestimmte Altersgruppen anbieten:				
12	Gibt es eine Regelung zu den Altersangaben für das jeweilige Angebot?			
13	Gibt es eine Regelung zu den Personen, die im Bezug auf die Altersangaben der Angebote nicht zugehörig sind?			

Potential- und Risikoanalyse – Auswertung

Seite 12

Erforderliche Erläuterungen bei bestehenden Risiken:

Welche Risiken werden gesehen:

Maßnahmen zur Abwendung:

Wer ist dafür verantwortlich:

Bis wann muss das behoben sein:

Erläuterungen/ Klärungsbedarf

Potential- und Risikoanalyse

Seite 13

Nr.	Zugänglichkeit der Informationen/ Transparenz	kein Risiko	Risiko	Erläuterungen/ Klärungsbedarf
1	Alle mitarbeitenden, teilnehmenden und besuchende Personen werden an einem gut einsehbaren Ort innerhalb des Gebäudes transparent über folgende Maßnahmen informiert:			
2	Leitbild			
3	Existenz des Schutzkonzeptes			
4	Regeln der Einrichtung			
5	Verhaltenskodex			
6	Partizipation - Mitteilungsbögen/Fragebögen liegen zur freien Verfügung aus			
7	Handlungsplan bei Verdacht			
8	Ansprechpersonen bei Themen um (sexualisierte) Gewalt			

Potential- und Risikoanalyse – Auswertung

Seite 14

Erforderliche Erläuterungen bei bestehenden Risiken:

Welche Risiken werden gesehen:

Maßnahmen zur Abwendung:

Wer ist dafür verantwortlich:

Bis wann muss das behoben sein:

Erläuterungen/ Klärungsbedarf

Potential- und Risikoanalyse

Seite 15

Nr.	Verhalten auf Freizeiten und Reisen	kein Risiko	Risiko	Erläuterungen/ Klärungsbedarf
1	Gibt es einen Betreuungsschlüssel?			
2	Werden geschlechterspezifische Betreuer:innen entsprechend des Betreuungsschlüssels eingesetzt?			
3	Werden bei Übernachtungen ausschließlich Mehrbettzimmer gebucht?			
4	Bei Übernachtungen sind Teilnehmende räumlich von den Erwachsenen getrennt?			
5	Werden bei Übernachtungen Teilnehmende und Begleitpersonen geschlechterspezifisch getrennt?			
6	Übernachtungen von Kindern und Jugendlichen in Privatwohnungen von haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden sind untersagt			
7	In Schlaf-, Sanitär- oder vergleichbaren Räumen wird der alleinige Aufenthalt einer Bezugsperson mit einer minderjährigen Person unterlassen			
8	Erfolgt nach jeder Freizeit/Reise eine schriftliche Abfrage über diese bei den Teilnehmenden?			

Potential- und Risikoanalyse – Auswertung

Seite 16

Erforderliche Erläuterungen bei bestehenden Risiken:

Welche Risiken werden gesehen:

Maßnahmen zur Abwendung:

Wer ist dafür verantwortlich:

Bis wann muss das behoben sein:

Erläuterungen/ Klärungsbedarf

Meldebogen für Lob, Kritik oder eine schriftliche Beschwerde

Liebe Kinder, Jugendliche, Erziehungsberechtigte, Mitarbeitende und Teilnehmende, mit diesem Formular habt ihr/ haben Sie die Möglichkeit euch/ sich schriftlich Gehör zu verschaffen! Wir nehmen jede Rückmeldungen entgegen und freuen uns über Lob! Aber auch Kritik und Beschwerden nehmen wir ernst!

Eure/ Ihre Rückmeldung wird an Frau / Herrn weitergeleitet und dort bearbeitet.

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

Ort, Datum

Name

Anschrift (Kontaktmöglichkeit zu euch/Ihnen)

Telefon

Mail

Bitte schildere/schildern Sie die Situation:

Anliegen (bitte ankreuzen):

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

Entscheidung zur Reaktion auf Lob, Kritik oder eine Beschwerde

☐ Keine Konsequenzen aus folgendem Grund:

☐ Folgende Konsequenz:

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

☐ Zeitpunkt für die Umsetzung beschlossener Veränderungen (falls zutreffend)

Ort, Datum

Unterschrift Leitungsperson

☐ Zeitpunkt für die Umsetzung beschlossener Veränderungen (falls zutreffend)

