

Stand 15.10.2021



Aktiv gegen sexualisierte Gewalt

**Schutzkonzept des Ev. Kirchenkreises Dinslaken
zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt**



**Evangelischer
Kirchenkreis
Dinslaken**

Vorwort

Klar – und Aufrichtig-Sein.

Diese Haltung prägt die Kultur des guten Miteinanders im Ev. Kirchenkreis Dinslaken, seiner Gemeinden und seiner Einrichtungen wie Ev. Kinderwelt und Diakonie.

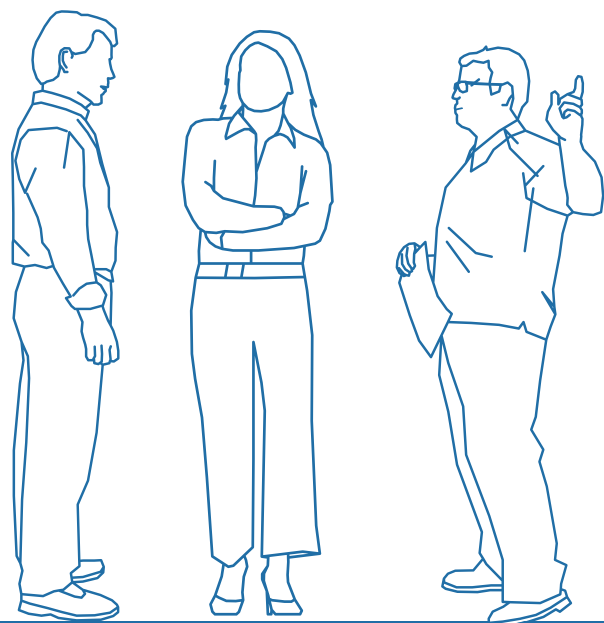
Zu dieser Kultur zählt die gegenseitige Wertschätzung genauso wie das Zuhören und Achtsam-Sein. Ein verantwortungsbewusster Umgang betrifft alle in ‚unserem Haus‘ tätigen Mitarbeitenden genauso wie die Personen, die hier um Beratung und Begleitung nachfragen. Deshalb besteht bei uns **null Toleranz** gegenüber jeder Form von persönlicher Belästigung – sei sie verbal, körperlich oder sexuell –.

Unser „Schutzkonzept zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt“ gibt hilfreiche Handlungsempfehlungen für Ev. Kirchenkreis, Kirchengemeinden, Ev. Kinderwelt und Diakonie. Die zu erstellende Risikoanalyse führt zu einem unterstützenden Verhaltenskodex und geht über in ein wirksames Beschwerdemanagement.

Allen, die an diesem Schutzkonzept mitgearbeitet haben, danke ich für ihre Klarheit, Aufrichtigkeit und Lernbereitschaft.

Nun liegt es an uns, das Schutzkonzept umzusetzen, damit durch unsere Selbstverpflichtung die Achtsamkeit gegenüber allen Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen bei uns im Evangelischen Kirchenkreis geschützt wird.

Pfr. Friedhelm Waldhausen,
Superintendent



1. Grundlage des Schutzkonzeptes

Das vorliegende Rahmenschutzkonzept des Ev. Kirchenkreises Dinslaken beschreibt die Grundlagen aktiver Präventions- und Interventionsarbeit und bezieht sich auf das Kirchengesetz der Evangelischen Kirche im Rheinland zum Schutz vor sexualisierter Gewalt vom 15. Januar 2020. In allen Bereichen unserer Arbeit soll das Schutzkonzept strukturell verankert werden.

Übergeordnetes Ziel des Rahmenschutzkonzeptes ist es, in unserem Kirchenkreis eine Kultur der Achtsamkeit, des Respekts und der Wertschätzung gegenüber Schutzbefohlenen zu stärken und zu leben. So soll sexualisierte Gewalt verhindert bzw. frühzeitig erkannt und gestoppt werden. Alle kirchlichen Organisationen sollen ein Schutzraum für die uns anvertrauten Menschen darstellen.

2. Leitbild

Ziel: Die Kirche soll als klarer Schutzraum für alle Menschen angesehen und verankert werden. Sie stellt sich deutlich gegen jede Form von sexualisierter Gewalt.

Das Wohl der uns anvertrauten Menschen ist uns als Ev. Kirchenkreis und seinen Einrichtungen und Kirchengemeinden ein elementares Anliegen. Es ist unser Ziel, am Aufbau einer Kultur der Achtsamkeit mitzuwirken, die die körperliche und psychische Unversehrtheit der von uns betreuten Menschen und den bei uns angestellten Mitarbeitenden in den Mittelpunkt stellt. Die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen im Ev. Kirchenkreis Dinslaken wird in der Beziehung zwischen Menschen und Gott gestaltet. Sie ist von Respekt, Wertschätzung und Vertrauen geprägt. Die Persönlichkeit und Würde von Kindern und Jugendlichen wird geachtet, individuelle Grenzen werden respektiert.

Im Ev. Kirchenkreis wird jegliche Form von Gewalt (körperlich oder seelisch, direkt oder indirekt, real oder virtuell) abgelehnt und verhindert. Jeglichem grenzüberschreitenden Verhalten folgen immer Konsequenzen. So kann ein respektvoller Umgang mit allen Betroffenen gewährleistet werden.

3. Risiko- und Potentialanalyse

Ziel: Durch das Ausarbeiten und Aufzeigen der Stärken und Schwachstellen der Organisation können gezieltere und erfolgsorientierte Maßnahmen entwickelt bzw. Mängel behoben werden.

Leitfragen der Potenzialanalyse:

- + Was haben wir in den Arbeitsbereichen schon?
- + Was gibt es dort und was funktioniert gut?

