

SCHUTZKONZEPT

zum Schutz vor sexualisierter Gewalt – Prävention, Intervention, Aufarbeitung

Evangelische Jugend im Kirchenkreis Hagen

Referat Kinder und Jugendarbeit



Inhaltsverzeichnis

1 Präambel	1
2 Hinweis zum Umgang mit Überarbeitungen und Aktualisierungen des Schutzkonzeptes .	1
3 Leitbild der Ev. Jugend Hagen	2
4 Vorwort und Begriffsbestimmungen.....	2
5 Gesetzesgrundlagen	5
5.1 Grundgesetz (Artikel 1-3).....	5
5.2 Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG)	5
5.3 Rechtsgrundlage Kirchengesetz	6
6 Das erweiterte Führungszeugnis.....	6
7 Schulungen und Personalverantwortung.....	8
7.1 Schulungskonzept.....	9
7.2 Personalverantwortung.....	9
7.3 Selbstverpflichtungserklärung	10
7.4 Verhaltenskodex (analog und digital)	10
8 Das Meldeverfahren der Ev. Kirche von Westfalen	10
8.1 Ablauf des Meldeverfahrens.....	11
8.2 Notfallplan	11
8.3 Strafanzeige	12
8.4 Rehabilitationsverfahren.....	12
8.5 Kommunikation mit der Öffentlichkeit und den Medien	12
8.6 Umgang mit Dokumenten	13
9 Präventive Maßnahmen zum Schutz der Mitarbeiter:innen in Haupt- und Ehrenamt	13
9.1 Lob- und Beschwerdemanagement.....	13
9.2 Präventionsangebot.....	14
9.3 Bereitstellung von Unterlagen	14
10 Social Media	14
11 Gefährdungspotentiale im Himmel@Erde.....	15
12 Evaluation und Fortschreibung des Schutzkonzeptes	17

1 Präambel

Die Evangelische Jugend im Kirchenkreis Hagen setzt mit diesem Schutzkonzept ein klares Zeichen für den Schutz von Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen vor jeder Form von Gewalt, insbesondere sexualisierter Gewalt. Als christliche Gemeinschaft übernehmen wir Verantwortung, eine sichere Umgebung zu schaffen, in der Vertrauen, Respekt und Achtsamkeit gelebt werden.

Geltungsbereich

Dieses Schutzkonzept gilt für das Referat Kinder und Jugend der Ev. Jugend im Kirchenkreis Hagen – also für die Räumlichkeiten des Referats im Himmel@Erde und die dort tätigen Mitarbeitenden sowie für alle Personen, die dort gelegentlich arbeiten oder sich zu Sitzungen, Veranstaltungen und Fortbildungen vor Ort aufhalten.

Innerhalb dieses Geltungsbereichs dient das Schutzkonzept als verbindliche Grundlage für alle haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiter:innen. Es basiert auf unserem Leitbild und den rechtlichen sowie kirchlichen Rahmenbedingungen und wird stetig weiterentwickelt. Unser Ziel ist es, durch Prävention, Sensibilisierung und klare Handlungsleitlinien den bestmöglichen Schutz für alle Beteiligten zu gewährleisten.

Für die Veranstaltungen des Referats Kinder und Jugend – eXtrazeit, Merci, AEM und Freizeitleitendenschulung – bestehen gesonderte, auf die jeweilige Veranstaltung zugeschnittene Schutzkonzepte. Ebenso gibt es für die Jugendzentren und den Kinder- und Jugendcircus Quamboni eigene Schutzkonzepte. Sie alle fußen auf den hier festgeschriebenen Grundsätzen zum Schutz vor sexualisierter Gewalt. Für die Kinder- und Jugendarbeit in den Kirchengemeinden bestehen ebenfalls eigene Schutzkonzepte, die sich an dieses Schutzkonzept anlehnen können.

Wir sind uns bewusst, dass Prävention und Schutz eine kontinuierliche Aufgabe sind, die nur durch eine offene Haltung, regelmäßige Schulungen und einen verantwortungsvollen Umgang mit Verdachtsmomenten wirksam umgesetzt werden kann. Deshalb verpflichten wir uns, jederzeit wachsam zu sein und eine Kultur der Achtsamkeit zu fördern, in der sich jede Person sicher fühlen und ohne Angst Unterstützung finden kann.

2 Hinweis zum Umgang mit Überarbeitungen und Aktualisierungen des Schutzkonzeptes

Dieses Konzept wird stetig überarbeitet und aktualisiert. Spätestens aber alle zwei Jahre. Neuerungen sind durch einen Vermerk zu kennzeichnen. Somit ist für jeden ersichtlich, wie sich das Konzept im Laufe der Zeit verändert hat. Für die Überprüfung und Aktualisierung ist die Leitung des Referats Kinder und Jugend in Zusammenarbeit mit der AG Schutzkonzept verantwortlich.

3 Leitbild der Ev. Jugend Hagen

Als Christ:innen im Kirchenkreis Hagen

- setzen wir uns für den Schutz vor jeglicher Form von Gewalt, und somit auch vor sexualisierter Gewalt, ein.
- übernehmen wir Verantwortung bei der Aufklärung und Hilfe zur Unterstützung Betroffener.
- positionieren wir uns gegen jede gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit.
- übernehmen wir Verantwortung für ein Klima des gegenseitigen Respektes, in dem niemand Angst haben muss, sich zu engagieren.
- fühlen wir uns allen Menschen verbunden, die nach Gott fragen und suchen mit ihnen Gelegenheiten zu interkonfessionellen bzw. interreligiösen Gesprächen.
- entdecken wir in Menschen aller Geschlechtsidentitäten und sexueller Orientierungen Gottes Schöpferfantasie. Sie sind deshalb selbstverständlicher Teil unserer Kirche. Wo sie Diskriminierung erfahren, sei es innerhalb wie außerhalb der Kirche, stellen wir uns an ihre Seite.

4 Vorwort und Begriffsbestimmungen

Die Evangelische Jugend im Kirchenkreis Hagen setzt mit diesem Schutzkonzept ein klares Zeichen. Es macht deutlich, dass dieses Thema wahr- und ernst genommen wird. Das Konzept demonstriert die eindeutige Abgrenzung von sexualisierter Gewalt und ist als Signalwirkung zu verstehen.

Ein Schutzkonzept bietet durch unterschiedliche Säulen, wie z. B. der Gefährdungsanalyse, 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. einem erfolgten Übergriff regelt.

