



**Allgemeines
Schutzkonzept** gegen
sexualisierte Gewalt

für das
Evangelische Kreiskirchenamt
Sauerland-Hellweg

1.	Präambel	3
2.	Hinweis zum Umgang mit Überarbeitungen und Aktualisierungen des Schutzkonzeptes	3
3.	Leitbild des Evangelischen Kreiskirchenamtes Sauerland-Hellweg	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 Mitarbeitende	15 - 20
6.1	Bundeszentralregistergesetz (§ 30a).....	15
6.2	Tilgungsfristen.....	17
6.3	Umgang mit Eintragungen im erweiterten Führungszeugnis	17
7.	Personalverantwortung	21 - 24
7.1	Stellenausschreibung.....	21
7.2	Sichtung der Bewerberunterlagen	21
7.3	Durchführung des Bewerbungsgespräches.....	22
7.4	Erstgespräche mit Auszubildenden und Praktikant:innen	22
7.5	Einstellungsverfahren	23
7.6	Einarbeitung und Probezeit	23
7.7	Schulungen und Fortbildungen	23
8.	Verhaltenskodex (analog und digital)	25
9.	Potential- und Risikoanalyse (allgemein)	26
10.	Hinweis zum Hinweisgebersystem nach dem Hinweisgeberschutzgesetz vs. Vorgehen bei einem Verdacht auf sexualisierte Gewalt nach dem Kirchengesetz	27 - 32
10.1	Vom Meldebogen bis zu den unterschiedlichen Verfahrensabläufen	27
10.2	Kooperation mit Fachkräften (Netzwerke; telefonische /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 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 - 85
Selbstverpflichtungserklärung zum Schutz vor sexualisierter Gewalt	43
Selbstverpflichtungserklärung zum Schutz vor sexuellem Missbrauch in der Kinder- und Jugendarbeit unter 18 Jahre	45
Grundlage zur Einsichtnahme nach Anlage 1 zu § 2 AVO KGSsG	47
Informationen für Ehrenamtliche	49
Unsere Verhaltensampel - Kommunikation	51
Unsere Verhaltensampel – Nähe und Distanz	52
Unsere Verhaltensampel - medialer Umgang	53
Potential- und Risikoanalyse	54
Meldebogen für Lob, Kritik oder eine schriftliche Beschwerde	70
Entscheidung zur Reaktion auf Lob, Kritik oder eine Beschwerde	71
Sofortplan	72
Interventionsleitfaden bei Verdacht auf sexualisierte Gewalt durch eine mitarbeitende Person	74
Interventionsleitfaden bei Verdacht auf sexualisierte Gewalt durch eine mitarbeitende Person an Kindern	75
Meldebogen bei einem Verdacht gegenüber einer mitarbeitenden Person	76
Weitere Anlaufstellen	82
Checkliste im Umgang mit der Presse/den Medien	86

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 Mitarbeitenden 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.

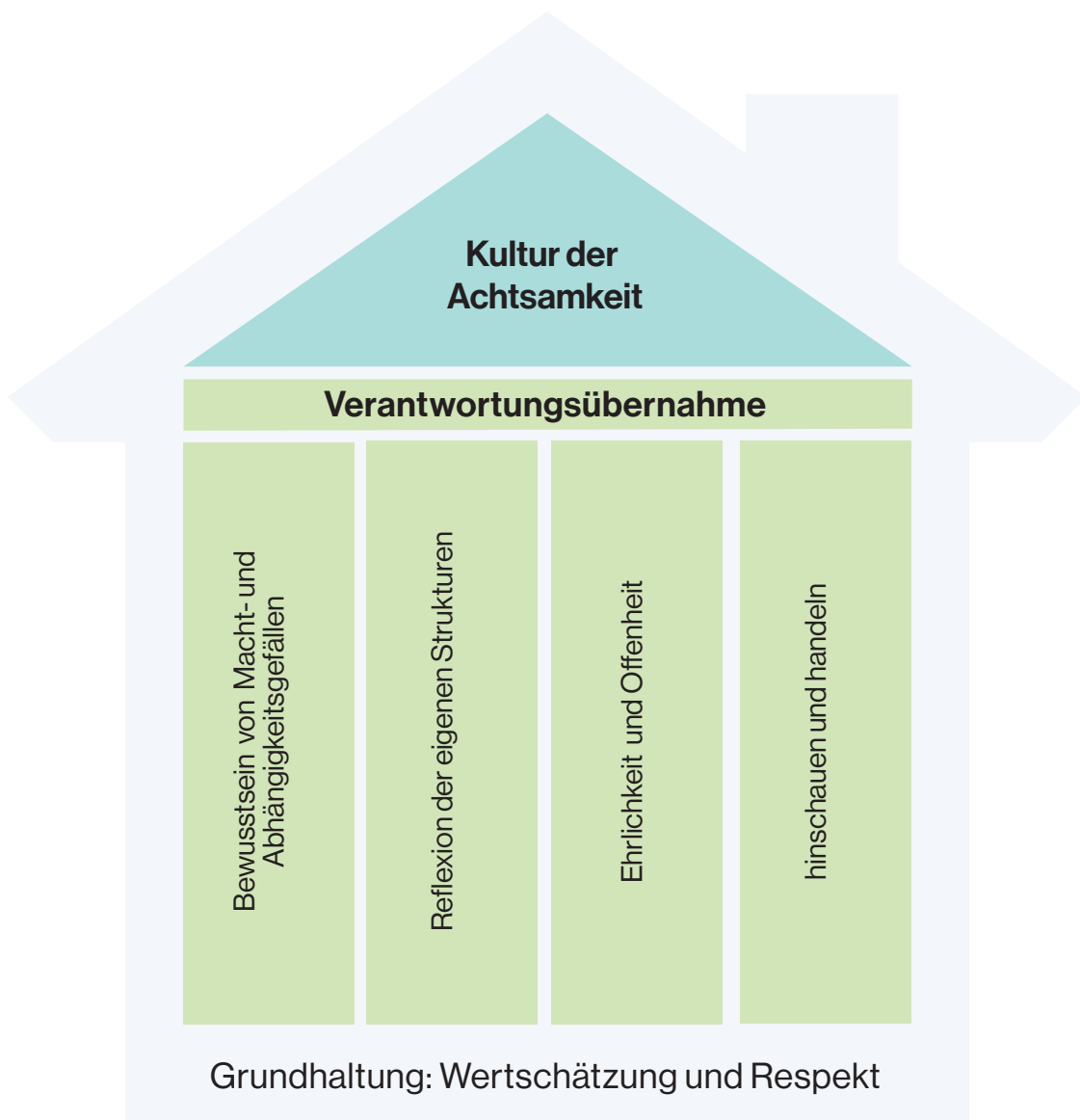
Fachkräfte sollen entsprechend der Themen sensibilisiert werden und einen transparenten Zugang zu Hilfs- und Unterstützungswegen erhalten. Die Grundlage für dieses Schutzkonzept bildet das Kirchengesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt sowie das Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland.

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

Das Evangelische Kreiskirchenamt Sauerland-Hellweg 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 das Evangelische Kreiskirchenamt Sauerland-Hellweg den größten Wert auf eine Kultur der Achtsamkeit.

**Das Evangelische Kreiskirchenamt Sauerland-Hellweg
steht ein für eine**



Das Evangelische Kreiskirchenamt Sauerland-Hellweg setzt mit diesem Schutzkonzept ein klares Zeichen. Es macht deutlich, dass dieses Thema wahr- und ernst genommen 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 dient der Prävention und nimmt alle Mitarbeitenden in die Pflicht, 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.

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 diese Herangehensweise nicht mehr in einer unbeachteten Thematik bewegen können und der Sensibilisierung jedes einzelnen Mitarbeiters und jeder einzelnen Mitarbeiterin des Evangelischen Kreiskirchenamtes Sauerland-Hellweg.

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.

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, das ein Bewusstsein für die bestehenden Abhängigkeitsverhältnisse schafft. 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.