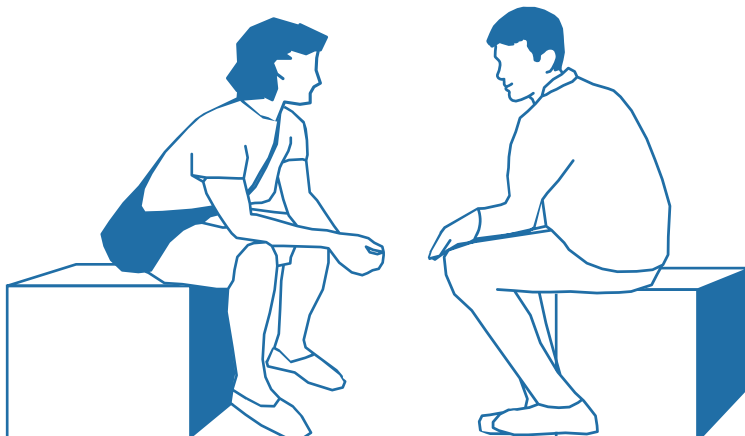
Leitfragen der Risikoanalyse:

- + Wo bestehen Unsicherheiten?
- + Wo treten bei einzelnen Personen ungute Gefühle auf?
- + Welche Risiken gibt es und wodurch bestehen sie?
- + Was läuft nicht gut und wo gibt es Lücken oder Probleme?

In diesen Analysen sollen die Strukturen, die sexualisierte Gewalt und übergriffiges Verhalten institutionell begünstigen können, erkannt und mit entsprechend zu benennenden Maßnahmen in einem angemessenen Zeitraum minimiert und wenn möglich beseitigt werden.

Ein weiterer Bestandteil der Risikoanalysen ist auch die Analyse der Schutzmaßnahmen, die in den Arbeitsbereichen schon vorhanden sind (Ist-Zustand). Zur regelmäßigen Prüfung der Ist-Zustände befindet sich eine Vorlage zur Erstellung einer Risikoanalyse im Anhang, die an jeden Arbeitsbereich anpassbar ist (Anlage 1).

Die Risikoanalyse soll nicht „geschönt“ werden, sondern eine realistische Einschätzung der Strukturen der Arbeit ergeben. Es geht darum, die entsprechende Sensibilität zu entwickeln und geeignete Maßnahmen für die jeweilige Einrichtung zu planen und perspektivisch umzusetzen.



Vor diesem Hintergrund sollen im Kirchenkreis, seinen Einrichtungen und den Kirchengemeinden Arbeitsgruppen eingesetzt werden, die mit der Erstellung der jeweiligen Risikoanalysen beauftragt werden. Je nach Organisation sollte sich die Arbeitsgruppe aus folgenden Personen zusammensetzen:

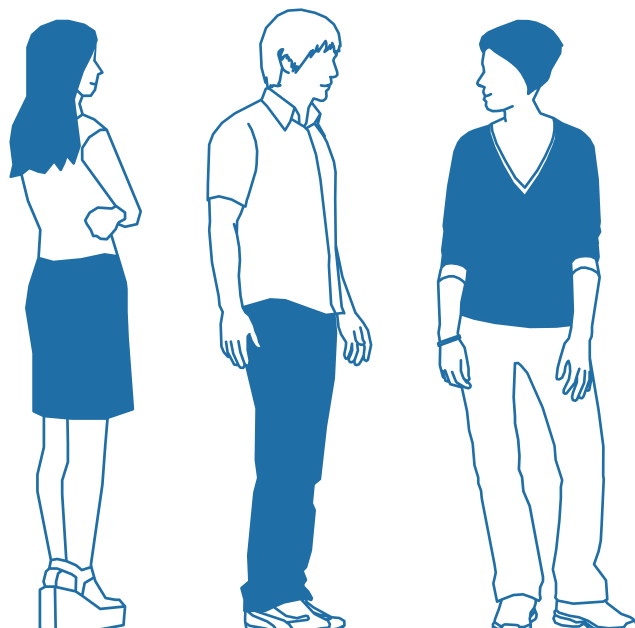
- + Ein Vertreter des Rechtsträgers (Geschäftsführung, Presbyterium)
- + Eine qualifizierte Präventionskraft
- + Ein/Eine Vertreter/-in der Mitarbeitendenvertretung
- + Mitarbeitende in leitender Verantwortung (Jugendausschuss, Abteilungsleitende)
- + Ein/Eine ehrenamtliche/r Vertreter/-in (Elternbeirat, ehrenamtliche Mitarbeitende)

Die Analyse bezieht sich auf verschiedene „Räume“:

- + Physische Räume (Gruppenraum, Toiletten, Keller, Garten etc.)
- + Kommunikationsräume (Gesprächskultur, Beschwerdewege, Fehlerkultur etc.)
- + Strukturelle Räume (Verfahrenswege, Nähe- und Distanzgewohnheiten etc.)
- + Virtuelle Räume (Social Media etc.)

Bei der Analyse sind u.a. folgende Aspekte zu beachten:

- + In welcher Form bestehen in der Organisation Macht- und Abhängigkeitsverhältnisse?
Welche Risiken entstehen daraus?
- + In welchen Formen entstehen in der Organisation Vertrauensverhältnisse?
- + Welches Fachwissen zum Thema sexualisierte Gewalt ist in der Organisation vorhanden?



4. Umgang mit Mitarbeitenden

Ziel: Alle Mitarbeitenden sind sensibilisiert und geschult in den Grundlagen der Präventionsarbeit.

- + Sie haben eine Selbstverpflichtungserklärung unterschrieben.
- + Kennen das Beschwerdeverfahren und den Interventionsplan.
- + Haben ein erweitertes Führungszeugnis vorgelegt.

4.1. Abstinenz- und Abstandsgebot

Entstehende Vertrauensverhältnisse innerhalb der Einrichtungen sollen keinen Handlungsrahmen für sexuelle Kontakte bieten. Sexuelle Kontakte sind mit dem kirchlichen Schutzauftrag nicht vereinbar und daher streng verboten.

Das Abstandsgebot besagt, dass alle Mitarbeitenden das Nähe- und Distanzempfinden ihres Gegenübers achten und dementsprechend Rücksicht nehmen müssen.