Ort, Datum

Unterschrift



Sofortplan

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

Seite 1

Wie gehe ich als fall- aufnehmende Person mit der Situation und der meldenden Person um?	Wie gehe ich mit der betroffenen Person um?	Wie gehe ich mit dem vermeintlichen Täter/ der vermeintlichen Täterin um?	An welche Stellen kann ich die betroffene Person weiterleiten?
1. Ruhe bewahren	1. Ruhe bewahren	1. Ruhe bewahren	Bei der Evangelischen Kirche:
2. Sachlicher Umgang (wenn das in dem ersten Moment schwer gelingt, die Betroffenheit verba- lisieren und sachlich den weiteren Verfahrensweg benennen)	2. Botschaft übermitteln: Wir kümmern uns! Bei schweren Vergehen , die keinen Raum für Inter- pretationen zulassen: Du trägst keine Schuld!	2. Dringend erforder- lich: Gewohnter/ herkömmlicher Umgang (Der Täter/die Täterin darf nicht direkt mit dem Vor- wurf konfrontiert werden!)	Meldestelle Meldestelle@ekvw.de Jelena Kracht Telefon 0521 594381 jelena.kracht@ekvw.de
3. Die einzelnen Abläufe/ formalen Wege erläutern: 1. Ausfüllen des Melde- bogens (inkl. dem Hinweis) 2. Welche Personen beteiligt werden müssen (Interven- tionsleitfaden) 3. Verfahrensabläufe werden erläutert	3. Hinweis auf Verschwiegenheit nach außen	3. Es ist dringend der Verfahrensweg mit den betroffenen Absprachen einzu- halten!	Die Meldestelle ist dazu verpflichtet einem Verdacht nachzugehen, sobald Daten zu diesem vorliegen! Eine Anonymi- sierung ist bei der Kontakt- aufnahme zur Meldestelle zwingend erforderlich, wenn die anrufende Person ausschließlich Beratung wünscht.
4. Absolute Verschwiegenheit: (außer bei den zu beteiligten Personen)	4. Hinweis auf den Verfahrensweg im Hinblick auf weitere Mitwissende		PfarrerIn Dr. Britta Jüngst Ansprechstelle für Betroffene sexualisierter Gewalt Telefon: 0521594-208 (Stephanie Gonschior, Sekretariat) britta.juengst@ekvw.de



Sofortplan

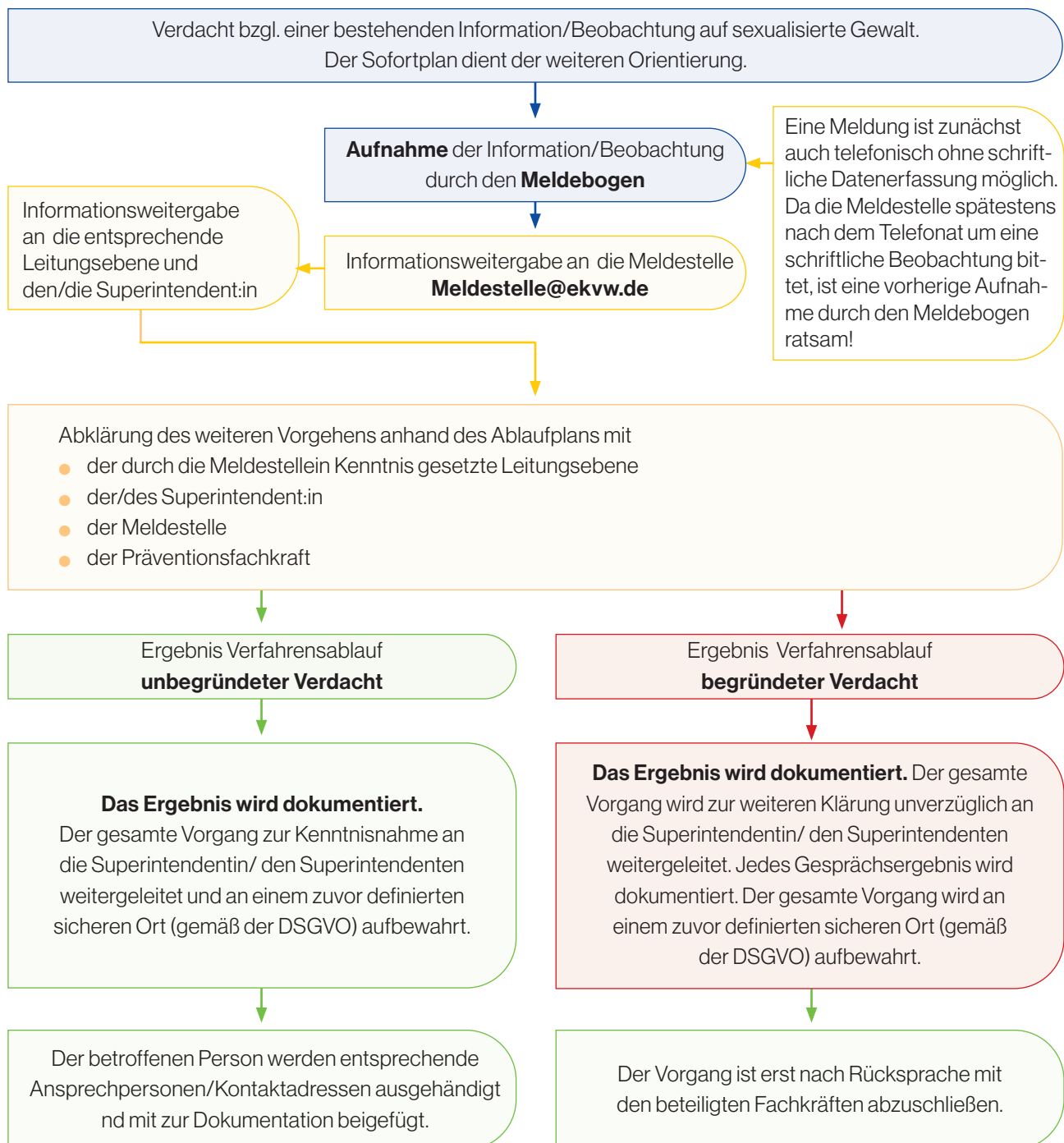
Jegliche Befragung der betroffenen Person und dem Täter/ der Täterin ist zu unterlassen.