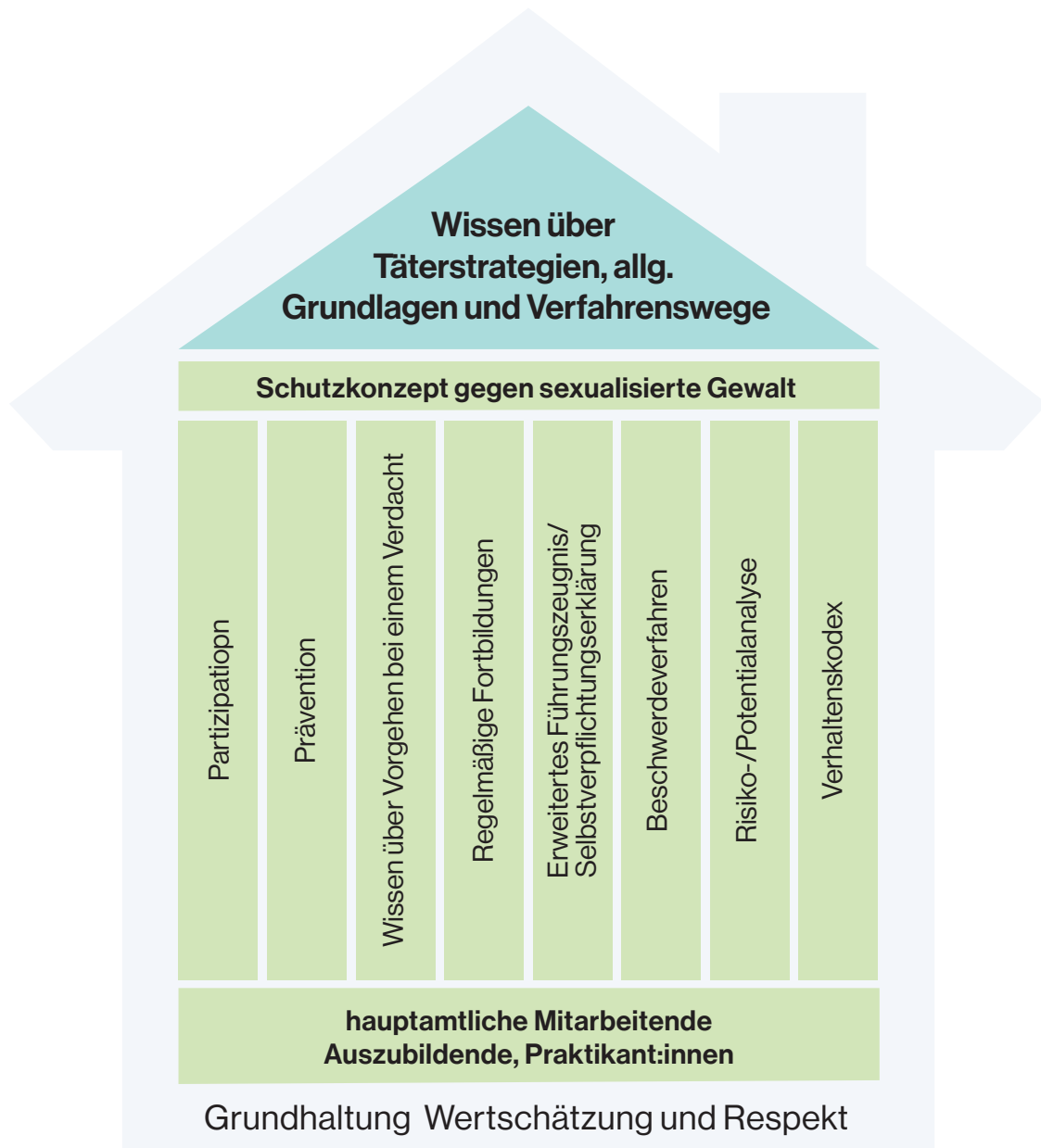
Auch auf der Verwaltungsebene bestehen Abhängigkeitsverhältnisse, die sich durch die unterschiedlichen Funktionen der Mitarbeiter:innen ergeben.

Das Schutzkonzept 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!

**Bausteine des Schutzkonzeptes
gegen sexualisierte Gewalt**



**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?

Der UBSKM (Unabhängigen Beauftragten für Fragen des sexuellen Kindesmissbrauchs) differenziert 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.

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.

All diese Themen zeigen auf, wie differenziert der Schutz vor 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.

Grenzverletzung

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 die 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 klar voneinander abgegrenzt
- Achtung der Rechte von Selbstbestimmung und Privatsphäre sind konzeptionell verankert
- Es besteht ein klares, schriftliches Regelwerk
- Es existiert ein Beschwerdemanagement
- Partizipation
- Stetige Überarbeitung der individuellen Konzepte sowie der Aufarbeitung konzeptioneller Defizite

Grenzüberschreitung (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 Mobbings 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 oder seiner Behinderung.

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

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 § 4 des Kirchengesetzes zum Schutz sexualisierter Gewalt ist definiert, dass auch mitarbeitende Personen vor allen Formen sexualisierter Gewalt zu schützen sind. Aufgabenbereiche mit „besonderen Macht-, Abhängigkeits- und Vertrauensverhältnissen“ verpflichten zu einem verantwortungsbewussten Umgang mit Nähe und Distanz.

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

In § 4 des Kirchengesetzes zum Schutz sexualisierter Gewalt ist definiert, dass auch mitarbeitende Personen vor allen Formen sexualisierter Gewalt zu schützen sind. Aufgabenbereiche mit „besonderen Macht-, Abhängigkeits- und Vertrauensverhältnissen“ verpflichtet zu einem verantwortungsbewussten Umgang mit Nähe und Distanz. Die Arbeitsbereiche in der Verwaltung scheinen zwar auf den ersten Blick wenig mit den zuvor genannten Ebenen gemeinsam zu haben, doch durch die vorgegebenen Hierarchien bestehen vorrangig unterschiedliche Macht- und Abhängigkeitsverhältnisse. Daraus lässt sich schließen, dass das Kirchengesetz zum Schutz sexualisierter Gewalt nicht nur ausschließlich Bezug auf den Schutz von Kindern und Jugendlichen nimmt, sondern ebenso der Schutz der Mitarbeitenden in der Verwaltung miteinbezogen wird.

Um diesem Schutz Rechnung zur tragen, ist in § 5 der Grundsatz zum Einstellungs- und Tätigkeitsausschluss verankert. In Absatz 1 Nummer 1 wird die Person von einer Tätigkeit ausgeschlossen, 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
§ 236	Kinderhandel

Die Grundlage zur Vorlageverpflichtung eines erweiterten Führungszeugnisses ist in Absatz 3 verankert, der den Ausschluss einer Einstellung und Tätigkeit regelt.

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.

§ 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 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 dokumentiert.

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

Liegt ein Eintrag, der ausschließlich aufgrund einer strafrechtlichen Verurteilung zugrunde liegt vor, so führen nur die in 4.3 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 das Evangelische Kreiskirchenamt Sauerland-Hellweg relevant sind, wie der Arbeitsgeber mit den Informationen umgeht und was nach der Vorlage mit dem Dokument geschieht.

6.1 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 Auskünfte sind dem erweiterten Führungszeugnis zu entnehmen:

Jeder, der strafrechtlich verurteilt wurde oder einen Strafbefehl erhalten hat, wird im Bundeszentralregister registriert. Doch nicht jede Straftat ist im Führungszeugnis hinterlegt. Somit stellt das Führungszeugnis lediglich einen Auszug des Bundeszentralregisters 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. |

In einem **erweiterten Führungszeugnis** werden alle Straftaten erfasst, 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 wird nur ausgewählten Personen, wie Richtern oder Staatsanwälten, zur Einsicht zur Verfügung gestellt.³ Die Inhalte des Führungszeugnisses sind in § 32 des Bundeszentralregistergesetz (BZRG) - geregelt.