Inhaltlich dient das Schutzkonzept der Aufklärung über:

- die Gegebenheiten der Einrichtungen
- Handlungsstrategien bei Verdachtsfällen
- den Umgang mit individuellen Grenzen
- den Umgang mit digitalen Medien

Es dient der Abschreckung von Täter:innen und der Sensibilisierung jede:r einzelnen Mitarbeiter:in der Evangelischen Jugend im Kirchenkreis Hagen.

Das Schutzkonzept versteht sich daher als Leitwerk, 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 entwickeln.

Es soll darauf hinwirken, dass jede:r 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 versteht sich nicht nur als Schutz aller anvertrauten Menschen, sondern auch aller Mitarbeiter:innen. Es soll nicht nur vor sexualisierter Gewalt schützen, sondern auch vor der

gefühlten eigenen Handlungsunfähigkeit, wenn man als mitarbeitende Person plötzlich und unerwartet eine entsprechende Beobachtung macht oder eine solche Rückmeldung dazu erhält.

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!

Warum „sexualisierte Gewalt“ und nicht „sexueller Missbrauch“?

Die Unabhängigen Beauftragten für Fragen des sexuellen Kindesmissbrauchs (UBSKM) definieren wie folgt:

In den Begriff „Missbrauch“ kann auch ein „Gebrauch“ in Form von einer Legitimation hineininterpretiert 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.

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

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

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

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

Grenzverletzungen

Als Grenzverletzungen werden nicht nur objektive Faktoren, sondern auch das subjektive Erleben 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. Sie ist durch eine selbstkritische Reflexion und die Einsichtsfähigkeit in der Lage, diese Grenzverletzung in Zukunft zu vermeiden.

Grenzüberschreitungen (sexuelle Übergriffe)

Sexuelle Übergriffe geschehen nicht zufällig und nicht aus Versehen. Sie sind bewusste körperliche und psychische Grenzüberschreitungen und resultieren aus persönlichen und/oder grundlegend fachlichen Defiziten. Sexuelle Übergriffe unterscheiden sich von unbeabsichtigten Grenzverletzungen. Diese Aspekte stellen sich wie folgt 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 Mobblings bezichtigt.

Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung

Sexuelle, psychische und körperliche Übergriffe gehören in der Regel zum strategischen Handeln von Täter:innen, um Betroffene persönlich zu verunsichern und zu schwächen und Angehörige, Kolleg:innen und Freund:innen in Sicherheit zu wiegen. Die Glaubwürdigkeit des Betroffenen und die Idee davon, dass eine Straftat erfolgt sein könnte, werden dadurch in Frage gestellt. Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung sind im Strafgesetzbuch (StGB) verankert und sind unter Anlage 1 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 keine rechtskräftige Verurteilung erfährt, wird in dem erweiterten Führungszeugnis nicht erfasst.

Sexualisierte Gewalt nach dem Kirchengesetz (§ 2 KGSSG)

Sexualisierte Gewalt meint eine unerwünschte sexuelle Verhaltensweise, die die Würde der betroffenen Person verbal, non-verbal 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 dem/der Täterin oder dem Täter besteht und somit keine Selbstbestimmung oder nur eine eingeschränkte Selbstbestimmung gegeben ist.

5 Gesetzesgrundlagen

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

5.1 Grundgesetz (Artikel 1-3)

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

5.2 Allgemeine 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). 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)

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 darauf hingewiesen, dass alle in der Kirche Mitwirkenden u.a. zu einer Haltung der Achtsamkeit verpflichtet sind.

In §3 ist von Mitarbeiter:innen, ehrenamtlich Tätigen und Teilnehmer:innen die Rede. Was unterscheidet jedoch diese Ämter? Bevor an dieser Stelle weiter auf rechtliche Grundlagen im Kontext des erweiterten Führungszeugnisses eingegangen wird, sollte zum weiteren Verständnis eine Definition der o.g. Begriffe erfolgen:

- Mitarbeiter:innen: Mitarbeitend ist eine Person, die in einem öffentlich-rechtlichen oder privat-rechtlichen Dienst- oder Arbeitsverhältnis steht.
- Ehrenamtlich Tätige: Ehrenamtlich Tätige wirken an kirchlichen Angeboten regelmäßig und planend oder leitend mit und führen Angebote durch.
- Teilnehme: Beschreibt all die Personen, die an kirchlichen Veranstaltungen und Angeboten teilnehmen.
- Mitwirkende: Darunter fallen alle Mitarbeiter:innen, ehrenamtlich Tätige und Teilnehmer:innen.

Die Grundlage zur Vorlageverpflichtung eines erweiterten Führungszeugnisses innerhalb des Evangelischen Kirchenkreises ist in §5 verankert. Absatz 3 Satz 1 besagt, dass „Mitarbeitende bei der Anstellung ein erweitertes Führungszeugnis nach §30a Bundeszentralregistergesetz (BZRG) in der jeweils geltenden Fassung und nach der Anstellung in regelmäßigen Abständen von längstens fünf Jahren“ vorlegen müssen.

Weiter wird der Umgang mit ehrenamtlich Tätigen in Satz 2 beschrieben. So gilt auch hier die Pflicht der Vorlage des erweiterten Führungszeugnisses, wenn je nach „Art, Intensität und Dauer des Kontakts mit Minderjährigen und Volljährigen“ Abhängigkeitsverhältnisse vorliegen.

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

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

6 Das erweiterte Führungszeugnis

Die Begründung zur Vorlageverpflichtung des erweiterten Führungszeugnisses in bestimmten Arbeitsfeldern ergibt sich aus den unterschiedlichen Gesetzesgrundlagen und dient als weiterer Baustein der Prävention. Die Einsicht des erweiterten Führungszeugnisses der Jugendreferent:innen obliegt der Leitung des Referats Kinder und Jugend, die auf der Grundlage der Datenschutzverordnung die Vorlage des Dokuments bezeugt. Für ehrenamtliche Mitarbeiter:innen obliegt die Einsicht den jeweils zuständigen Jugendreferent:innen im Kooperationsraum.

Dokumentiert werden darf lediglich das Datum der Einsichtnahme und ob das erweiterte Führungszeugnis einen Eintrag vorweist. Die Dokumentation der Einsichtnahme der Führungszeugnisse der ehrenamtlichen Mitarbeiter:innen findet in einem gemeinsamen Dokument statt, auf das alle Jugendreferent:innen des evangelischen Kirchenkreises Hagen Zugriff haben. So kann bei einem gemeinde- bzw. kooperationsraumübergreifenden Einsatz ehrenamtlicher Mitarbeiter:innen zügig und unkompliziert überprüft werden, ob eine Eintragung vorliegt.