4.2. Selbstverpflichtungserklärung

Im Umgang mit Schutzbefohlenen im Ev. Kirchenkreis Dinslaken prägen Respekt, ein wertschätzendes Verhalten und eine grenzachtende Kommunikation die tägliche Arbeit.

Deshalb ist eine Voraussetzung zur Mitarbeit im Ev. Kirchenkreis Dinslaken die Unterzeichnung einer Selbstverpflichtungserklärung (Anlage 2). Diese wird zu Beginn einer Tätigkeit (z.B. Vorstellungsgespräch) und in regelmäßigen Abständen, z.B. im Rahmen von Jahresgesprächen, mit Mitarbeitenden und Ehrenamtlichen besprochen.

Eine Selbstverpflichtungserklärung dient allen als Orientierungsrahmen für den grenzachtenden Umgang mit Schutzbefohlenen, und formuliert Regelungen für Situationen, die für sexualisierte Gewalt und jegliche Form von Grenzüberschreitungen ausgenutzt werden könnten.

Die Unterzeichnung der Selbstverpflichtung wird als Bedingung des Zustandekommens zukünftiger Arbeitsverhältnisse in den Arbeitsverträgen verankert. Bei bereits im Ev. Kirchenkreis Dinslaken tätigen Mitarbeitenden ist diese in 2-facher Ausfertigung zu unterzeichnen und ein Original zur Personalakte zu nehmen. Das andere Original erhält der/die Mitarbeitende.

Alle ehrenamtlich tätigen Personen haben die Selbstverpflichtungserklärung vor Aufnahme der Tätigkeit ebenfalls in 2-facher Ausfertigung zu unterzeichnen, ein Original verbleibt bei der Einrichtungsleitung. Das andere Original erhält der bzw. die Ehrenamtliche.

4.3. Erweiterte Führungszeugnisse

Alle beruflich Mitarbeitenden müssen grundsätzlich ab dem 1.1.2021, unabhängig von ihrer Tätigkeit, ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen. Hierzu zählen auch Beschäftigte im Rahmen eines Freiwilligendienstes und Beschäftigte im Sinne des Zweiten Buchs Sozialgesetzbuchs (Ein-Euro-Job). Dies gilt grundsätzlich auch für Menschen im Ausbildungsverhältnis, für Praktikant*innen, die unter § 1 der Ordnung über Regelungen der Arbeitsbedingungen der Praktikantinnen/Praktikanten (PraktO) fallen. Bei ehrenamtlichen tätigen Personen (auch Personen, die eine Aufwandsentschädigung erhalten), Praktikant*innen, die nicht unter § 1 PraktO fallen und Honorarkräfte müssen das erweiterte Führungszeugnis unabhängig von Art, Intensität und Dauer des Kontakts mit Minderjährigen und Volljährigen in Abhängigkeitsverhältnissen in gleicher Form vorlegen.

Abweichend hiervon wird für im kirchenmusikalischen Bereich tätige Personen das nachfolgende Prüfungsschema zur Notwendigkeit der Einsichtnahme in ein Führungszeugnis festgelegt.

Tätigkeit	Führungszeugnis	Schulung erforderlich
Leitung und Mitarbeitende von Kantoreien	ja	ja – Basisschulung
Teilnehmende in Kantoreien	nein	nein
Leitung und Mitarbeitende von Instrumentalkreise	ja	ja – Basisschulung
Teilnehmende an Instrumentalkreisen	nein	nein
Leitung und Mitarbeitende von Chören	ja	ja – Basisschulung
Teilnehmende an Chören	nein	nein

Regelmäßig ist alle 5 Jahre auf Aufforderung ein erweitertes Führungszeugnis gem. §§ 30a/31 BZRG, § 72a SGB VIII und § 5 Abs. 3 des Kirchengesetzes der Evangelischen Kirche im Rheinland zum Schutz vor sexualisierter Gewalt vorzulegen.

Das erweiterte Führungszeugnis darf zum Zeitpunkt der Vorlage nicht älter als 3 Monate sein. Für Ehrenamtliche ist dies kostenfrei, bei Haupt- und Nebenamtlichen sowie Honorarkräften werden die entstandenen Kosten vom Ev. Kirchenkreis Dinslaken erstattet.

Das Führungszeugnis eines bzw. einer Haupt- oder Nebenamtlichen muss der personalakten-führenden Stelle fristgerecht vor Tätigkeitsbeginn vorgelegt werden.

Die Organisation benennt die zuständige Person für die Kontrolle des erweiterten Führungszeugnisses bei ehren- und nebenamtlich Tätigen.

Das Führungszeugnis ist zur Einsichtnahme vorzulegen. Folgende Sachverhalte sind zu dokumentieren:

- + Vor- und Nachname
- + Datum des vorgelegten erweiterten Führungszeugnis
- + Datum der Einsichtnahme
- + Die Tatsache der fehlenden Einträge

4.4. Sensibilisierung und Schulung von Mitarbeitenden

Ziel: Alle Mitarbeitenden sind durch Schulungs- und Fortbildungsangebote für das Thema sexualisierte Gewalt sensibilisiert und besitzen die Fähigkeit, mögliche Gefährdungen zu erkennen und erlernen Handlungssicherheit im Verdachtsfall.

Alle haupt-, neben- und ehrenamtlich Mitarbeitenden im Ev. Kirchenkreis Dinslaken müssen über ein Basiswissen zum Thema Schutz vor sexualisierter Gewalt verfügen. Je nach Aufgabenbereich werden einige Mitarbeitende vertieft fortgebildet. Die Unterweisungen finden regelmäßig statt und werden spätestens nach fünf Jahren aufgefrischt. Der Ev. Kirchenkreis Dinslaken stellt passende Angebote zur Verfügung. Die Teilnahme zählt als Arbeitszeit und eine Kopie des ausgestellten Zertifikates ist zur Personalakte zu legen.