6.2 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.⁴

Weitere Informationen können den §§ 34 – 38 BZRG entnommen werden.

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 nach § 72 a SGB VIII Absatz 5 Nr. 3 b eine Person als ungeeignet im Umgang mit Kindern und Jugendlichen erscheinen lässt, so wird die Leitungsebene von der Person, die schriftlich dazu benannt wurde die erweiterten Führungszeugnisse einzusehen, in Kenntnis gesetzt. Anderweitige Eintragungen von Straftaten dürfen aufgrund der gesetzlichen Bestimmungen nach § 30 a Absatz 3 des BZRG nicht weitergegeben werden.

³ anwaltauskunft.de/magazin/gesellschaft/strafrecht-polizei/polizeiliches-fuehrungszeugnis-antworten-auf-die-wichtigsten-fragen?full=1

⁴ www.focus.de/finanzen/experten/tobias_klingelhoefer/fuehrungszeugnis-was-steht-drin_id_9803749.html

Schutz vor sexualisierter Gewalt beginnt genau genommen bereits bei der Stellenausschreibung und stellt somit einen wichtigen Baustein in der Personalverantwortung dar. Es signalisiert den potentiellen Bewerber: innen die bewusste und verantwortungsvolle Personalauswahl zum Schutz aller Mitarbeiter:innen, Geschäftspartner:innen und Besucher:innen. 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 Mitarbeiter: innen durch Schulungen und Fortbildungsmöglichkeiten sowie durch 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 das Kreiskirchenamt Sauerland-Hellweg 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 vor sexualisierter Gewalt können auch die Vollständigkeit der Unterlagen, sowie die Häufigkeit des Wohnort- und Stellenwechsels darstellen und werden einer entsprechenden Beachtung beigemessen. Die in den Unterlagen aufgeführten Fachkompetenzen und persönlichen Eignungen kann die bewerbende Person durch Arbeitszeugnisse belegen.

7.3 Durchführung des Bewerbungsgespräches

Bereits im Bewerbungsgespräch sollten die Inhalte und Anforderungen des Schutzkonzeptes Bestandteile des Gespräches darstellen. So sollte das Leitbild, der Verhaltenskodex, das erweiterte Führungszeugnis und die Selbstverpflichtungserklärung neben der fachlichen Expertise die Grundlage für das Gespräch sein. Dazu eignet sich die Konstruktion eines 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. die 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 persönlichen Eindruck zu intensivieren.

7.4 Erstgespräche mit Auszubildenden und Praktikant: innen

Mit Auszubildenden und Praktikant: innen ist ein Erstgespräch zu führen. In diesem Gespräch werden die Inhalte und Anforderungen des Schutzkonzeptes dargelegt. Das für den Verwaltungsbereich erstellte Schutzkonzept wird ihnen zur Verfügung gestellt. Sie erhalten den Verhaltenskodex und ein von ihnen unterschriebenes Exemplar der Selbstverpflichtungserklärung zur Mitnahme.

7.5 Einstellungsverfahren

Die Voraussetzungen für eine Einstellung sind gegeben, wenn

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

7.6 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 festverankerte Probezeit hilft beiden Seiten, wenn gewünscht oder erforderlich, das Arbeitsverhältnis problemlos zu beenden.

7.7 Schulungen und Fortbildungen

Regelmäßige Fortbildungen und Schulungen sind notwendig, um ein Wissen über die Täterprofile und dessen Strategien zu erhalten. Insbesondere der virtuelle Kontaktaufbau im Internet und durch 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. An der Stelle stehen individuelle Unterstützungsmaßnahmen vor Ort zur Verfügung, die bei Bedarf entweder in Eigenverantwortung ohne oder mit der Hinzuziehung des Präventionsteams genutzt werden können.

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 vor sexualisierte Gewalt kreiert.

Aus diesem Grund verpflichten sich alle Mitarbeiter:innen des Kreiskirchenamtes Sauerland-Hellweg, an den internen Schulungen zu dem Thema „Prävention vor sexualisierte Gewalt“ durch die Multiplikatoren teilzunehmen, die intern seitens der Landeskirche geschult werden.

Darüber hinaus sind weitere themenbezogene Fortbildungen möglich.

Der Verhaltenskodex zeigt auf, wie man sich als Mitarbeitende auf den unterschiedlichsten hierarchischen Ebenen begegnen möchte, ohne die subjektiv empfundenen Grenzen unbewusst oder bewusst zu missachten. Er schafft ein Bewusstsein für einen sensiblen Umgang mit grenzverletzendem und grenzüberschreitendem Verhalten. Möglicherweise kann sich für jeden Verwaltungsbereich der Verhaltenskodex verändern. Daher ist eine individuelle Erarbeitung erforderlich.

Der Verhaltenskodex bietet in folgenden Bereichen klare und verbindliche Verhaltensregeln:

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

An dieser Stelle ist besonders der Umgang mit den digitalen Nachrichtendiensten zu benennen, wie z. B. WhatsApp.

Es muss daher 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 Verwaltungsebene eine transparente Regelung zur Nutzung dieser Dienste geben, die Klarheit darüber schafft, 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 Verwaltungsbereiche erforderlich und mit zu erfassen.

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

- Parkplatzsituation und Weg zum Gebäude
- Gebäude
- (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 vor 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/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 Verwaltungsleitung 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.

Am 16. Dezember 2022 wurde im Bundestag das neue Hinweisgeberschutzgesetz verabschiedet. Dieses Gesetz ist im Mai 2023 in Kraft getreten und betrifft alle Firmen, Organisationen und staatliche Stellen ab 50 Mitarbeitende. Dieses Hinweisgebersystem setzt den Rahmen dafür, dass eine Information über einen **Verstoß, der jede Strafnorm nach deutschem Recht missachtet**, anonym an eine interne oder externe Meldestelle weitergeleitet wird.

Doch wo liegt nun genau der Unterschied zwischen einer Meldung über das Hinweisgebersystem und der über die Meldestelle der Kirche?

Bei einer genaueren Betrachtung liegt der Unterschied zwischen dem Hinweisgebersystem und dem Kirchengesetz auf der Hand.

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. Ein solcher Verdachtsfall nach dem Kirchsutzgesetz liegt unterhalb der Strafbarkeit nach dem Strafgesetzbuch.

Wird über das Hinweisgebersystem ein Verdacht geäußert, der nicht die Strafnorm nach dem deutschen Recht missachtet, kann dieser über das Hinweisgebersystem aufgrund der Rechtsgrundlage nicht weiter bearbeitet werden. Auch eine direkte Weiterleitung an die kirchliche Meldestelle in Bielefeld ist aufgrund der Datenschutzregelung nicht möglich.

Als grundsätzliche Unterscheidung ist daher zu benennen, dass der Schutz, der durch das Kirchengesetz verankert ist, bereits weit vor der Strafnorm nach deutschem Recht ansetzt. In der Präambel des Kirchengesetzes verdeutlicht Satz 4 diesen Unterschied: **„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.“**

Das Kirchengesetz regelt u. a. den Umgang miteinander und dient der Sensibilisierung, um sexualisierte Gewalt zu vermeiden. Eine nach dem Kirchengesetz meldende Person⁵ ist daher weiterhin verpflichtet, sich an die Meldestelle der Landeskirche zu wenden.

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.

⁵ In einer erlebten oder beobachteten Situation wurden subjektive Grenzen durch eine andere Person überschritten

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 wennmöglich 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.