Liegt ein Eintrag, der ausschließlich aufgrund einer strafrechtlichen Verurteilung zugrunde liegt, vor, so führen nur die in Anlage 1 dieses Schutzkonzept genannten Straftaten zu einem Tätigkeitsausschluss.

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

Zur Entscheidungsfindung, in welchem Tätigkeitsfeld die Notwendigkeit der Einsichtnahme des erweiterten Führungszeugnisses bei ehrenamtlich Tätigen ab 14 Jahren besteht, soll folgende Tabelle, die dem Kirchengesetz entnommen ist, dienen.

Gefährdungspotenzial nach Art, Intensität und Dauer	
Niedrig	Hoch
Art	
Es besteht kein besonderes Vertrauensverhältnis.	Es besteht ein besonderes Vertrauensverhältnis.
Es besteht kein Hierarchie-/Machtverhältnis.	Es besteht ein Hierarchie-/Machtverhältnis.
Merkmal der Schutzbefohlenen, zu denen Kontakt besteht: keine Behinderung, kein besonderes Abhängigkeitsverhältnis	Merkmal der Schutzbefohlenen, zu denen Kontakt besteht: Behinderung, besonderes Abhängigkeitsverhältnis
Merkmal bei Kindern und Jugendlichen, zu denen Kontakt besteht: höheres Alter; keine oder nur geringe Altersdifferenz	Merkmal bei Kindern und Jugendlichen, zu denen Kontakt besteht: junges Alter; signifikante Altersdifferenz
Intensität	
Tätigkeit wird gemeinsam mit anderen wahrgenommen.	Tätigkeit wird allein wahrgenommen.
Sozial offener Kontext hinsichtlich Räumlichkeit, struktureller Zusammensetzung oder Stabilität der Gruppe	Sozial geschlossener Kontext hinsichtlich Räumlichkeit, struktureller Zusammensetzung oder Stabilität der Gruppe

Tätigkeit mit Gruppen	Tätigkeit mit einzelnen Schutzbefohlenen
Geringer Grad an Intimität	Hoher Grad an Intimität
Kein Wirken in der Privatsphäre der Schutzbefohlenen	Wirken in der Privatsphäre der Schutzbefohlenen (z. B. Körperkontakt/Pflege)
Dauer	
Einmalig/punktuell/gelegentlich	Von gewisser Dauer/Regelmäßigkeit/umfassende Zeitspanne
Regelmäßig wechselnde Schutzbefohlene	Dieselben Schutzbefohlenen für eine gewisse Dauer

6.1 Umgang mit Eintragungen im erweiterten Führungszeugnis

Arbeitsrechtliche Konsequenzen haben alle Straftaten, die kinder- und jugendschutzrelevante Verurteilungen beinhalten und sich somit auf Sexualdelikte beziehen.

Gibt es anderweitige Eintragungen, die ggf. dennoch eine Relevanz für den Arbeitsgeber innerhalb des eingesetzten Tätigkeitsbereichs darstellen könnten, so gilt Folgendes:

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

7 Schulungen und Personalverantwortung

Schutz vor sexualisierter Gewalt stellt einen wichtigen Baustein in der Personalverantwortung dar. Die Thematik zieht sich durch den kompletten Bewerberprozess und bietet als weitere wichtige Säule eine Stabilität des Schutzkonzeptes. Es signalisiert den potenziellen Bewerber:innen die bewusste und verantwortungsvolle Personalauswahl zum Schutz aller Mitarbeiter:innen und Teilnehmer:innen der Evangelischen Kirche. Als wichtige Parameter sind u.a. das Leitbild, das erweiterte Führungszeugnis, die Selbstverpflichtungserklärung und der Verhaltenskodex zu sehen.

Personalverantwortung bedeutet, grenzverletzendes oder grenzüberschreitendes Verhalten anzusprechen und auf die Einhaltung des Verhaltenskodex hinzuweisen. Verstöße müssen Beachtung finden und entsprechend konsequent angegangen werden. Personalverantwortung meint, Betroffene bestmöglich zu schützen, vermeintliche Täter:innen nicht vorzuverurteilen und

alle haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiter:innen durch Schulungen, Fortbildungsmöglichkeiten und den Austausch mit geschultem Fachpersonal zu stärken.

7.1 Schulungskonzept

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

Je nach Aufgabe und Funktion sind unterschiedliche Schulungen verpflichtend. Sie entsprechen dem Schulungskonzept der EKD nach Hinschauen-Helfen-Handeln:

1. Die Grundlagenschulung ist für alle haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden der Ev. Kirche von Westfalen verpflichtend. Sie hat einen Mindestumfang von vier Zeitstunden. Die Schulung wird den jeweils zu schulenden Gruppen angepasst. Im pädagogischen Arbeitsfeld sind nach Bedarf weitere Schulungen empfohlen.
2. Die Leitungsschulung ist für Presbyter:innen, KSV und andere Leitungspersonen, die auch Personal- und Organisationsverantwortung haben, in der Ev. Kirche von Westfalen verpflichtend. Sie hat einen Mindestumfang von sechs Zeitstunden. Alle Schulungen müssen präsentisch und von zwei zertifizierten Multiplikator:innen durchgeführt werden.

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

Im Gestaltungsraum werden in Gemeinden und Arbeitsbereichen Fortbildungen im Themenbereich

„Sexuelle Bildung und Prävention“ angeboten. Darüber hinaus stehen niedrigschwellige Präventions- und Gesprächsangebote Besuchender:innen, Teilnehmer:innen und beruflich und ehrenamtlich Mitarbeiter:innen zur Verfügung.

7.2 Personalverantwortung

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

- Durch einen entsprechenden Ausschreibungstext in Stellenanzeigen wird die Haltung des Gestaltungsraumes zu grenzverletzendem Verhalten deutlich gemacht.
- In Bewerbungsgesprächen und bei der Gewinnung von ehrenamtlich Mitarbeiter:innen wird auf die hohe Bedeutung von Prävention und den Schutz vor sexualisierter Gewalt hingewiesen. Themen wie der Umgang mit Nähe und Distanz werden angesprochen.
- Neue Mitarbeiter:innen bekommen in einem „Onboarding“ alle notwendigen Informationen und Materialien, um sich mit dem Thema „Schutz vor sexualisierter Gewalt“ im Gestaltungsraum vertraut zu machen und handlungsfähig zu sein.
- Leitungsgremien definieren jeweils die Zielgruppen, die ein erweitertes Führungszeugnis vorzulegen haben und die Selbstverpflichtungserklärung unterzeichnen.