Seite 2

Wie gehe ich als fall- aufnehmende Person mit der Situation und der meldenden Person um?	Wie gehe ich mit der betroffenen Person um?	Wie gehe ich mit dem vermeintlichen Täter/ der vermeintlichen Täterin um?	An welche Stellen kann ich die betroffene Person weiterleiten?
5. Meldebogen ausfüllen	5. Zuverlässige/r Gesprächs- partner/in sein		
6. Dem Interventions- leitfaden und den Verfahrensabläufen folgen	6. Zuhören und Glauben schenken		
	7. Wertschätzung für die Offenheit entgegenbringen		
	8. Ambivalente Gefühle akzeptieren		
	9. Alle Schritte werden besprochen		

Interventionsleitfaden bei Verdacht auf sexualisierte Gewalt durch eine mitarbeitende Person

Seite 1



Interventionsablauf

Seite 2



Orientierungsplan bei einem unbegründeten Verdacht

Seite 3

1. Die vorliegenden Informationen sind zu vage, es gibt aufgrund der Sachlage keine Möglichkeit weitere Informationen zur Abklärung einzuholen.
2. Die Interventionsabläufe werden durch die benannte dokumentationspflichtige Person dokumentiert.
3. Ergebnisse der Invention werden schriftlich protokolliert.

4. Die Dokumentation wird

■ der Superintendentin / dem Superintendenten:

■ oder der Vertretung:

als kennwortgeschütztes PDF-Dokument per Mail zur Kenntnisnahme zugesandt.

Email-Adresse:

Email-Adresse:

- Die Dokumentation wird (Aufbewahrungsort) 10 Jahre aufbewahrt.

- Falls keine neuen Erkenntnisse zu dem aufgenommenen Fall vorliegen, können die Unterlagen nach Ablauf des 10. Jahres vernichtet werden.

- Zu Berechnung des Aufbewahrungszeitraumes wird das Datum des letzten Dokuments/der letzten Notiz verwendet.

Orientierungsplan bei einem begründeten Verdacht

Seite 4

1. Die Interventionsabläufe werden durch die benannte dokumentationspflichtige Person dokumentiert.
2. Ergebnisse der Intervention werden schriftlich protokolliert.
3. Das weitere Vorgehen wird in dem Gremium besprochen und Verfahrenswege klar definiert. So ist auch zu klären, ob ggf. der Krisenstab und die MAV informiert werden müssen und mit welchen Inhalten diese betraut gemacht werden sollen/können/dürfen.
4. Zu klärende Fragestellungen:
 - Wie kann die betroffene Person von dem Täter/der Täterin im Rahmen der Einrichtung/Gemeinde sicher getrennt werden?
 - Welche weiteren Abläufe sind noch zu veranlassen? (Müssen weitere Behörden, wie z. B. die Staatsanwaltschaft, das Jugendamt oder die Polizei informiert werden? Bei der Einleitung eines Strafverfahrens: Sollte ein psychosozialer Prozessbegleiter eingesetzt werden?)
5. Die Dokumentation wird
 - der Superintendentin / dem Superintendenten:
 - oder der Vertretung:
als kennwortgeschütztes PDF-Dokument per Mail zur Kenntnisnahme zugesandt.