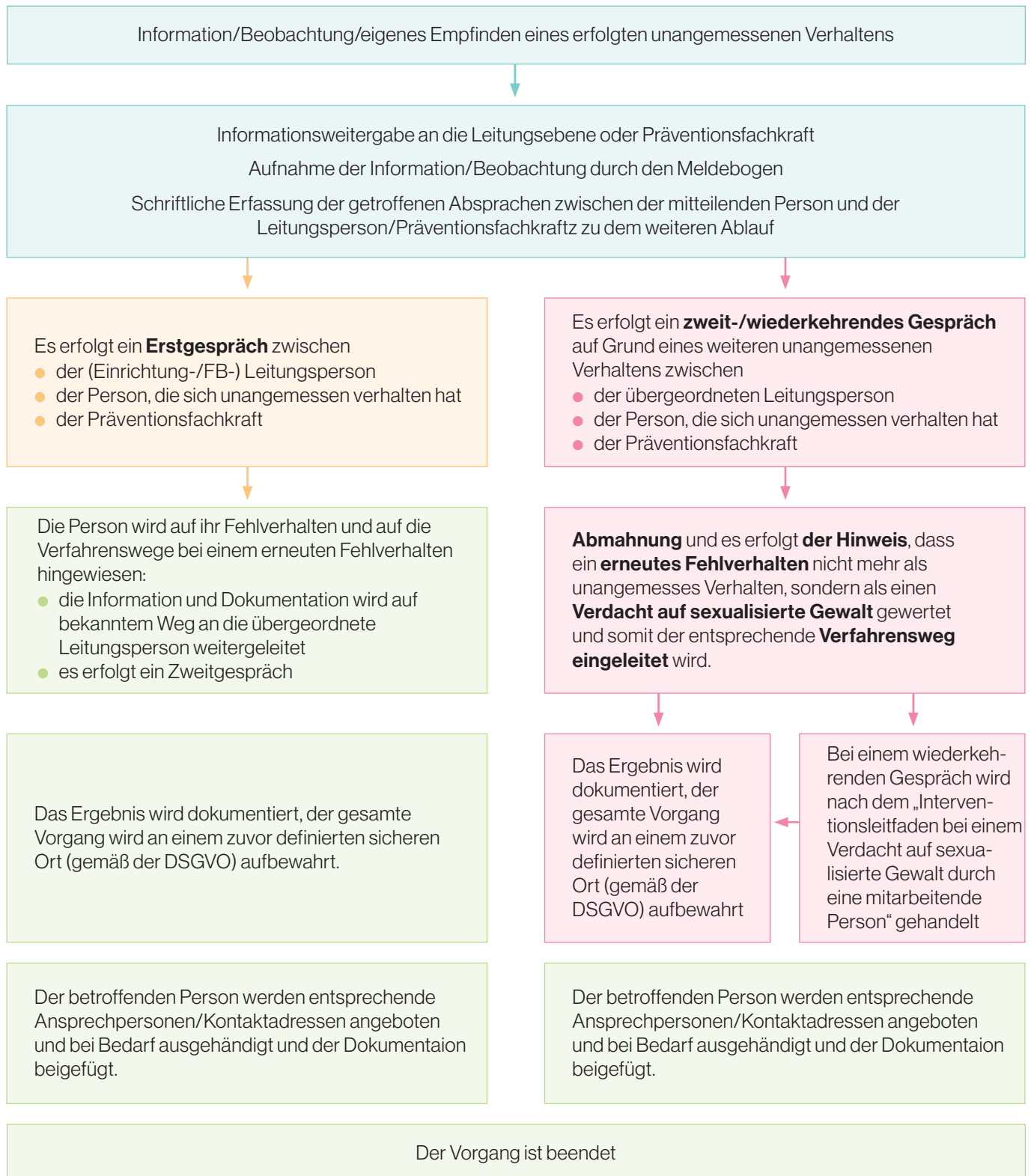
Der **Interventionsleitfaden** dient der formalen Information darüber, dass in einem Verdachtsfall stets die Meldestelle zu kontaktieren ist und vermittelt das Wissen über die weiteren Verfahrenswege. Parallel soll der Sofortplan (s. Anhang) vor Ort eine Hilfe bieten, um diese emotionale Situation mit 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. Unangemessenes Verhalten

Liegt ein unangemessenes bzw. grenzverletzendes Verhalten vor (s. Vorwort und Begriffsbestimmung), so wird nach dem Interventionsplan nach erfolgtem unangemessenem Verhalten verfahren. Hierbei ist zunächst das Gespräch mit der Person zu führen, die ein unangemessenes Verhalten ausgeübt hat. Das Gespräch wird durch die Leitungsperson geführt. Die Präventionsfachkraft ist beratend bei dem Gespräch zugegen.

¹ Interventionsleitfaden bei einem erfolgten unangemessenen Verhalten durch eine mitarbeitende Person



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

Sobald ein Verdacht auf sexualisierte Gewalt besteht, ist stets die Meldestelle zu kontaktieren. Diese prüft im ersten Schritt die Plausibilität und ob ein unbegründeter oder begründeter Verdacht vorliegt.

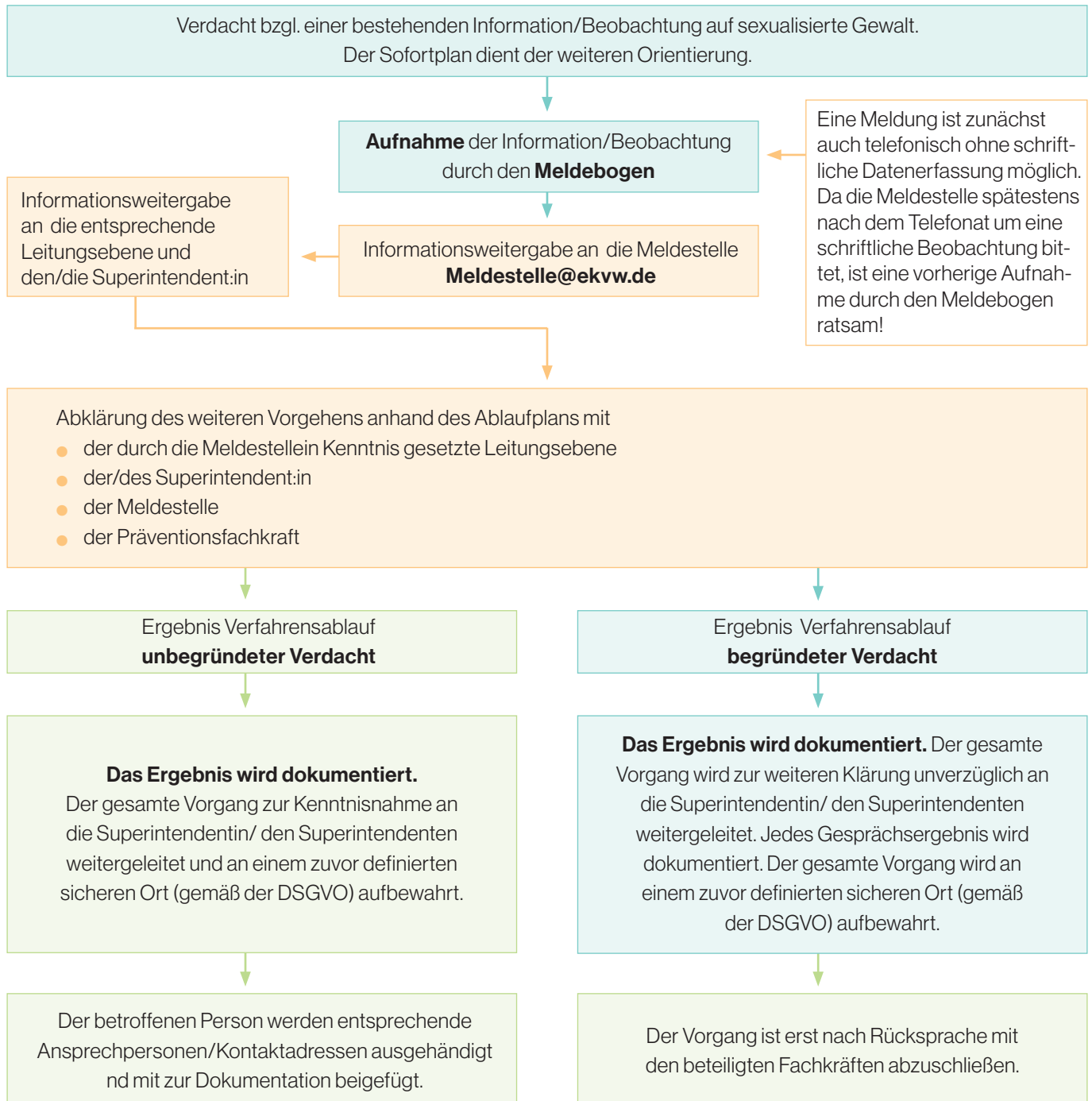
2. Unbegründeter Verdacht

Liegen eher **Interpretationen und Vermutungen** vor, ist die Wahrscheinlichkeit hoch, dass die Meldestelle den aufgenommenen Fall als unbegründet einordnet.