- Durch kollegiale Beratung, Mitarbeitenden- und Teamgespräche und Angebote zur Supervision werden Räume geschaffen, in denen Mitarbeiter:innen ihr eigenes Verhalten reflektieren und weiterentwickeln können.
- Partizipation von Kindern und Jugendlichen, Teilnehmer:innen und Mitarbeiter:innen wird in allen Bereichen ermöglicht. Dieses geschieht strukturell und ist in einem entsprechenden Konzept verschriftlicht.

7.3 Selbstverpflichtungserklärung

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

7.4 Verhaltenskodex (analog und digital)

Der Verhaltenskodex zeigt auf, wie man sich als mitarbeitende sowie als teilnehmende Personen begegnen möchte, ohne die subjektiv empfundenen Grenzen auf unterschiedlichen Ebenen unbewusst oder bewusst zu missachten. Er schafft ein Bewusstsein für einen sensiblen Umgang mit grenzverletzendem und grenzüberschreitendem Verhalten.

Der Verhaltenskodex bietet in folgenden Bereichen klare und verbindliche Verhaltensregeln:

- Allgemeine Grundsätze
- Nähe und Distanz
- Kommunikation
- Umgang mit digitalen Medien
- Prävention und Intervention

Der Verhaltenskodex sowie die dazugehörige Selbstverpflichtungserklärung finden sich in der Anlage 2 dieses Schutzkonzeptes.

8 Das Meldeverfahren der Ev. Kirche von Westfalen

Das Kirchengesetz gibt vor, dass alle Personen, die Kenntnis von einem Verdachtsfall erlangen, dazu verpflichtet sind, diesen an die Meldestelle zu melden. Ein strukturierter Verfahrensablauf soll dabei helfen, in einer Meldesituation angemessen und ruhig agieren zu 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.

Kontakt bei Verdachtsfällen:

Meldestelle der EKvW

Tel.: 0521 594-381 · E-Mail: meldestelle@ekvw.de

8.1 Ablauf des Meldeverfahrens

Das hier beschriebene Meldeverfahren orientiert sich am Interventionsleitfaden der Ev. Kirche von Westfalen.

Stellt eine Person ein grenzüberschreitendes Verhalten oder eine Straftat (s. Kapitel 4) an sich oder Dritten fest, so ist umgehend die Meldestelle der Evangelischen Kirche von Westfalen darüber zu informieren. Selbiges gilt auch für Verdachtsfälle. Die Meldestelle schätzt den Sachverhalt ein und entscheidet, ob aus einer anonymen Beratung eine konkrete Meldung wird. Bestätigt sich der Verdacht und es handelt sich um eine konkrete Meldung wird der Sachverhalt von der Meldestelle mit den erforderlichen Informationen aufgenommen. Die Meldestelle bietet den Leitungsverantwortlichen ihre Hilfe bei der Bearbeitung der Meldung an und unterstützt bei der weiteren Intervention. Bei jeder Meldung ist individuell zu prüfen wie die nächsten Schritte zu gestalten sind.

Im Falle einer konkreten Meldung wird ein Interventionsteam gebildet, welches sich aus der Meldestelle, dem Superintendenten Henning Waskönig, der Leitung der Ev. Jugend Hagen, Kai Langer, einer Fachberatung, Svenja Neumann oder Florian Ehrmann, und der Öffentlichkeitsreferentin des Kirchenkreises, Kristina Hußmann, zusammensetzt. Gegebenenfalls wird das Interventionsteam durch weitere hauptamtliche Personen ergänzt. Bei Bedarf kann zur ersten sachlichen Schilderung und zur Klärung von Fragen zu der aufgenommenen Meldung die fallaufnehmende Person hinzugezogen werden. Diese wird nach der Klärung aller Fragen aus dem Interventionsteam verabschiedet. Die Bearbeitung eines Falles ist erst dann abgeschlossen, wenn der Sachverhalt vollumfänglich aufgeklärt und dokumentiert wurde.

Zusätzlich zur Meldung bei der Landeskirche ist der in der Anlage dieses Schutzkonzeptes aufgeführte Meldebogen auszufüllen. Dieser liegt allen Mitarbeiter:innen in digitaler Form vor. Wie mit diesem Dokument zu verfahren ist wird in Kapitel 8.6 dieses Schutzkonzeptes erläutert. 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.

8.2 Notfallplan

Durch den festgelegten Notfallplan nach §6 KGSsG sind die Wege klar definiert und Fachkräfte benannt. Der Notfallplan befindet sich in Anlage 4 dieses Schutzkonzeptes.

8.3 Strafanzeige

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

Besteht ein begründeter Verdacht auf sexualisierte Gewalt, stellt sich 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 abhängt – 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.

8.4 Rehabilitationsverfahren

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

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

8.5 Kommunikation mit der Öffentlichkeit und den Medien

Der Umgang mit der Presse bzw. den Medien ist nicht zu unterschätzen und bedarf einer immensen Aufmerksamkeit. Grundsätzlich sucht das Öffentlichkeitsreferat nach genauen Absprachen den Kontakt zu der Presse bzw. den Medien und leitet entsprechende Stellungnahmen an diese weiter. Öffentlichkeitsarbeit ist in einem Verdachts- oder Krisenfall professionell vorzunehmen. Im Interventionsteam wird ein für alle verbindliches Wording festgelegt. Nur die vom Interventionsteam dafür benannten Personen äußern sich gegenüber der

Öffentlichkeit und den Medien. Das Interventionsteam entscheidet in jedem Prozessschritt, ob und in welcher Form Pressearbeit geschieht.

8.6 Umgang mit 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 Bemessung der Aufbewahrungsfristen der Fälle erfolgt in Anlehnung an die Verfahrensabläufe bei grenzverletzendem Verhalten, unbegründetem Verdacht und begründetem Verdacht.

So müssen bei Fällen des grenzverletzenden Verhaltens oder eines unbegründeten Verdachts die Dokumente 10 Jahre an einem sicheren Ort aufbewahrt werden. Falls keine neuen Erkenntnisse zu dem aufgenommenen Fall vorliegen, können die Unterlagen nach Ablauf des 10. Jahres vernichtet werden. Zur Berechnung des Aufbewahrungszeitraumes wird dabei das Datum des letzten Dokuments verwendet.