5. Umgang mit Schutzbefohlenen

Ziel: Das Selbstbewusstsein der Schutzbefohlenen wird gestärkt, um Machtgefälle zwischen ihnen und Mitarbeitenden zu schwächen und ein angemessenes Vertrauensverhältnis zu schaffen.

Durch Partizipation werden Schutzbefohlene in ihrem Selbstbewusstsein gestärkt. Sie erfahren sich als mitgestaltende Persönlichkeiten mit eigenen Rechten und Pflichten. Das Machtgefälle zwischen Schutzbefohlenen und Mitarbeitenden wird dadurch abgeschwächt und das Abhängigkeitsverhältnis wird geringer. Es gilt, in der alltäglichen Bildungsarbeit für Schutzbefohlene je nach Alter, Entwicklungsstand und persönlichen Möglichkeiten, präventive Elemente und sexualpädagogische Bildung zu integrieren und zu festigen.



6. Fehlerkultur und Beschwerdeverfahren

6.1. Fehlerkultur

Ziel: Die Etablierung einer Fehlerkultur, die es möglich macht, frühzeitig Fehlverhalten zu melden, zu analysieren und dann gezielte Korrektur- und Präventionsmaßnahmen einzuleiten. Alle Personen können Beobachtungen und Fehler melden bzw. eingestehen, da ebendiese nach standardisierten Abläufen gehandhabt werden.

Eine gute Fehlerkultur ist die Basis für ein effektives Beschwerdeverfahren. Konstruktive Kritik gehört zur Reflektion der Arbeit und dient der Erkennung von Fehlverhalten. Fehler werden nicht einfach verdammt, sondern dienen unter anderem auch als Chance zur Weiterentwicklung. Ursachen und Entstehungszusammenhänge werden sachlich analysiert und Fehler werden behoben. Sie werden durch entsprechende Korrektur und Präventionsmaßnahmen sorgfältig kontrolliert, damit zukünftiges Fehlverhalten ausgeschlossen wird.

6.2. Beschwerdeverfahren

Ziel: Die Qualität des professionellen Handelns wird verbessert und Schutzbefohlene werden vor unprofessionellem Handeln und /oder bewusstem Fehlverhalten geschützt.

Das Beschwerdeverfahren regelt die Art und Weise des Umgangs mit Beschwerden in der Organisation und schafft so klare und sichere Arbeitsstrukturen. Es beinhaltet einen konsequenten Umsetzungsplan sowie eine entsprechende Prüfung und Auswertung.

WICHTIG: Die Beschwerdewege müssen veröffentlicht und bekannt sein.

Ist jemand Zeuge oder Opfer sexualisierter Gewalt geworden, so werden mit dem Beschwerdeverfahren die Verantwortlichen der Institution (Geschäftsführer/-in/ Superintendent/-in) offiziell davon in Kenntnis gesetzt, um entsprechend handeln zu können. Das Beschwerdeverfahren wird gemäß dem Ablaufdiagramm (s. Anlage 3/ gelber Ordner Kinderschutz) durchgeführt und mit Hilfe der entsprechenden Beschwerdebögen dokumentiert. (Anlage 4)

Beschwerdemanagement

Menschen, die mit der Leistung oder der Art der Aufgabenerfüllung eines Arbeitsbereiches nicht zufrieden sind, haben selbstverständlich die Möglichkeit, sich zu beschweren. Beschwerden werden von Personen mit Leitungsverantwortung schriftlich, telefonisch oder persönlich entgegengenommen. Beschwerden werden ernst- und angenommen. Für Beschwerden über Personen mit Leitungsverantwortung ist die jeweilige Geschäftsführung, für Beschwerden über die Geschäftsführung der/die aufsichtsführende Superintendent/-in zuständig. Die Einrichtungen haben die

Möglichkeit, zusätzlich zu diesem Beschwerdemanagement als allgemeiner Ablauf spezifische Ergänzungen oder Konkretisierungen vorzunehmen.

In Fällen von Beschwerden über sexualisierte Gewalt muss zusätzlich immer die Vertrauensperson des anzeigenden Mitarbeitenden (oder ein Mitglied des Interventionsteams) unverzüglich informiert werden.

Beschwerdemanagement für Kinder und Jugendliche

Für den Umgang mit Beschwerden von Kindern und Jugendlichen ist besondere Sensibilität erforderlich. Kinder und Jugendliche suchen sich Personen aus, denen sie etwas anvertrauen können. Da die gewählte Vertrauensperson unabhängig ihrer Position durch Schützlinge gewählt wird, sollten alle Mitarbeitenden mit dem Beschwerdeverfahren vertraut sein.

In Fällen von Beschwerden über sexualisierte Gewalt ist immer von dem bzw. der Mitarbeitenden, dem bzw. der die Beschwerde mitgeteilt wurde, die Vertrauensperson oder ein Mitglied des Interventionsteams unverzüglich zu informieren.

Niemand darf wegen einer Beschwerde benachteiligt, diffamiert oder in sonstiger Weise unter Druck gesetzt werden.

6.3. Vertrauenspersonen im Kirchenkreis

Ziel: In jedem Kirchenkreis gibt es zwei Vertrauenspersonen, an die sich jede Person bei Verdacht oder Vermutungen auf sexualisierte Gewalt wenden kann.

Die Vertrauenspersonen sind die zentralen Ansprechpersonen im Kirchenkreis und sind vom Kreissynodalvorstand berufen worden. Sie fungieren als „Vermittler und Berater“. Sie sind in allen Angelegenheiten, die Ihrer Natur nach vertraulich sind oder als solche bezeichnet werden, zur Verschwiegenheit verpflichtet. Betroffene und Ratsuchende können sich mit Fragen und Anliegen an sie wenden und erhalten Auskunft über die weiteren Verfahrenswege. Die Vertrauenspersonen sind mit anderen Hilfsangeboten vernetzt und stehen in direktem Kontakt zur landeskirchlichen Ansprechstelle sowie mit dem Amt für Jugendarbeit der Evangelischen Kirche im Rheinland. Sie nehmen an den Treffen der Vertrauenspersonen in der Evangelischen Kirche im Rheinland teil.