3. Begründeter Verdacht

Liegen Fakten und sachliche Informationen vor, wird durch die Meldestelle das zuständige Leitungsorgan in Kenntnis gesetzt. Dieses beruft dann das Interventionsteam ein. Das Interventionsteam setzt sich somit aus der Meldestelle, der Superintendentin bzw. dem Superintendenten, der zuständigen Leitungsebene (und der Präventionsfachkraft) zusammen, das durch die Meldestelle einberufen wird.

Interventionsleitfaden bei Verdacht auf sexualisierte Gewalt durch eine mitarbeitende Person



10.2 Kooperation mit Fachkräften (Netzwerke; telefonische/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 anzeigerstattenden 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.

10.4 Rehabilitationsverfahren

Tritt in einem Arbeitsbereich 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 keinen Glauben geschenkt wurde, bedarf einer individuellen Betrachtung durch das Interventionsteam. Die vereinbarten Maßnahmen werden entsprechend dokumentiert.

⁶ www.gesetze-im-internet.de/stpo/158.html (zuletzt besucht am 23.02.2023)

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 hoch sensibel. 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 den Sachverhalt. So werden Fälle, die aufgrund eines nicht nachgewiesenen Verdachts 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 geben können und einen sensibleren Umgang auch mit zunächst nicht greifbaren Meldungen ermöglichen.

Die Aufbewahrungsfrist eines nachgewiesenen Verdachts erfolgt unbefristet. Sie dient der lückenlosen Dokumentation zur Aufklärung bei Strafermittlungen, da die 20-jährige strafrechtliche Verjährungsfrist⁷ erst ab dem 30. Lebensjahr zu laufen beginnt.

⁷ § 176 Abs. 1 StGB

Ein weiterer wichtiger Baustein ergibt sich aus den Angeboten der Partizipation, Prävention und dem Lob- und eschwerdemanagement, die unter den Bereich Maßnahmen zur Sicherstellung des Schutzes fallen. Diese unterschiedlichen Angebote dienen der Sprachfähigkeit aller mitarbeitenden Personen. 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 Entscheidungsbefugnis haben, diese jedoch die eigene Person betrifft. Diese Form der Beteiligung stärkt die eigene Position und verringert das Machtgefälle. Partizipation soll auf jeder Verwaltungsebene verankert sein und kann in unterschiedlichen Nuancen gelebt werden und bedarf einer individuellen Umsetzung.

11.2 Präventionsangebote

Prävention (Vorsorge) bedeutet auch Aufklärung. Es meint, alle Mitarbeiter: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 zur Verfügung gestellt.

11.3 Lob-/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 Beschwerdemanagement dient dazu, allen Mitarbeiter:innen den Raum dafür zu bieten, subjektives Empfinden mitzuteilen. Aus Sicht des Evangelischen Kreiskirchenamtes schafft das Beschwerdemanagement 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

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)

Die **Eingangsstelle des Lob – und Beschwerdemanagements** wird an einem zentralen Ort hinterlegt, an dem alle Mitarbeitenden gleichermaßen einen guten Zugang zu besitzen. Ein entsprechendes Formular für Lob und Kritik ist für alle Personen gut zugänglich hinterlegt.

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

- 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.

Da im Kreiskirchenamt Sauerland-Hellweg auch Mitarbeitende in den Zweigstellen Soest-Arnsberg und Lüdenscheid tätig sind, wird eine Sonderregelung nach Absprache mit den Präventionskräften der Kirchenkreise Iserlohn, Lüdenscheid-Plettenberg und Soest-Arnsberg getroffen. Alle Mitarbeitenden können den Lob- und Beschwerdebrieffkasten, der ihrem Arbeitsplatz am nächsten ist, nutzen. Die Präventionskräfte werden die Beschwerden an die zuständige Fachkraft bzw. Leitungsperson weiterleiten. Die Formulare sind in allen Kirchenkreisen gleich aufgebaut.

Grundsätzlich sollte die Haltung zu einer Beschwerde sein, dass eigene Verhalten zu reflektieren und sich gegenseitig die Möglichkeit zu geben, besser miteinander umzugehen. Dazu kann die Äußerung konstruktiver Kritik und fehlerfreundliches Verhalten beitragen.

Die Beschwerden sind mit Verbindlich- und Verlässlichkeit zu behandeln. Eine Rückmeldung an die meldende Person, über das weitere Vorgehen, ist unerlässlich. Deshalb wird für die Bearbeitung der Meldungen ein Formular genutzt, das sowohl die Rückmeldungen als auch die weiteren Arbeitsschritte regeln und dokumentiert. Auch diese Formulare sind in allen drei Kirchenkreisen gleich aufgebaut.

Sollten sich Hinweise aus der Bearbeitung ergeben, die eine überregionale Zusammenarbeit zur Klärung einfordern, werden sich die zuständigen Fach- bzw. Leitungspersonen miteinander in Verbindung setzen.

In der konkreten Umsetzung innerhalb der Dienststelle in Iserlohn ist in der Zentrale ein Postfach für das Lob- und Beschwerdemanagement hinterlegt, das durch die Präventionsfachkraft wöchentlich eingesehen wird. Die Präventionsfachkraft nimmt, innerhalb von 24 Stunden nach Kenntnisstand des individuellen Eingangs, Kontakt zu der mitteilenden Person auf und bespricht das weitere Vorgehen mit dieser. Je nach geschilderter Situation und dem vereinbarten Vorgehen werden diese an die entsprechende Leitungsebene weitergeleitet und das weitere Vorgehen erneut mit der mitteilenden Person erörtert. Je aussagekräftiger und detaillierter die Information erfolgt, umso zielgerechter kann die Aufarbeitung erfolgen.

Aber auch die anonymisierten Eingänge einer Lob- oder Beschwerdemitteilung werden an die Verwaltungsleitung oder die stellvertretende Leitung weitergeleitet, um der damit eingeforderten Bearbeitung gerecht zu werden. Wie zielgerichtet die Bearbeitung anonymisierter Eingänge erfolgen kann, hängt auch hier unmittelbar von der detaillierten Darstellung der Information ab.

Die getroffenen Entscheidungen werden in dem dafür vorgesehenen Formular schriftlich festgehalten. Bzgl. der Verfahrensschritte dient der Interventionsleitfaden bei unangemessenem Verhalten bzw. bei einem Verdacht auf sexualisierte Gewalt (s. Punkt 9.1).

Die Formulare zur Mitteilung eines Lobs oder einer Beschwerde sind im Eingangsbereich für jeden hinterlegt.

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. Bisher gibt es wenige eigene Erkenntnisse zu dieser Thematik. Ein Schutzkonzept ist ein System, das 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 Tüte 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:

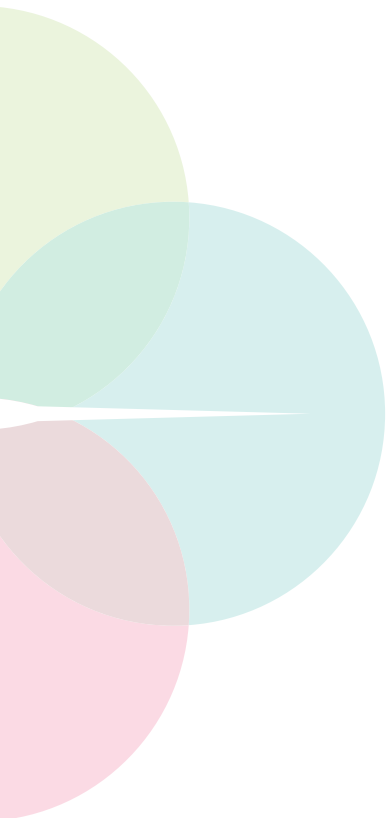
1. Die Rehabilitation der direkt betroffenen Person
2. Die Rehabilitation der indirekt betroffenen Personen (wie z.B. Angehörige der Beobachter)
3. Die Rehabilitation einer Person, die erwiesenermaßen zu Unrecht als Tatperson beschuldigt wurde.