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

Im Falle eines begründeten Verdachts ist die Aufbewahrung unbefristet. Sie dient der lückenlosen Dokumentation zur Aufklärung bei Strafermittlungen, da die 20jährige strafrechtliche Verjährungsfrist erst ab dem 30. Lebensjahr beginnt.

9 Präventive Maßnahmen zum Schutz der Mitarbeiter:innen in Haupt- und Ehrenamt

Ein weiterer wichtiger Baustein ergibt sich aus den Angeboten der Prävention und dem Lob- und Beschwerdemanagement, die unter den Bereich Maßnahmen zur Sicherstellung des Schutzes fallen. Diese unterschiedlichen Angebote dienen der Sprachfähigkeit aller Teilnehmer:innen sowie hauptamtlich und ehrenamtlich tätigen Personen. Jede:r Teilnehmer:in und jede:r Mitarbeiter:in hat ein Recht darauf sich mitzuteilen und gehört zu werden. Jede Form der fehlenden Sprachfähigkeiten schafft den Raum für Täterschaften.

9.1 Lob- und Beschwerdemanagement

Das Lob- und Beschwerdemanagement ist eine weitere Säule des Schutzkonzeptes und transportiert die wichtige Botschaft, dass jeder oder jede seinen Teil dazu beitragen kann, das System in den gut laufenden Prozessen zu stärken oder aber auf weniger gut laufende Prozesse aufmerksam zu machen und diese aktiv mitzuverbessern. Jede Person soll sich wohl und vor allem sicher fühlen können. Ein Beschwerdemanagement dient dazu, allen Mitarbeiter:innen, Besucher:innen und Teilnehmer:innen den Raum dafür zu bieten, subjektives Empfinden mitzuteilen. Aus unserer Sicht schafft das Beschwerdemanagement die Möglichkeit, institutionell und personell bedingte Themen zu hinterfragen und schafft den Raum diese zu

bearbeiten. Aber auch positive Rückmeldungen sollen eine ebenso große Beachtung finden, um gut laufende Prozesse weiter ausbauen und etablieren zu können.

Für die Umsetzung wurde ein Meldebogen für Lob, Kritik oder eine schriftliche Beschwerde erstellt. Dieser liegt im Eingangsbereich öffentlich zugänglich bereit. Des Weiteren gibt es einen verschlossenen Briefkasten, welcher regelmäßig geleert wird. Jeweils schriftlich benannte Mitarbeiter:innen sind für die Bearbeitung der erhaltenen Rückmeldungen verantwortlich und leiten diese an die entsprechenden Leitungsebenen weiter. Sobald sich eine Person transparent mitgeteilt hat, wird diese über den weiteren Verlauf der Bearbeitung informiert und, wenn möglich und erforderlich, mit in den Prozess einbezogen.

9.2 Präventionsangebot

Prävention (Vorsorge) beinhaltet auch Aufklärung. Dies bedeutet, alle Mitarbeiter:innen, Besucher:innen und Teilnehmer:innen durch Wissensvermittlung persönlich zu stärken und ihnen Handlungssicherheit zu geben. So erhalten beispielsweise alle ehrenamtlichen Mitarbeiter:innen auf der jährlich stattfindenden AEM die Basisschulung 1 oder 2 des Amts für Jugendarbeit der Ev. Kirche von Westfalen. Die hauptamtlichen Mitarbeiter:innen erhalten überdies eine Grundlagenschulung nach dem KgSsG. Zusätzlich soll es in jedem Kooperationsraum Präventionsangebote für verschiedene Altersstufen geben.

9.3 Bereitstellung von Unterlagen

Die Unterlagen zur Basisschulung 1 und 2, sowie eine Selbstverpflichtungserklärung und weiteres Material stehen unter folgendem Link zum Download zur Verfügung:

<https://www.ev-jugend-westfalen.de/handlungsfelder/material/>

Ein Meldebogen zum Lob- und Beschwerdemanagement befindet sich in Anlage 3 dieses Schutzkonzepts.

10 Social Media

Soziale Medien bieten eine Plattform für verschiedenste Formen der Kommunikation und somit Täter:innen die Möglichkeit anonym über die offiziellen Accounts der Evangelischen Jugend im Kirchenkreis Hagen Kontakt zu Kindern und Jugendlichen aufzunehmen.

Deswegen müssen im Rahmen dieses Schutzkonzepts besondere Regeln für die Nutzung der offiziellen Social Media Kanäle der Evangelischen Jugend im Kirchenkreis Hagen festgelegt werden. Diese Kanäle werden ausschließlich durch ein autorisiertes, paritätisch besetztes, Team betrieben. Nur Mitglieder dieses Teams haben Zugriff auf die entsprechenden Passwörter. Zudem muss das Team aus mindestens drei Personen bestehen. Dies ist eine zusätzliche Sicherheitsmaßnahme für Nutzer- und Mitarbeiter:innen. Durch den ständigen Zugriff aller drei Personen auf die Postfächer der entsprechenden Kanäle, wird die Chance minimiert, dass Täter:innen ungehindert und anonym im Namen der Ev. Jugend agieren können. Zugleich schützt es auch die Mitarbeiter:innen vor ungerechtfertigten Vorwürfen durch Nutzer:innen.

Privater Kontakt über offizielle Kanäle der Ev. Jugend im Kirchenkreis Hagen ist strikt untersagt. Zudem wird im digitalen Schriftverkehr zwischen hauptamtlichen Mitarbeiter:innen der Ev. Jugend und den Nutzer:innen eine entsprechend professionelle Haltung vorausgesetzt.

Darüber hinaus folgt kein offizielles Social-Media-Profil der Ev. Jugend Teilnehmer:innen und ehrenamtlichen Mitarbeiter:innen. Sollte das bisher noch der Fall sein, so ist dies rückgängig zu machen. Viele Menschen nutzen ihre Social Media Accounts mit der Einstellung "privat". Das bedeutet, dass sie bewusst auswählen, wer Zugriff auf ihre Beiträge und Storys hat. Wenn nun ein offizielles, anonymes Profil, das von mehreren Menschen verwaltet wird, einem privaten Profil folgt, entfällt die eben genannte Entscheidungsfreiheit der Besitzer:in des privaten Profils. Diese weiß nun nicht mehr, wer über das offizielle Profil Zugriff auf ihre Beiträge hat.