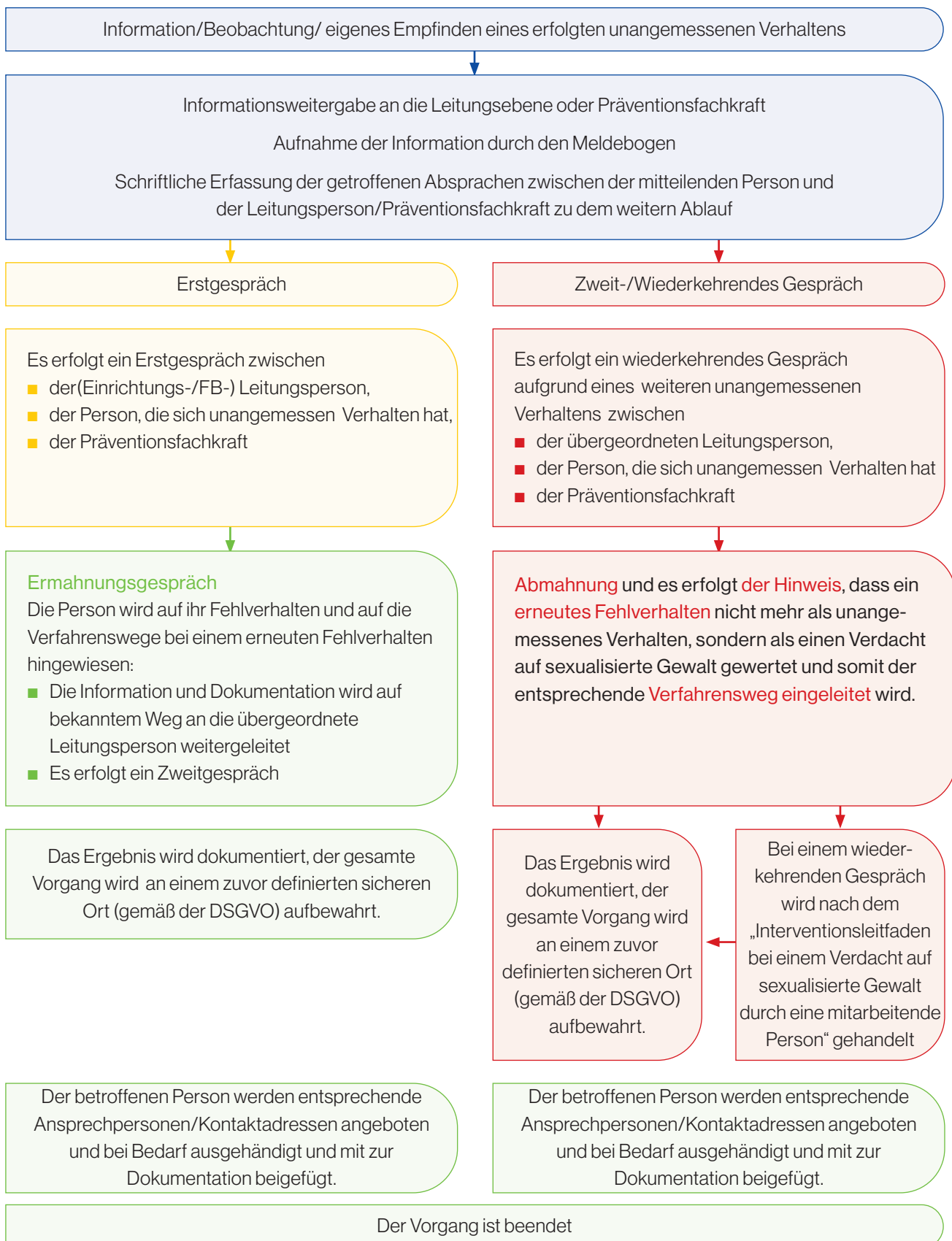
Email-Adresse:

Email-Adresse:

- Die Dokumentation wird (Aufbewahrungsort)
10 Jahre aufbewahrt.
- Nach Abschluss des Falles wird die gesamte Dokumentation auf unbestimmte Zeit aufbewahrt.