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?
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_03.02.2020
 (zuletzt besucht am 22.03.2023)

- Evangelische Kirche von Westfalen, Landeskirchenamt
Umgang mit Verletzungen der sexuellen Selbstbestimmung
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/kinderschutzbroschur_e_2021.pdf
 (zuletzt besucht am 23.02.2023)

- Schutzkonzept gegen sexualisierte Gewalt des Ev. Kirchenverbandes Köln und Region (Stand: 14. September 2021)
Schutzkonzept EKV
<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)

Schutzkonzept

<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 & Jugendölichen in den Karlsruher Jugendverbänden

(Stand: Oktober 2019)

https://stja.de/wp-content/uploads/2016/06/stja_Fachstelle_Kein_Missbrauch_Arbeitshilfe_12_2019.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 / exualisierte 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_mi ssbrauch_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**
FOCUS online (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/bundeskinderschutzgesetz/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/>

(zuletzt besucht am 23.02.2023)

- **Angewendete Gesetze und Gesetzbücher:**

- Kirchengesetz zum Schutz vor sexualisierte Gewalt (KGSsG)
- Bürgerliche Gesetzbuch (BGB)
- Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG)
- Strafgesetzbuch (STGB)
- Bundeszentralregistergesetz (BZRG)
- Sozialgesetzbuch Achtes Buch (SGB VIII)

15. Anhänge/Formulare	39 - 80
Selbstverpflichtungserklärung zum Schutz vor sexualisierter Gewalt	40
Unsere Verhaltensampel - Kommunikation	42
Unsere Verhaltensampel – Nähe und Distanz	43
Unsere Verhaltensampel - medialer Umgang	44
Potential- und Risikoanalyse	45
Meldebogen für Lob, Kritik oder eine schriftliche Beschwerde	61
Entscheidung zur Reaktion auf Lob, Kritik oder eine Beschwerde	62
Sofortplan	63
Interventionsleitfaden bei Verdacht auf sexualisierte Gewalt durch eine mitarbeitende Person	65
Interventionsleitfaden bei einem erfolgten unangemessenen Verhalten durch eine mitarbeitende Person	69
Aufnahmebogen bei einem Verdacht gegenüber einer mitarbeitenden Person	71
Weitere Anlaufstellen	76
Checkliste im Umgang mit der Presse/den Medien	80

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.

Das Evangelische Kreiskirchenamt Sauerland-Hellweg

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

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

2. Ich unterbinde diskriminierendes, gewalttätiges und sexistisches Verhalten in Wort, Schrift oder Tat. Falls mir dieses nicht selbständig gelingt, suche ich mir Unterstützung.
3. Ich verpflichte mich, die individuellen Grenzen zu respektieren und die Intimsphäre und persönliche Schamgrenze zu achten. Verbale oder nonverbale Verhaltensweisen, die die Grenzen meines Gegenübers verletzen, nehme ich bewusst wahr und reagiere angemessen.
4. Ich bin mir meiner besonderen Verantwortung als Mitarbeiter oder Mitarbeiterin bewusst und missbrauche meine Rolle nicht im Umgang mit mir anvertrauten Menschen.
5. Ich nehme Teilnehmende bewusst wahr und achte dabei auch auf mögliche Anzeichen von Vernachlässigung und Gewalt. Ich achte auf Grenzüberschreitungen durch Mitarbeitende und Teilnehmende in den kirchlichen Angeboten und Aktivitäten.

Als Mitarbeiter oder Mitarbeiterin der evangelischen Kirche bin ich mir meiner Verantwortung bewusst und suche mir gegebenenfalls Hilfe bei einer externen Fachberatung, der zuständigen Leitungsperson, im Mitarbeitendenkreis, bei einer/einem Hauptamtlichen oder einem anderen Menschen meines Vertrauens.

6. Mir ist bewusst, dass sich die Punkte 1-5 ebenso auf die Nutzung digitaler Medien beziehen.
7. Ich versichere, nicht wegen einer in §72a SGB VIII bezeichneten Straftat rechtskräftig verurteilt worden zu sein und derzeit weder ein gerichtliches Verfahren noch ein staatsanwaltschaftliches Ermittlungsverfahren wegen einer solchen Straftat gegen mich anhängig ist.

Für den Fall, dass zukünftig diesbezüglich ein Ermittlungsverfahren gegen mich eingeleitet wird, verpflichte ich mich, dies der Person, die mich zu meiner Tätigkeit im Evangelischen Kirchenkreis Sauerland-Hellweg beauftragt hat, mitzuteilen.

Selbstverpflichtungserklärung zum Schutz vor sexualisierter Gewalt

Seite 2

Ort, Datum

Unterschrift

Ich habe eine Kopie des Schreibens

„Selbstverpflichtungserklärung zum Schutz vor sexualisierter Gewalt“

erhalten:

Ort, Datum

Unterschrift

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

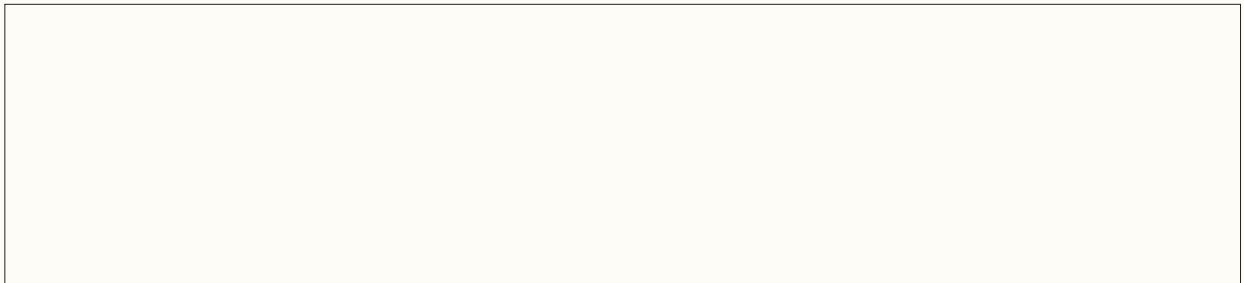
Unsere Verhaltensampel Kommunikation

Seite 1

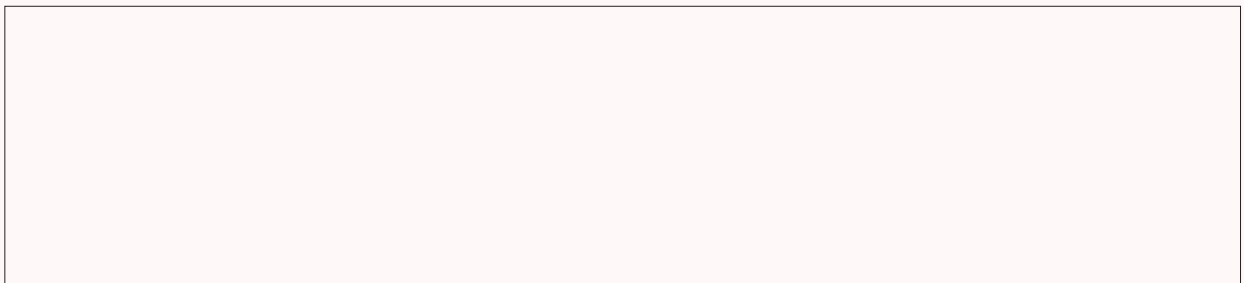
Ein **GO** für Kommunikation – **erlaubt und erwünscht**