Sollte ein Mitglied des Social Media Teams Verstöße gegen die oben genannten Regeln bemerken, so sind die unzulässigen Aktivitäten zu dokumentieren und eventuelle Beweise durch Screenshots zu sichern. Im weiteren Verlauf ist das Meldeverfahren einzuhalten.

11 Gefährdungspotentiale im Himmel@Erde

Das Himmel@Erde ist ein evangelisches und ökumenisches Zentrum, welches sich auf dem Gelände der ehemaligen Fabrik Elbers Textildrucke in Hagen befindet.

Durch die speziellen, örtlichen Gegebenheiten bieten die Räumlichkeiten der Ev. Jugend im Kirchenkreis Hagen einige Gefährdungspotenziale, die im Folgenden aufgelistet werden:

Spezialsituation der Mehrfachnutzung der Räumlichkeiten

Die Ev. Jugend im Kirchenkreis Hagen teilt sich ihre Räumlichkeiten mit der ökumenischen Telefonseelsorge Hagen-Mark und dem Jugendring Hagen.

Dieser Umstand führt dazu, dass sich nicht alle Mitarbeiter:innen aller Bereiche kennen. Diese Situation und der tägliche Publikumsverkehr begünstigen, dass mögliche Täter:innen sich unbemerkt auf der Etage aufhalten können.

In den Räumlichkeiten des Himmel@Erde sind folgende Einrichtungen untergebracht:

- Superintendentur des Kirchenkreis Hagen
- Öffentlichkeits- und Projektarbeit
- Sichtweise – Evangelische Beratungsstelle für Schwangerenkonflikte und Partnerschaftsprobleme
- ZeitRaum – Erziehungs-, Familien- und Lebensberatung der Evangelischen und Katholischen Kirche
- Evangelische Jugend im Kirchenkreis Hagen mit den Arbeitsbereichen
 - Kinder und Jugend
 - Kinder- und Jugendcircus Quamboni
 - Kinder und Schule
- Jugendring Hagen e.V.
- Ökumenische Telefonseelsorge Hagen-Markt
- Evangelische Frauenhilfe e.V. Bezirksverband

Parkplatzsituation

Das Gelände der Elbershallen verfügt über ein großes Zentralparkhaus. Das Parkhaus ist jedoch so gelegen, dass man, um zum Gebäude des Himmel@Erde zu gelangen, das komplette Gelände überqueren muss. Gerade in den Abendstunden sind nicht alle Wege vollständig ausgeleuchtet und es gibt viele kleine Wege und Nischen, in denen sich mögliche Täter:innen unbemerkt aufhalten können.

Für die An- und Abreise mit dem ÖPNV gilt Selbiges.

Kellerräume

Die Kellerräume der Ev. Jugend im Kirchenkreis Hagen befinden sich genau unter dem Parkhaus der Elbershallen. Zu erreichen sind sie nur über einen schlecht einsehbaren Eingang. Unter dem Parkhaus befindet sich ein großes Labyrinth aus Gängen und einzelnen abschließbaren Kellerräumen. Diese werden von Betreiber:innen unterschiedlicher Gewerbe genutzt. All diese Umstände machen es unmöglich, einzuschätzen, ob und wer sich gerade in den Gängen und Kellerabteilen befindet. Somit können sich potenzielle Täter:innen hier unbemerkt aufhalten und im schlimmsten Fall auch unbemerkt handeln.

Aufzug und Treppenhaus

Das Treppenhaus im Gebäude des Himmel@Erde ist zwar sehr gut ausgeleuchtet, jedoch von unten nicht gut einsehbar. Personen, die die Räumlichkeiten der Ev. Jugend im Kirchenkreis Hagen aufsuchen, können nicht sehen, ob mögliche Täter:innen sich auf einem höhergelegenen Treppenabsatz aufhalten.

Auch der Aufzug bietet ein gewisses Gefährdungspotenzial. Zum einen Nutzen verschiedene Mitarbeiter- und Besucher:innen den Aufzug, was möglicherweise zu kritischen Situationen führt. Zum anderen ist der Aufzugvorraum auf der Etage der Ev. Jugend schlecht bis gar nicht einsehbar. Dies führt dazu, dass mögliche Tatvorgänge nur zufällig oder gar nicht bemerkt werden können.

Diese Gefährdungspotenziale sind zwar bekannt, jedoch nicht veränderbar. Deshalb müssen alle Mitarbeiter:innen der Ev. Jugend im Kirchenkreis Hagen ausreichend auf diese aufmerksam gemacht werden. Dies geschieht in mündlicher Form durch die Vorgesetzten und in schriftlicher Form durch dieses Schutzkonzept.

12 Evaluation und Fortschreibung des Schutzkonzeptes

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 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 überein?
- Sind die erstellten Maßnahmen zur Sicherstellung des Schutzes (Prävention, 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, spätestens aber alle 2 Jahre. Die Evaluation sollte - in Anlehnung des Kirchengesetzes § 12 Abs. 2 (Berichtspflicht und Evaluation) - spätestens nach 3 Jahren erfolgen.

Anlage 1: Straftaten nach § 72a SGB VIII

Laut § 72a SGB VIII steht eine Verurteilung zu folgenden Straftaten nach StGB einer Beschäftigung entgegen:

§ 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	Sexueller Missbrauch von Kindern
§ 176a	Schwerer sexueller Missbrauch von Kindern
§ 176b	Sexueller Missbrauch von Kindern mit Todesfolge
§ 177	Sexueller Übergriff, sexuelle Nötigung, Vergewaltigung
§ 178	Sexueller Übergriff, sexuelle Nötigung und Vergewaltigung mit Todesfolge
§ 180	Förderung sexueller Handlungen Minderjähriger
§ 180a	Ausbeutung von Prostituierten
§ 181a	Zuhälterei
§ 182	Sexueller Missbrauch von Jugendlichen
§ 183	Exhibitionistische Handlungen
§ 183a	Erregung öffentlichen Ärgernisses
§ 184	Verbreitung pornographischer Schriften
§ 184a	Verbreitung gewalt- oder tierpornographischer Schriften
§ 184b	Verbreitung, Erwerb und Besitz kinderpornographischer Schriften
§ 184c	Verbreitung, Erwerb und Besitz jugendpornographischer Schriften