WICHTIG: Die Kontaktdaten der Vertrauenspersonen müssen in geeigneter Weise veröffentlicht werden, sodass sie im Bedarfsfall unverzüglich zu finden sind.

Der Ev. Kirchenkreis Dinslaken benennt drei Vertrauenspersonen innerhalb und außerhalb des Kirchenkreises, an die sich jeder im Fall einer Vermutung von sexueller Gewalt wenden kann.

Die aktuellen Vertrauenspersonen werden auf der Internetseite des Kirchenkreises veröffentlicht.
www.kirchenkreis-dinslaken.de

7. Interventionsplan und Interventionsteam

Ziel: Die Etablierung eines Interventionsplans, der als Handlungsleitfaden für alle Verantwortlichen fungiert, bietet Handlungssicherheit für alle Beteiligten. Professionelles und schnelles Handeln in Krisensituationen wird so gewährleistet.

Ein Handlungsleitfaden für die Krisenintervention (Interventionsplan), der sich an den spezifischen Bedingungen des Kirchenkreises, seinen Einrichtungen sowie den Kirchengemeinden orientiert, regelt verbindlich das Vorgehen in Fällen des Verdachts auf sexuelle Gewalt. Der Interventionsplan ist allen Mitarbeitenden bekannt und wird von ihnen beachtet. (Siehe Anlage 5)

Alle hauptamtlichen Mitarbeiter wurden über das Vorgehen im Ernstfall und im Umgang mit dem Kinderschutzordner (gelber Ordner) belehrt.

Es wird ein **Interventionsteam** aus jeweils einer Person des Kreissynodalvorstands, der Mitarbeitendenvertretung sowie einer Vertrauensperson, einem Mitarbeitenden aus der Öffentlichkeitsarbeit und zwei Personen aus der jeweiligen Organisationseinheit gebildet.

8. Meldestelle/ Meldepflicht

Meldepflicht in Fällen sexualisierter Gewalt

Liegt ein begründeter Verdacht auf sexualisierte Gewalt oder auf einen Verstoß gegen das Abstinenzgebot durch einen Mitarbeitenden vor, haben Mitarbeitende diesen unverzüglich der landeskirchlichen Meldestelle (nach § 7 Absatz 3 Nr. 5 Präventionsgesetz) zu melden. Sie haben das Recht, sich jederzeit zur Einschätzung eines Verdachts von der Vertrauensperson des Kirchenkreises oder der landeskirchlichen Ansprechstelle beraten zu lassen.

Die Vorgehensweise gem. § 9 und § 10 der Verordnung zur Durchführung des Kirchengesetzes der Evangelischen Kirche im Rheinland zum Schutz vor sexualisierter Gewalt ist einzuhalten.

Kontaktdaten der landeskirchlichen Meldestelle:

Evangelische Kirche im Rheinland
Landeskirchenamt
Hans-Böckler-Str. 7
40476 Düsseldorf
0211-4562602
meldestelle@ekir.de

Kontaktdaten der landeskirchlichen Ansprechstelle:

Ansprechstelle für den Umgang mit Verletzung
der sexuellen Selbstbestimmung der EKIR
Graf-Recke-Str. 209 a
40237 Düsseldorf
0211-3610312
claudia.paul@ekir.de

9. Aufarbeitung

Ziel: Die professionelle Aufarbeitung auf Ebene der betroffenen Personen und auf Ebene der Institution ermöglichen eine Aufarbeitung und Strukturierung der Fälle, wodurch die Schäden so gering wie möglich gehalten werden.

Neben der Prävention und Intervention ist die Aufarbeitung eines Verdachtsfalles von sexualisierter Gewalt zwingend erforderlich.

Ein Fall von sexualisierter Gewalt kann sowohl beteiligten Personen als auch der Organisation großen Schaden zufügen. Aus diesem Grund ist es wichtig, eine nachhaltige Strategie zur Aufarbeitung zu entwickeln. Hierbei sind alle primär beteiligten betroffenen Personen (Schutzbefohlene und deren Sorgeberechtigte, Geschwister usw.) aber auch sekundär betroffene Personen, sowie die Mitarbeitenden und der Träger in den Fokus zu setzen. Nachdem die in Verdacht geratene Person gemeldet wurde ist es dringend erforderlich, dass eine gründliche Aufarbeitung der Vorfälle erfolgt. Kinder, Jugendliche, Eltern sowie Mitarbeitende benötigen Unterstützung darin, das Geschehene verstehen zu können und zu erkennen, was dazu beigetragen hat, dass ein solcher Vorfall möglich war. Hierbei ist die Sichtweise der Betroffenen unverzichtbar.

Das 1x1 der Hilfeleistung

Nicht wegsehen! ➡ Unterstützung anbieten

Aktiv werden und angemessen reagieren! ➡ Handeln!

Ernst nehmen ➡ Schaffen Sie einen sicheren Gesprächsrahmen und zeigen Sie Ihr Interesse

Gemeinsam klären ➡ welche Art der Unterstützung wird von der betroffenen Person gewünscht? Hören Sie zu!

Vertraulichkeit ➡ Behandeln Sie die anvertrauten Informationen vertraulich und unternehmen Sie nichts, was die betroffene Person nicht will

Schriftliches Dokumentieren ➡ Fertigen Sie Protokolle an (Anhang x).
Halten Sie Zeugenaussagen fest und sorgen Sie so für eine schriftliche Klarstellung

Konsequent sein ➡ auf unangemessenes Verhalten reagieren und so einen deutlichen und offiziellen Handlungsplan zeigen

10. Rehabilitation

10.1. Rehabilitation von falsch Beschuldigten

Ziel: Für den Fall einer Falschbeschuldigung bzw. eines Verdachts, der sich als unbegründet herausstellt, liegt eine Strategie vor, durch die, der/die zu Unrecht Beschuldigte und ggf. auch die Organisation rehabilitiert werden.