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



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

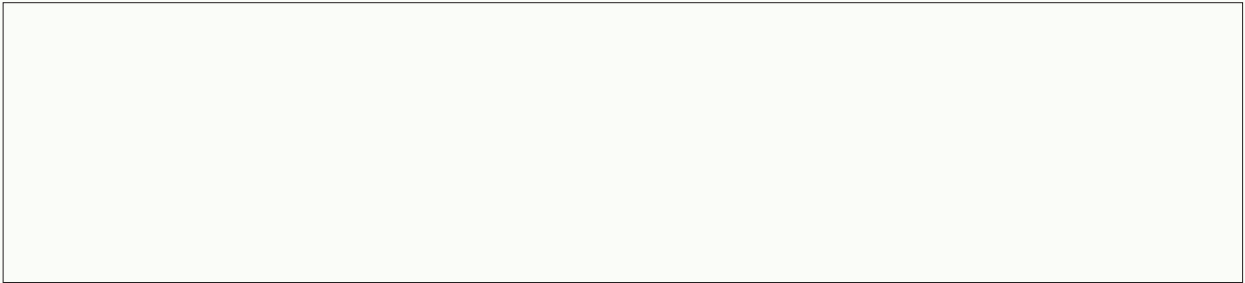


Unsere Verhaltensampel

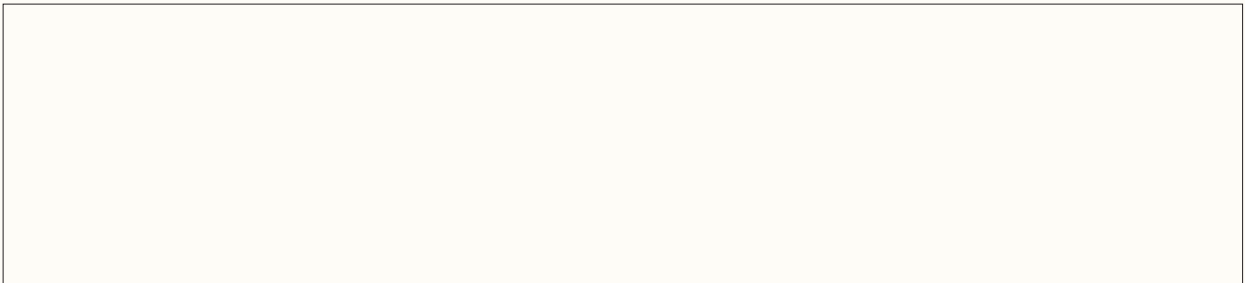
Nähe und Distanz

Seite 1

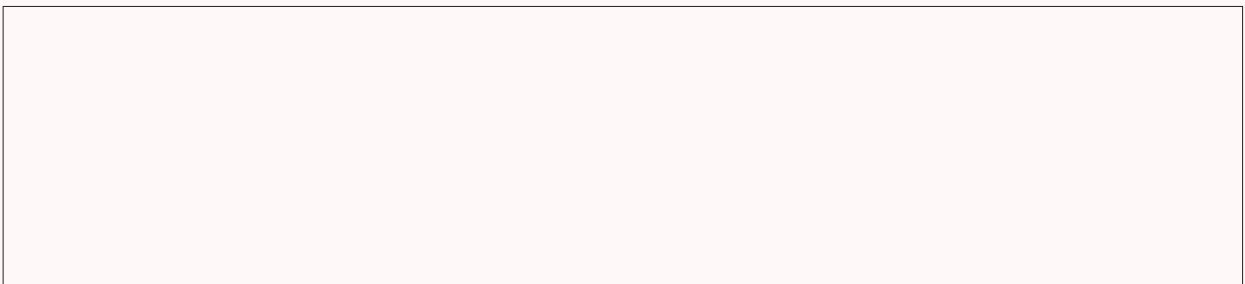
Ein **GO** für Nähe und Distanz – **erlaubt und erwünscht**



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



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



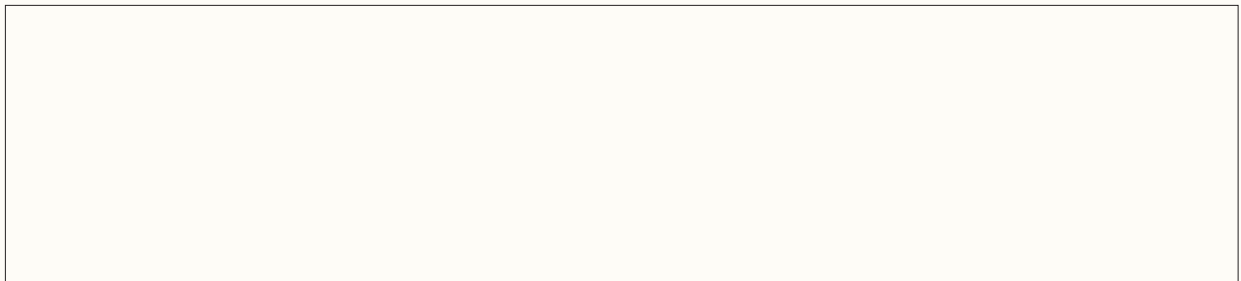
Unsere Verhaltensampel medialer Umgang

Seite 1

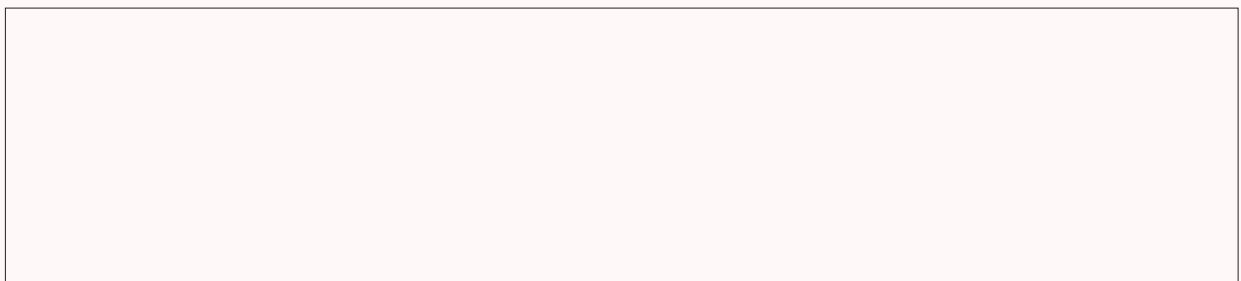
Ein **GO** für medialen Umgang – **erlaubt und erwünscht**



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



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



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?			
<p>Falls es MA-Räume gibt oder anderweitige Räume, die einen Rückzug ermöglichen:</p>				
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/ unbekanntenen 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