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

Seite 1



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

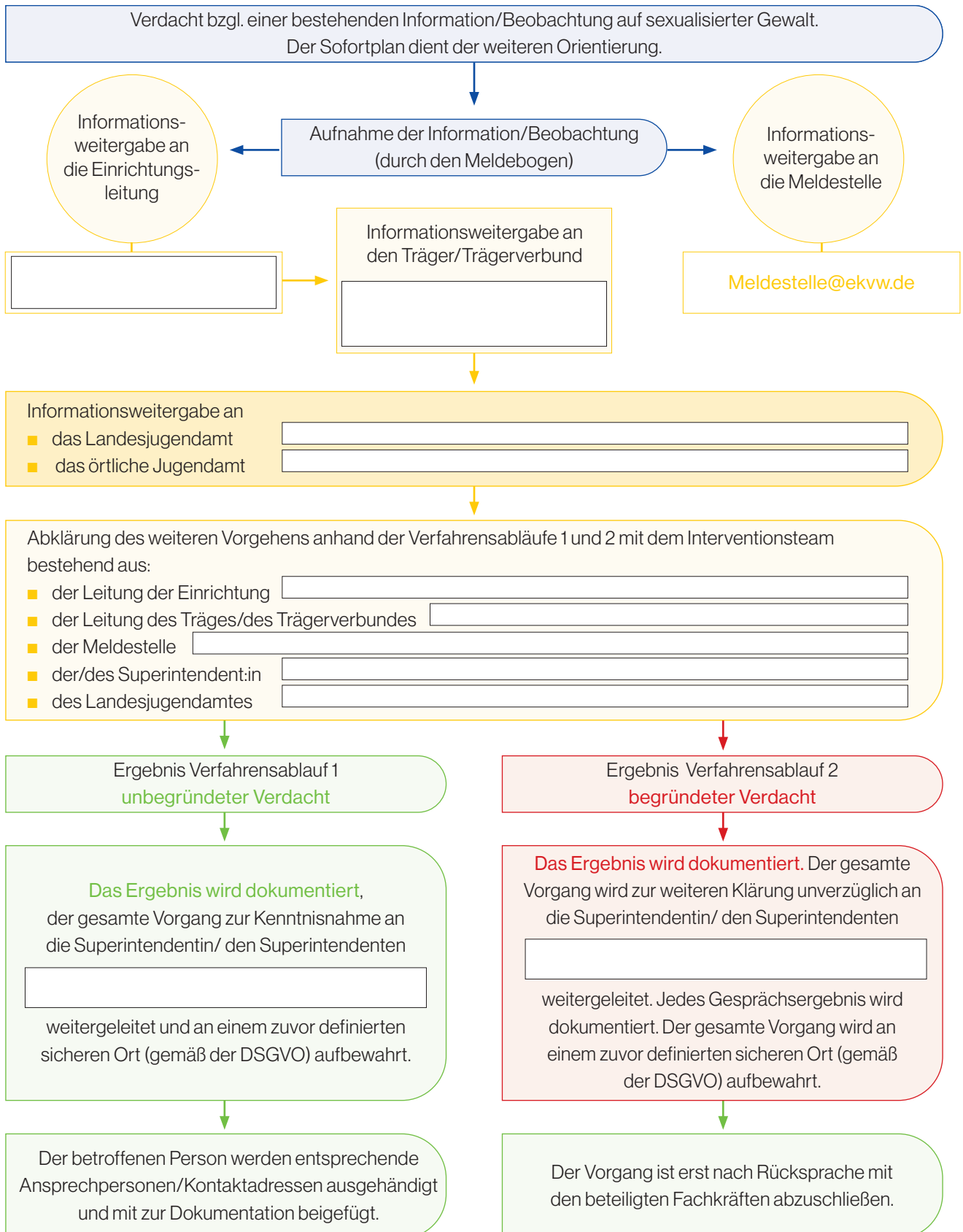
Verfahrensablauf bei einem erfolgten unangemessenen Verhalten

Seite 2

1. Es wurde ein unangemessenes Verhalten beobachtet bzw. man ist selber betroffen.
2. Das Verhalten wird der nächsten Leitungsebene gemeldet.
3. Die geschilderte Situation wird durch die Leitungsebene schriftlich aufgenommen. Der betroffenen Person wird der weitere Verfahrensweg erklärt und bei Bedarf weitere Kontaktdaten zur Beratung ausgehändigt (s. Schutzkonzept).
4. Es wird ein persönliches Gespräch mit der Person geführt, durch die das unangemessene Verhalten erfolgt ist und wird ermahnt, das Verhalten zu unterlassen.
5. Das Gespräch wird als Ergebnisprotokoll verschriftlicht und von allen zur Kenntnisnahme gegengezeichnet.
6. Die Dokumentation wird
 - der Superintendentin / dem Superintendenten:
 - oder der Vertretung:als kennwortgeschütztes PDF-Dokument per Mail zur Kenntnisnahme zugesandt.
Email-Adresse:
Email-Adresse:
7. Wird dieselbe Person wiederholt auf ein unangemessenes Verhalten hingewiesen, ist das ebenfalls als Grenzüberschreitung zu werten und mündet somit in den Verfahrensablauf einer Meldung an die Meldestelle. Die Abläufe einer Meldung sind dann zu befolgen.