§ 184d	Zugänglichmachung pornographischer Inhalte mittels Rundfunk oder Telemedien; Abruf kinder- und jugendpornographischer Inhalte mittels Telemedien
§ 184e	Veranstaltung und Besuch kinder- und jugendpornographischer Darbietungen
§ 184f	Ausübung der verbotenen Prostitution
§ 184g	Jugendgefährdende Prostitution
§ 184i	Sexuelle Belästigung
§ 184j	Straftaten aus Gruppen
§ 184k	Verletzung des Intimbereichs durch Bildaufnahmen
§ 184l	Inverkehrbringen, Erwerb und Besitz von Sexpuppen mit kindlichem Erscheinungsbild
§ 201a	Verletzung des höchstpersönlichen Lebensbereichs und von Persönlichkeitsrechten durch Bildaufnahmen
§ 225	Misshandlung von Schutzbefohlenen
§ 232	Menschenhandel
§ 232a	Zwangsprostitution
§ 232b	Zwangsarbeit
§ 233	Ausbeutung der Arbeitskraft
§ 233a	Ausbeutung unter Ausnutzung einer Freiheitsberaubung
§ 234	Menschenraub
§ 235	Entziehung Minderjähriger
§ 236	Kinderhandel

Anlage 2: Verhaltenskodex der Ev. Jugend im Kirchenkreis Hagen

Der Verhaltenskodex ist ein verbindlicher Rahmen für das Miteinander innerhalb der Ev. Jugend im Kirchenkreis Hagen. Er soll ein sicheres Umfeld für alle Beteiligten schaffen, Missverständnisse vermeiden und das Bewusstsein für einen respektvollen und wertschätzenden Umgang stärken.

1. Allgemeine Grundsätze

- Wir begegnen uns mit Respekt, Ehrlichkeit und Wertschätzung.
- Wir achten auf eine Kultur der Offenheit und des Vertrauens.
- Wir sind uns der Vorbildfunktion bewusst und handeln verantwortungsvoll.
- Wir verpflichten uns, eine Kultur des Hinschauens zu etablieren, um grenzverletzendes Verhalten zu erkennen und zu verhindern.
- Wir achten auf die individuellen Grenzen anderer und respektieren sie.

2. Nähe und Distanz

- Körperkontakt muss stets einvernehmlich sein und dem sozialen Kontext entsprechen.
- Intime oder zweideutige Berührungen sind zu unterlassen.
- Gespräche über persönliche Themen dürfen nicht die Grenzen der Beteiligten verletzen.
- Private Treffen zwischen Mitarbeitenden und Schutzbefohlenen außerhalb der offiziellen Angebote sind nicht erlaubt.
- Es gelten Abstinenz- und Abstandsgebot

3. Kommunikation

- Wir sprechen respektvoll miteinander, auch in Konfliktsituationen.
- Abwertende, diskriminierende oder beleidigende Sprache wird nicht toleriert.
- Sensible Themen werden in einem geschützten Rahmen besprochen.
- In digitalen Kommunikationskanälen wird auf eine professionelle und sachliche Ausdrucksweise geachtet.

4. Umgang mit digitalen Medien

- Kommunikation zwischen Mitarbeitenden und Schutzbefohlenen ist über dienstliche Kanäle zu führen. Der dienstliche Rahmen ist zu wahren.
- Die Nutzung sozialer Medien erfolgt unter Beachtung des Datenschutzes und der Persönlichkeitsrechte.
- Das Verbreiten von Fotos oder Videos von Personen erfordert deren ausdrückliche Zustimmung.

- Jede Form von Cybermobbing oder unangemessenem Online-Verhalten wird nicht geduldet.

5. Prävention und Intervention

- Alle Mitarbeitenden sind verpflichtet, Verstöße gegen den Verhaltenskodex zu melden.
- Grenzverletzungen und Verdachtsmomente müssen der zuständigen Meldestelle gemeldet werden.
- Es gibt feste Ansprechpersonen für Verdachtsfälle und Unterstützungsangebote.

6. Verpflichtungserklärung

Alle haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden bestätigen mit ihrer Unterschrift, den Verhaltenskodex einzuhalten und aktiv zu einem sicheren Umfeld beizutragen. Verstöße gegen den Verhaltenskodex haben Konsequenzen und können bis zur Auflösung des Mitarbeitendenverhältnisses führen.

Eine entsprechende Tabelle zur Dokumentation findet sich auf der nächsten Seite dieser Anlage.



Anlage 3: Meldebogen für Lob, Kritik oder eine schriftliche Beschwerde

Liebe Kinder, Jugendliche, Erziehungsberechtigte, Mitarbeitende und Teilnehmende,

mit diesem Formular habt ihr / haben Sie die Möglichkeit, euch / sich schriftlich Gehör zu verschaffen! Wir nehmen jede Rückmeldung 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.

Datum:

Ort:

Name:

Anschrift:

Telefonnummer:

E-Mail-Adresse:

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 wünsche mir ein Gespräch mit einer Vertrauensperson und dem/der Konfliktpartner:in.
- ☐ Ich wünsche: _____

Entscheidung zur Reaktion auf Lob, Kritik oder eine Beschwerde

(wird durch die Leitung ausgefüllt)

Keine Konsequenzen aus folgendem Grund:

Folgende Konsequenz:

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

Zeitpunkt für die Umsetzung beschlossener Veränderungen (falls zutreffend):

Datum:

Unterschrift Leitungsperson:

Anlage 4: Notfallplan

Rechtsgrundlage: § 6 des Kirchengesetzes zum Schutz vor sexualisierter Gewalt (KGSsG). Dieser Notfallplan gilt für sexualisierte Gewalt durch Mitarbeitende und für Verletzungen des Abstinenzgebots.

Welches Szenario liegt vor?