Seite 1

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

Seite 1

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

Sofortplan

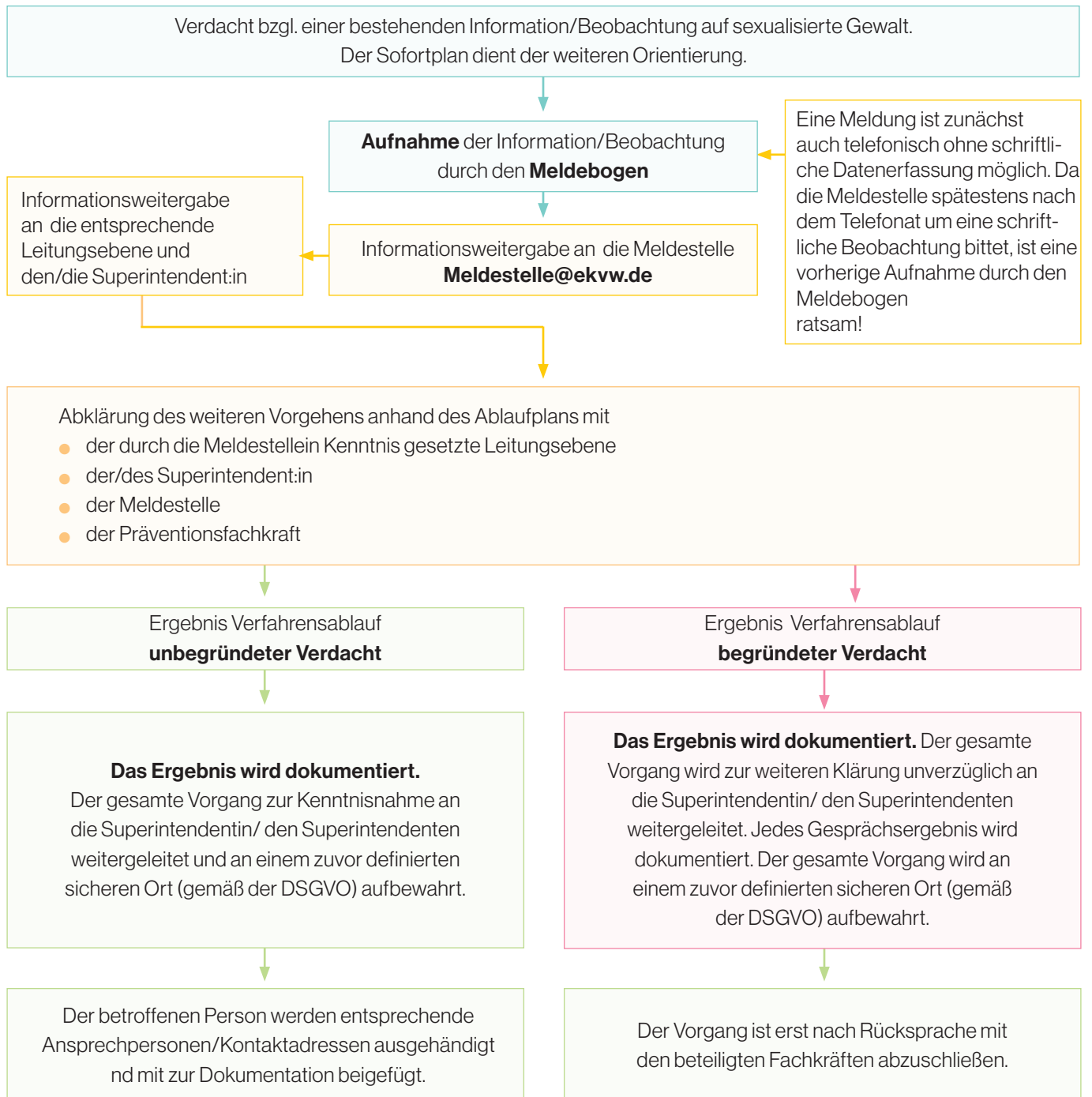
Jegliche Befragung der betroffenen Person und dem Täter/ der Täterin ist zu unterlassen.

Seite 2

Wie gehe ich als fallaufnehmende 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 Gesprächspartner/in sein		
6. Dem Interventionsleitfaden 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 Invention 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/Gemeine 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.

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!**

persönlich telefonisch per Mail schriftlich

Uhrzeit

Datum

Aufnahme erfolgt	persönlich <input type="checkbox"/>	telefonisch <input type="checkbox"/>	per Mail <input type="checkbox"/>	schriftlich <input type="checkbox"/>
aufnehmende Person	mitteilende Person			
Name				beschuldigte Person
Anschrift				
hauptamtlich tätig / ehrenamtlich tätig / ausschließlich teilnehmend tätig als				
Gemeindezugehörigkeit				
erreichbar unter/ggf. auch Zeitfenster der Erreichbarkeit				
Besteht ein besonderes Verhältnis zur betroffenen Person? Wenn ja, welches? (z. B. verwandt, befreundet, anvertraute Person, vorgesetzte Person)	Ja <input type="checkbox"/> → <input style="width: 100px; height: 20px;" type="text"/> Nein <input type="checkbox"/>	Ja <input type="checkbox"/> → <input style="width: 100px; height: 20px;" type="text"/> Nein <input type="checkbox"/>	Ja <input type="checkbox"/> → <input style="width: 100px; height: 20px;" type="text"/> Nein <input type="checkbox"/>	Ja <input type="checkbox"/> → <input style="width: 100px; height: 20px;" type="text"/> Nein <input type="checkbox"/>
Besteht ein besonderes Verhältnis zur beschuldigten Person? Wenn ja, welches? (z. B. verwandt, befreundet, anvertraute Person, vorgesetzte Person)	Ja <input type="checkbox"/> → <input style="width: 100px; height: 20px;" type="text"/> Nein <input type="checkbox"/>	Ja <input type="checkbox"/> → <input style="width: 100px; height: 20px;" type="text"/> Nein <input type="checkbox"/>	Ja <input type="checkbox"/> → <input style="width: 100px; height: 20px;" type="text"/> Nein <input type="checkbox"/>	

Aufnahmebogen bei einem Verdacht gegenüber einer mitarbeitenden Person

Seite 3

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

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

		Ja <input type="checkbox"/>	Nein <input type="checkbox"/>
Ist bereits zuvor ein verändertes Verhalten der betroffenen Person aufgefallen? Oder sind körperliche Anzeichen sichtbar geworden?			
Wenn die Frage mit JA beantwortet wurde: (Beschreibung)			
In welchem Zeitraum wurde die Situation beobachtet oder erfahren?			
Wie oft wurde die Situation beobachtet bzw. wie oft ist die geschilderte Handlung bereits vorgekommen?	einmalig <input type="checkbox"/> mehrfach seit <input style="width: 100px;" type="text"/>		
Sind weitere Personen über diese Beobachtungen/Schilderungen informiert?	Ja <input type="checkbox"/> Nein <input type="checkbox"/>		
	Vorname: Name: Alter: Anschrift: Tel.:	Vorname: Name: Alter: Anschrift: Tel.:	Vorname: Name: Alter: Anschrift: Tel.:

Aufnahmebogen bei einem Verdacht gegenüber einer mitarbeitenden Person

Seite 5

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

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

Die Wünsche und Erwartungen
können durch die aufnehmende
Person erfüllt werden

Ja teilweise Nein

warum:

Zielvereinbarungen/weitere vereinbarte Schritte:

ggf. nächster Gesprächstermin:

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.

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.

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.

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.

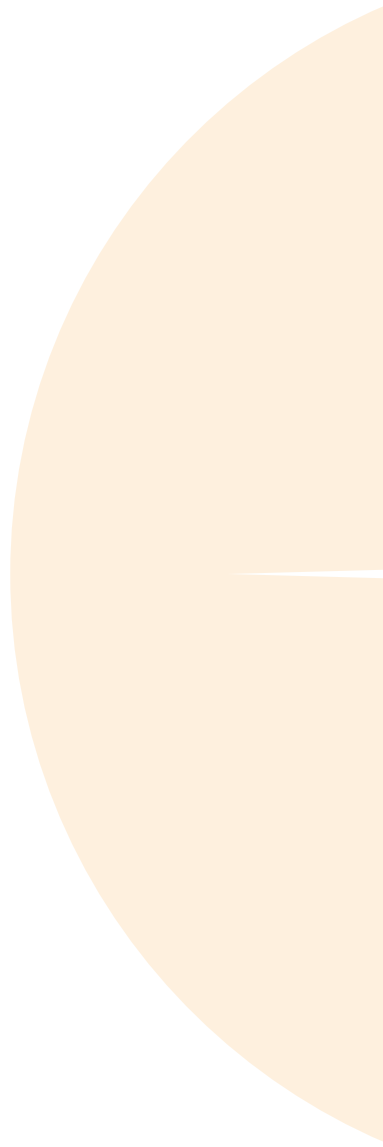
Dazu benötige ich noch folgende Informationen von Ihnen:

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.



**EVANGELISCHES
KREISKIRCHENAMT
SAUERLAND-HELLWEG**