Eine Falschbeschuldigung hat schwerwiegende Auswirkungen für die unter Verdacht geratene Person. Aus diesem Grunde sieht das Schutzkonzept des Ev. Kirchenkreises Dinslaken eine sehr sorgfältige Rehabilitation, unter Beachtung des Persönlichkeitsrechts eines fälschlich Beschuldigten, vor. Eine zu Unrecht beschuldigte Person hat ein Recht auf vollständige Rehabilitation. Letztere ist unverzüglich und mit gleicher Sorgfalt sowie Intensität zu betreiben, wie die Überprüfung des Sachverhalts.

Dabei sind insbesondere folgende Hinweise zu beachten:

- + Einleitung eines Rehabilitationsverfahrens
- + keine Unterlagen zur Personalakte, auf Wunsch die vollständige Rehabilitation dokumentieren
- + die jeweils verantwortlichen Leitungen werden verpflichtet, aktiv an der Rehabilitation mitzuwirken
- + alle Schritte werden gemeinsam mit den betroffenen Mitarbeitenden erarbeitet und das weitere Vorgehen einvernehmlich abgestimmt
- + Supervision
- + Angebote für falsch Beschuldigte anbieten (Einzelsupervision, psychotherapeutische Unterstützung)

10.2. Rehabilitation von Betroffenen

Auch dem in Verdacht stehenden Mitarbeitenden wird angemessene Unterstützung durch Beratung und falls notwendig, psychologischer Hilfe angeboten, um das Geschehene auf- und verarbeiten zu können.

- + Supervision
- + Psychologische Beratung



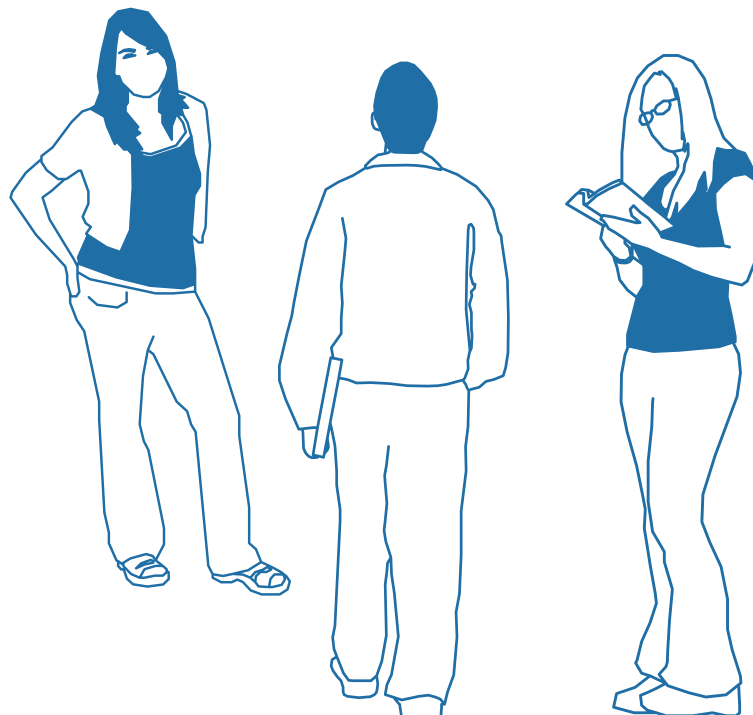
11. Kooperation

Der Ev. Kirchenkreis Dinslaken bringt sich auf kirchlicher und kommunaler Ebene in die entsprechenden Netzwerke ein.

12. Evaluation und Monitoring

Ziel: Das Schutzkonzept entspricht den neuesten Standards und ist stets anzupassen. Des Weiteren sind alle Angaben von verantwortlichen Personen regelmäßig zu aktualisieren.

- + Dieses Schutzkonzept wird nach einem Zeitraum von 3 bis 5 Jahren neu überprüft.
- + Die Namen von Personen werden jährlich aktualisiert.
- + Funktionsbezeichnungen der Personen sind zu dokumentieren.



Wann liegt ein Risiko vor?

Räumliche Gegebenheiten

	Ja	Nein	Teilweise
Innenräume			
Gibt es abgelegene, nicht einsehbare Bereiche			
Gibt es Räumlichkeiten, in die sich die Nutzer*innen bewusst zurückziehen können?			
Werden die oben genannten Räume zwischendurch kontrolliert ?			
Können alle Mitarbeitende alle Räume nutzen?			
Gibt es Personen, die regelmäßig Zutritt in die Räumlichkeiten haben und sich dort unbeaufsichtigt aufhalten? (Z.B. Handwerker, Hausmeister etc)			
Werden Besucher, die nicht bekannt sind, direkt angesprochen, nach dem Grund ihres Aufenthalts gefragt?			

Raum für Erläuterungen

Außenbereich			
Gibt es abgelegene, nicht einsehbare Bereiche auf dem Grundstück?			
Ist das Grundstück von außen einsehbar?			
Ist das Grundstück unproblematisch betretbar?			
Gibt es Personen, die regelmäßig Zutritt zum Grundstück haben und sich dort unbeaufsichtigt aufhalten? Z.B: externe Handwerker, Hausmeister, Reinigungskräfte			
Werden Besucher, die nicht bekannt sind, direkt angesprochen, nach dem Grund ihres Aufenthalts gefragt?			