Szenario 1

Mitarbeitende:r vermutet einen
Übergriff oder erfährt davon
durch Dritte
→ *nächste Seite*

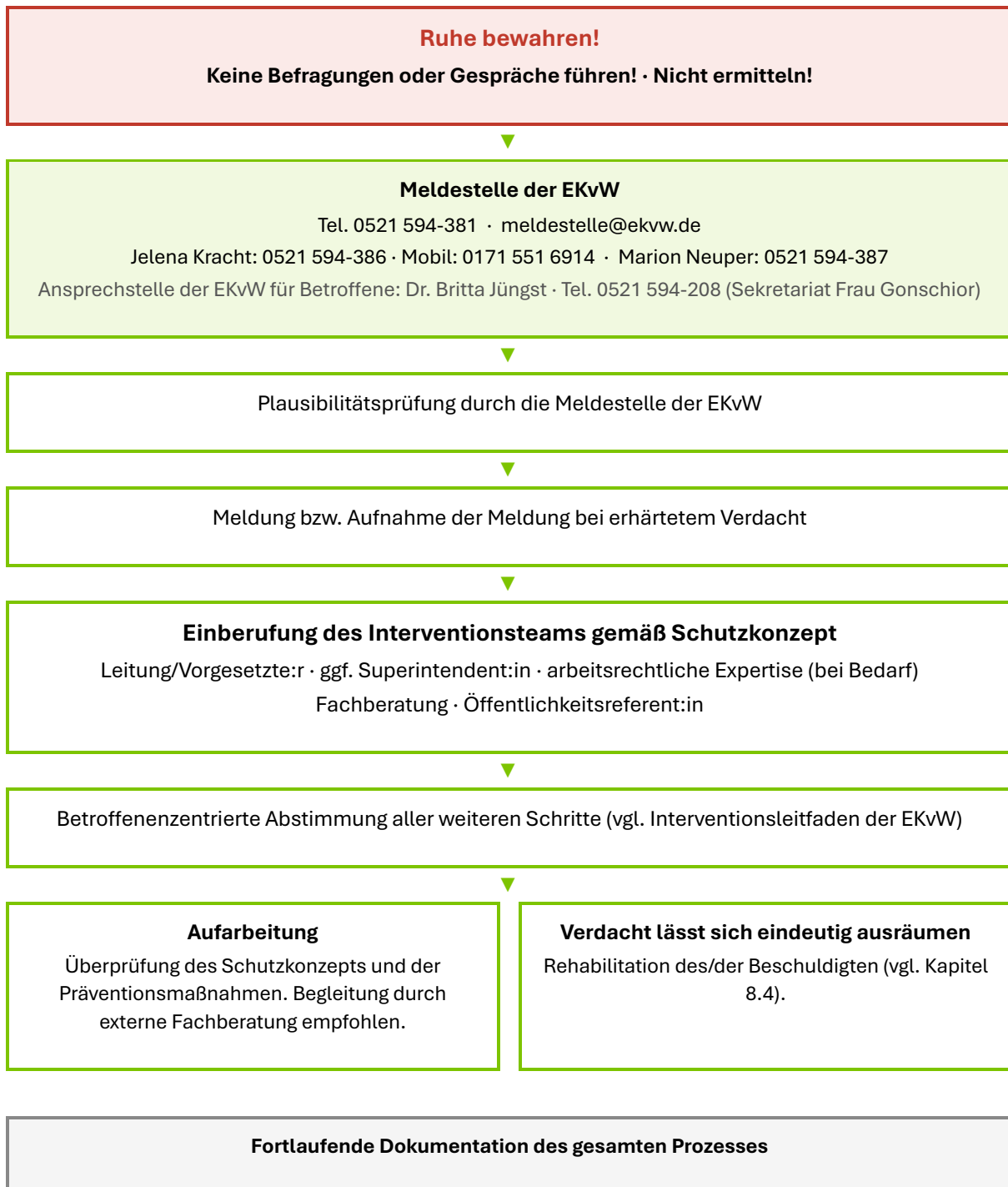
Szenario 2

Mitarbeitende:r erfährt von
einem Übergriff durch
Betroffene selbst
→ *übernächste Seite*

Szenario 3

Mitarbeitende:r beobachtet
einen Übergriff
→ *letzte Seite*

Szenario 1: Mitarbeitende:r vermutet einen Übergriff oder erfährt davon durch Dritte



Szenario 2: Mitarbeitende:r erfährt von einem Übergriff durch Betroffene selbst

Ruhe bewahren!

Zuhören, ernst nehmen, keine Mitschuld geben!

Transparenz über weiteres Vorgehen · Keine voreiligen Versprechungen machen

Hinweis auf Meldepflicht in Fällen sexualisierter Gewalt!



Unverzügliche Meldepflicht gemäß § 8 KGSsG

Keine weiteren Gespräche oder Nachforschungen!



Meldestelle der EKvW

Tel. 0521 594-381 · meldestelle@ekvw.de

Jelena Kracht: 0521 594-386 · Mobil: 0171 551 6914 · Marion Neuper: 0521 594-387

Ansprechstelle der EKvW für Betroffene: Dr. Britta Jüngst · Tel. 0521 594-208 (Sekretariat Frau Gonschior)



Plausibilitätsprüfung durch die Meldestelle der EKvW



Meldung bzw. Aufnahme der Meldung bei erhärtetem Verdacht



Einberufung des Interventionsteams gemäß Schutzkonzept

Leitung/Vorgesetzte:r · ggf. Superintendent:in · arbeitsrechtliche Expertise (bei Bedarf)

Fachberatung · Öffentlichkeitsreferent:in



Betroffenenzentrierte Abstimmung aller weiteren Schritte (vgl. Interventionsleitfaden der EKvW)



Aufarbeitung

Überprüfung des Schutzkonzepts und der Präventionsmaßnahmen. Begleitung durch externe Fachberatung empfohlen.

Verdacht lässt sich eindeutig ausräumen

Rehabilitation des/der Beschuldigten (vgl. Kapitel 8.4).

Fortlaufende Dokumentation des gesamten Prozesses

Szenario 3: Mitarbeitende:r beobachtet einen Übergriff



Wiederholung der 1. und 2. Lesung

1. Lesung: 1. Petrus 1, 1-12

2. Lesung: 1. Petrus 1, 13-25

3. Lesung: 1. Petrus 2, 1-10

4. Lesung: 1. Petrus 2, 11-17

5. Lesung: 1. Petrus 2, 18-25

6. Lesung: 1. Petrus 3, 1-7

7. Lesung: 1. Petrus 3, 8-12

8. Lesung: 1. Petrus 3, 13-17

9. Lesung: 1. Petrus 3, 18-22

10. Lesung: 1. Petrus 4, 1-6

11. Lesung: 1. Petrus 4, 7-11

12. Lesung: 1. Petrus 5, 1-5

13. Lesung: 1. Petrus 5, 6-11

14. Lesung: 1. Petrus 5, 12-14

15. Lesung: 1. Petrus 5, 15-17

16. Lesung: 1. Petrus 5, 18-20

17. Lesung: 1. Petrus 5, 21-25