- Die Dokumentation wird(Aufbewahrungsort) 10 Jahre aufbewahrt.
- Falls keine neuen Erkenntnisse zu dem aufgenommenen Fall vorliegen, können die Unterlagen nach Ablauf des 10. Jahres vernichtet werden.
- Zu Berechnung des Aufbewahrungszeitraumes wird das Datum des letzten Dokuments/der letzten Notiz verwendet.

Interventionsleitfaden bei Verdacht auf sexualisierte Gewalt durch eine mitarbeitende Person an Kindern⁶⁾



⁶⁾ https://www.gesetze-im-internet.de/stpo/_158.html (zuletzt besucht am 23.02.2023)

Anleitung zum Aufnahmebogen bei einem Verdacht gegenüber einer mitarbeitenden Person

Seite 1

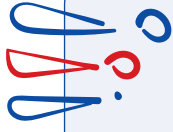


Hinweis zum Aufnahmebogen

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

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

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



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

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

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

Aufnahmebogen bei einem Verdacht gegenüber einer mitarbeitenden Person

Seite 2

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

Uhrzeit

Datum

Aufnahme erfolgt	persönlich ☐	telefonisch ☐	per Mail ☐	schriftlich ☐
------------------	-------------------------------------	--------------------------------------	-----------------------------------	--------------------------------------

aufnehmende Person	mitteilende Person	betroffene Person	beschuldigte Person
Name			
Anschrift			
hauptamtlich tätig / ehrenamtlich tätig / ausschließlich teilnehmend			
tätig als			
Gemeindezugehörigkeit			
erreichbar unter/ggf. auch Zeitfenster der Erreichbarkeit			
Besteht ein besonderes Verhältnis zur betroffenen Person? Wenn ja, welches? (z. B. verwandt, befreundet, anvertraute Person, vorgesetzte Person)	Ja ☐ Nein ☐	Ja ☐ Nein ☐	Ja ☐ Nein ☐
Besteht ein besonderes Verhältnis zur beschuldigten Person? Wenn ja, welches? (z. B. verwandt, befreundet, anvertraute Person, vorgesetzte Person)	Ja ☐ Nein ☐	Ja ☐ Nein ☐	

Aufnahmebogen bei einem Verdacht gegenüber einer mitarbeitenden Person

Seite 3

Hat die mitteilende Person ebenfalls durch die beschuldigte Person sexualisierte Gewalt erfahren?				Ja ☐	Nein ☐
Sind weitere Personen bekannt, die sexualisierte Gewalt durch die beschuldigte Person erfahren haben? Oder sind ggf. weitere Personen gefährdet, dies zu erleben?	Vorname: Name: Alter: Anschrift: Tel.:	Vorname: Name: Alter: Anschrift: Tel.:	Vorname: Name: Alter: Anschrift: Tel.:		

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

Aufnahmebogen bei einem Verdacht gegenüber einer mitarbeitenden Person

Seite 4

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

Aufnahmebogen bei einem Verdacht gegenüber einer mitarbeitenden Person

Seite 5

Welche Wünsche und Erwartungen bestehen auf der Seite der mitteilenden und/oder betroffenen Person an die aufnehmende Person und an das weitere Verfahren?	
Was wünscht sich die mitteilende Person konkret? Was soll ihrerseits nun veranlasst werden? Welches Ziel verfolgt sie mit der Schilderung des Geschehens?	
Die Wünsche und Erwartungen können durch die aufnehmende Person erfüllt werden	warum: Ja ☐ teilweise ☐ Nein ☐
Zielvereinbarungen/weitere vereinbarte Schritte:	
ggf. nächster Gesprächstermin:	

Entbindung von der Schweigepflicht

Seite 1

Hiermit entbinde ich (Name)

folgende Person: (Name)

gegenüber

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

in Persona

und Vertretung ,

sowie des Interventionsteams von der Schweigepflicht im Verhältnis zueinander.

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

kraft Nadine Broer, die Mitarbeitervertretung (MAV) in Persona ,

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

Diese Erklärung gilt für die Dauer der Bearbeitung der Meldung.