Raum für Erläuterungen

Personalverantwortung/Strukturen der Gemeinde, Einrichtung, Arbeitsbereichs

	Ja	Nein	Teilweise
Gibt es bereits ein Leitbild zum Schutz sexualisierter Gewalt?			
Haben Sie ein Präventionskonzept?			
Wird das Thema Prävention im Bewerbungsverfahren aufgegriffen?			
Sind in den Arbeitsverträgen Zusatzvereinbarungen zum Schutz vor sexualisierter Gewalt aufgenommen?			
Gibt es Selbstverpflichtungserklärungen für ehrenamtliche tätige Personen und Mitarbeitende?			
Werden erweiterte Führungszeugnisse regelmäßig von ehrenamtlich tätigen Personen und Mitarbeitende neu eingefordert?			
Gibt es Fortbildungen/Unterweisungen für Leitungspersonen zum Thema Schutz vor sexualisierter Gewalt?			
Gibt es Fortbildungen für neben- und hauptberuflich Mitarbeitende zum Thema Schutz vor sexualisierter Gewalt?			
Steht in allen Bereichen entsprechendes Informationsmaterial und Fachliteratur zur Verfügung?			
Sind Zuständigkeiten und informelle Strukturen verlässlich und klar geregelt?			
Gibt es Regeln für den angemessenen Umgang mit Nähe und Distanz?			
Sind allen Mitarbeitenden die Regeln bekannt?			
Entstehen in der Arbeit besondere Vertrauensverhältnisse?			
Übernimmt die Leitung ihre Verantwortung? Interveniert sie, wenn sie über Fehlverhalten informiert wird?			
Hat der Schutz der Kinder und Jugendlichen Priorität vor der Fürsorge gegenüber Mitarbeitenden?			
Gibt es Regelungen zu Themen wie z.B. Privatkontakte, Geschenke u.ä.?			
Gibt es ein verbindliches und verlässliches Beschwerdemanagement?			
Gibt es Social Media Richtlinien?			
Gibt es eine offene Kommunikations- und Feedbackkultur?			
Werden neue Mitarbeitende bevorzugt aus den eigenen Reihen eingestellt?			
Gibt es eine Regelung zum Umgang mit Gerüchten?			

Raum für Erläuterungen

Konzepte

	Ja	Nein	Teilweise
Hat die Einrichtung ein klares pädagogisches Konzept für die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen?			
Gibt es konkrete Handlungsanweisungen für Mitarbeitende, was im pädagogischen Umgang erlaubt ist und was nicht?			
Gibt es Körperkontakt und Berührungen?			
Dürfen Kinder mit nach Hause genommen werden?			
Gibt es Bevorzugungen oder Benachteiligungen von einzelnen Kindern und Jugendlichen durch Mitarbeitende ?			
Gibt es eine Regelung zum Umgang mit Geheimnissen?			
Wird sexualisierte Sprache toleriert?			
Wird jede Art von Kleidung toleriert?			
Ist die Privatsphäre der Kinder und Jugendlichen und der Mitarbeitenden definiert?			
Dürfen Räume abgeschlossen werden, wenn Personen sich darin befinden?			
Gibt es ein sexualpädagogisches Konzept?			

Raum für Erläuterungen

Bestehende Informationen, Partizipation, Präventionsangebote

	Ja	Nein	Teilweise
Kinder, Jugendliche, Sorgeberechtigte werden über Maßnahmen des Kindesschutzes informiert?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sind an der Erstellung und Weiterführung des Schutzkonzeptes o.g. Gruppen beteiligt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ist eine Beschwerdemöglichkeit für alle relevanten Beteiligten vorhanden?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Haben alle beteiligten Personen Zugang zu den nötigen Informationen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sind die Informationen für alle verständlich? (leichte Sprache)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gibt es einen Interventionsplan in dem für einen Verdachtsfall die Aufgaben und das Handeln konkret geklärt sind?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gibt es vertraute, unabhängige, interne bzw. externe Ansprechpersonen, die im altersgerechten Umgang geübt sind?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Raum für Erläuterungen



Alternativ kann hier auch die Risikoanalyse aus dem **Schutzkonzept praktisch 2021** Seite 5-12 der Landeskirche genutzt werden.

Die Arbeit im Ev. Kirchenkreis Dinslaken, seinen Einrichtungen und Kirchengemeinden geschieht in der Wahrnehmung der uns von Gott verliehenen Verantwortung für einen achtsamen und würdigen Umgang gegenüber allen Menschen. Unsere Arbeit ist geprägt von Respekt, Wertschätzung und Vertrauen. Wir achten die Persönlichkeit und Würde der Mitarbeitenden und der Schutzbefohlenen, gehen verantwortlich mit ihnen um und respektieren individuelle Grenzen.

Die Verantwortung für den Schutz vor jeglicher Form von Gewalt, insbesondere sexualisierter Gewalt, liegt bei den haupt- und nebenberuflichen Mitarbeitenden sowie den ehrenamtlich tätigen Personen. Sie sollen den ihnen anvertrauten Menschen in einem wertschätzenden Klima begegnen.