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

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

Ort, Datum

Unterschrift(en)

Entbindung von der Schweigepflicht bei Minderjährigkeit

Seite 2

betreffend (Name der minderjährigen Person),

geboren am

Hiermit entbinde/n ich/wir

(Inhaber der elterlichen Sorge)

(Name der mitarbeitenden Person)

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

in Persona

und Vertretung

, sowie des

Interventionsteams von der Schweigepflicht im Verhältnis zueinander.

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

fachkraft Nadine Broer, die Mitarbeitervertretung (MAV) in Persona ,

weitere Beratungsstellen, das Öffentlichkeitsreferat in Persona

und eine Rechtsberatung hinzugezogen werden kann.

Diese Erklärung gilt für die Dauer der Bearbeitung der Meldung.

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

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

Ort, Datum

Unterschrift(en)

Weitere Anlaufstellen

(wenn sexualisierte Gewalt nicht durch Mitarbeitende erfolgt bzw. diese nicht betroffen sind)

Seite 1

Für Kinder und Jugendliche

- Die jeweils örtlich zuständigen Jugendämter
- Die jeweils örtlich zuständigen Beratungsstellen

Hilfe-Telefon Sexueller Missbrauch

Telefon: 0800 2255530
www.anrufen-hilft.de/

Erreichbarkeit

Montag, Mittwoch und Freitag: 9 - 14 Uhr
Dienstag und Donnerstag: 15 - 20 Uhr

Kurzbeschreibung des Angebots

Das kostenfreie Hilfe-Telefon Sexueller Missbrauch richtet sich an Personen aus dem Umfeld eines Kindes, welche sich Sorgen um einen potenziellen sexuellen Missbrauch des Kindes machen, einen Verdacht haben oder Fragen zu diesem sensiblen Thema haben. Auch selbst betroffene Personen können sich an das Hilfetelefon wenden.

Psychologisch und Pädagogisch ausgebildete Fachkräfte beraten anonym und garantieren eine vertrauliche Beratung.

Für Erwachsene

- Die jeweils örtlich zuständigen Beratungsstellen

Die Beauftragte für den Opferschutz

Telefon: 0221/39909964
www.opferschutzbeauftragte.nrw.de
poststelle@opferschutzbeauftragte.nrw.de

Kurzbeschreibung des Angebots

Zentrale Anlaufstelle für alle Opfer von Straftaten und ihre Angehörigen. Eine der Kernaufgaben ist es, Kriminalitätsoffern den ersten Zugang zu Hilfeangeboten zu erleichtern. Sie informiert Opfer und nimmt eine Lotsenfunktion zu den verschiedenen Angeboten der Opferhilfe wahr.

Deutscher Kinderschutzbund LV NRW e.V. Ortsverbände und Kompetenzzentrum

Telefon: 0202-7476588-0
bestellung@dksb-nrw.de
Relevante Links:
www.kinderschutzbund-nrw.de
www.menschenskinder-nrw.de

Kurzbeschreibung des Angebots

Der Deutsche Kinderschutzbund (DKSB) setzt sich für die Rechte aller Kinder und Jugendlichen in Deutschland ein. Er besteht aus dem Bundesverband, den Landesverbänden und Ortsverbänden. Die Ortsverbände bieten Kindern und Jugendlichen sowie Eltern praktische Hilfe vor Ort.

Opfer-Telefon und Onlineberatung des WEISSEN RINGS

Telefon: 116006
www.weisser-ring.de
Relevante Links:
www.weisser-ring.de/de/onlineberatung

Kurzbeschreibung des Angebots

Opfer-Telefon: Bundesweit. Kostenfrei. Anonym.
Ein Hilfsangebot des WEISSEN RINGS:
7 Tage die Woche von 7 bis 22 Uhr.
Onlineberatung: In einem speziellen, sicheren Programm können Sie eine Anfrage an das Team der Onlineberatung verfassen. Alle Erstanfragen werden in der Regel innerhalb von 72 Stunden beantwortet.

Weitere Anlaufstellen

(wenn sexualisierte Gewalt nicht durch Mitarbeitende erfolgt bzw. diese nicht betroffen sind)

Seite 2

Für Kinder und Jugendliche

Nummer-Gegen-Kummer Kinder- und Jugendtelefon

Telefon: 116 111

Telefonische Beratung, montags bis samstags
von 14 Uhr bis 20 Uhr.

Anonym und kostenlos in ganz Deutschland.

Für Erwachsene

Bundesweites Hilfetelefon Gewalt gegen Frauen

Telefon: 08000 116016
www.hilfetelefon.de

Kurzbeschreibung des Angebots

Das Hilfetelefon „Gewalt gegen Frauen“ ist ein
24-Stunden-Beratungsangebot für Deutschland,
das telefonisch und per Online-Beratung vertraulich
und kostenfrei Hilfe und Unterstützung bietet –
an 365 Tagen, rund um die Uhr, anonym,
mehrsprachig und barrierefrei.

Notruf und Beratung für vergewaltigte Frauen – Frauen gegen Gewalt e.V.

Herwarthstr. 10
50672 Köln

Telefon / Fax: 0221 562035
mailbox@notruf-koeln.de

Hilfetelefon Gewalt an Männern

Telefon: 0800 123 99 00
www.maennerhilfetelefon.de

Kurzbeschreibung des Angebots

Unter dieser Nummer können sich Männer melden,
die von verschiedenen Arten von Gewalt betroffen
sind – wie häuslicher und sexualisierter Gewalt, aber
auch beispielsweise Stalking oder Zwangsheirat.

Weitere Anlaufstellen

(wenn sexualisierte Gewalt nicht durch Mitarbeitende erfolgt bzw. diese nicht betroffen sind)

Seite 3

Allgemeine und altersunabhängige Anlaufstellen

Telefonseelsorge

0800/111 0 111 oder 0800/111 0 222

berta – Beratung und telefonische Anlaufstelle bei organisierter sexualisierter und ritueller Gewalt

0800/30 50 750

Telefonzeiten:

dienstags von 16 bis 19 Uhr

mittwochs von 9 bis 12 Uhr

freitags von 9 bis 12 Uhr

mail@nina-info.de

Website: Kontakt & Beratung - N.I.N.A. e.V. (nina-info.de)

Beschreibung:

Bleiben Sie nicht allein mit Ihren Gefühlen und Ihren Fragen, melden Sie sich – auch wenn Sie unter Druck gesetzt werden, sich schämen, Schuldgefühle empfinden, Angst haben oder unsicher sind.

Wir unterstützen alle Menschen, die von organisierter sexualisierter und ritueller Gewalt betroffen sind, betroffen waren oder damit als helfende Person und/oder Fachkraft konfrontiert werden.

Wir unterstützen professionell, sind pädagogisch und psychologisch ausgebildet, und verfügen über langjährige Erfahrungen mit organisierter ritueller Gewalt.

Wir kennen die vielen Facetten des Themas und wissen, wie wichtig es ist, begleitet zu werden und den Weg selbst zu bestimmen.

Ein Hinweis zur Anonymität:

Jedes Gespräch bleibt vertraulich.

Sie brauchen uns nicht Ihren Namen oder Wohnort zu nennen.

Auch Ihre Telefonnummer ist für uns nicht zu erkennen.

Weitere Anlaufstelle „Kein Täter werden“

Seite 4

Hilfe für Menschen, die sich sexuell zu Kindern hingezogen fühlen

Universitätsklinikum Düsseldorf

Kontakt

praevention@med.uni-duesseldorf.de

Telefon: +49 211 811 9303

Sprechzeiten:

Dienstag – Mittwoch: 12.00 – 13.00 Uhr

Donnerstag: 14.00 – 15.00 Uhr

Beschreibung:

„Kein Täter werden“ richtet sich an Personen mit sexuellem Interesse an Kindern. Wir bieten Vertraulichkeit, einen geschützten Rahmen und ein auf Akzeptanz basierendes Konzept. Mit unseren Klienten erarbeiten wir Wege zu einem gesetzeskonformen und zufriedenen Leben.

Unser Angebot richtet sich an Frauen und Männer, Jugendliche und Erwachsene.

Voraussetzung für eine erfolgreiche Therapie sind vor allem Offenheit, das Einbringen relevanter Probleme, regelmäßige Mitarbeit sowie der Wille, keine sexuellen Übergriffe auf Kinder zu begehen und/oder Missbrauchsabbildungen zu konsumieren.

Unser Hilfsangebot steht Ihnen unabhängig davon zur Verfügung, ob Sie in der Vergangenheit sexuelle Übergriffe begangen oder Abbildungen sexuellen Kindesmissbrauchs (sog. Kinderpornografie) genutzt haben.

Während eines laufenden Ermittlungsverfahrens vermitteln wir Sie gerne an andere Stelle weiter, können jedoch erst nach Abschluss des Verfahrens und Verbüßung einer ggf. verhängten Strafe ein Therapieangebot unterbreiten.

Checkliste im Umgang mit der Presse/den Medien

Wie verhalte ich mich, bei einer medialen Anfrage



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

Reaktion,

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

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

Zu diesem Thema können Sie aber (Kontaktdaten der Ansprechstelle)

kontaktieren.

Reaktion,

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

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

Dazu benötige ich noch folgende Informationen von Ihnen:

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

Intern klären:

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

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