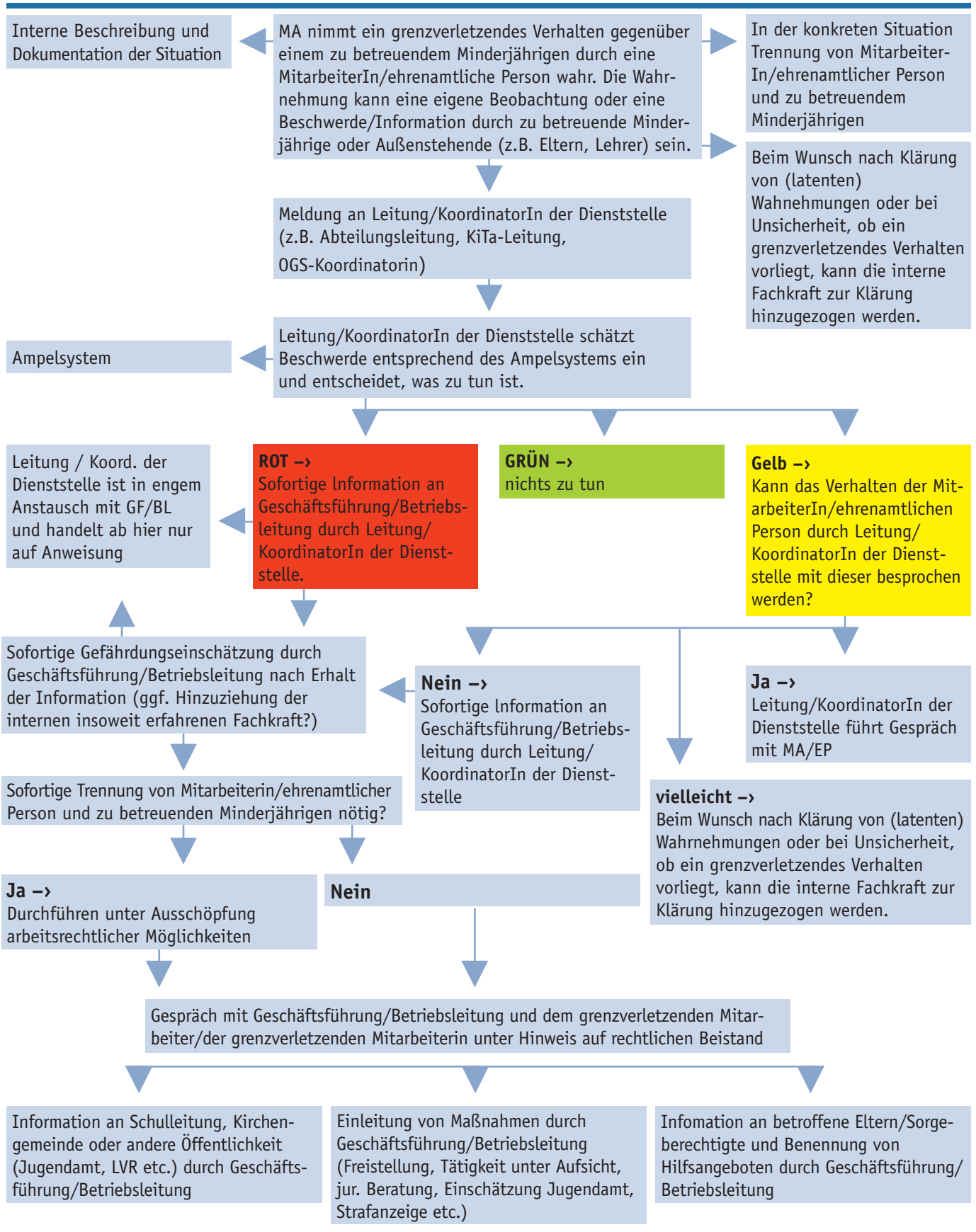
Dies anerkennend gebe ich folgende Selbstverpflichtungserklärung ab:

1. Meine Arbeit mit den mir anvertrauten Kindern und Jugendlichen sowie schutz- und hilfebedürftigen Menschen ist geprägt von Wertschätzung und Vertrauen. Ich achte ihre Rechte und ihre Würde.
2. Ich setze mich für ein Klima ein, das von Achtsamkeit und Wertschätzung geprägt ist.
3. Ich achte darauf, dass Menschen nicht ungesehen in unsere Häuser und Einrichtungen kommen. Dabei pflege ich eine freundliche Willkommenskultur, begrüße Menschen, die zu uns kommen und frage nach ihrem Anliegen.
4. Ich gehe verantwortungsbewusst und achtsam mit Nähe und Distanz um. Ich respektiere die Intimsphäre und die persönlichen Grenzen der in unseren Einrichtungen betreuten und/oder begleiteten Menschen. Dies gilt auch für den Umgang mit Bildern und Medien sowie für die Nutzung des Internets und sozialer Medien.
5. Mir ist meine besondere Vertrauens- und Autoritätsstellung gegenüber den mir anvertrauten Kindern und Jugendlichen sowie der schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen bewusst. Ich verhalte mich selbst niemals abwertend und unterlasse jede Form von Bedrohung, Diskriminierung, verbaler oder körperlicher Gewalt.
6. Ich toleriere weder sexistisches, diskriminierendes, rassistisches und gewalttätiges nonverbales oder verbales Verhalten. Ich beziehe dagegen aktiv Stellung. Nehme ich Grenzverletzungen wahr, werde ich die notwendigen und angemessenen Maßnahmen zum Schutz der Betroffenen einleiten.
7. Ich verpflichte mich, beim Verdacht auf Grenzverletzungen gegenüber der Presse und in sozialen Netzwerken keine Informationen, Mutmaßungen und persönliche Einschätzungen weiterzugeben. Ich verweise an die Vorgesetzten.
8. Ich bin mir bewusst, dass jegliche Form von sexualisierter Gewalt gegenüber Schutzbedürftigen oder Hilfsbedürftigen disziplinarische, arbeitsrechtliche und gegebenenfalls strafrechtliche Folgen hat.

Name, Vorname, Datum Unterschrift

Einrichtung, Dienstort, Dienstbezeichnung bzw. ehrenamtliche Tätigkeit

Ablaufdiagramm Kindeswohlgefährdung (grenzverletzendes Verhalten) durch Mitarbeiter/in oder Ehrenamtliche Person



Mitteilungsbogen einer Beschwerde oder Beobachtung

Mit diesem Bogen werden Meldungen an die Vertrauensperson des Ev. Kirchenkreises Dinslaken weitergeleitet und bearbeitet.

Name der Vertrauensperson

Name

Telefon

E-Mail

Situationsbeschreibung

Ich möchte, dass diese Situation – ohne weitere Bearbeitung - zur Kenntnis genommen wird.

Ich möchte, dass diese Situation bearbeitet wird.

Ich möchte ein persönliches Gespräch mit einer Person der Stelle für Vertrauenspersonen.

Ich möchte Unterstützung für ein Gespräch mit dem/r Konfliktpartner/in.

Ich möchte ...

Ort, Datum

Name der betroffenen Person

Name der tatverdächtigen Person

Beziehungsstatus der Personen untereinander

Name von Zeugen

Austausch mit anderen Personen

Genauere Beschreibung der Situation

Bei der Intervention steht der Schutz aller beteiligten Personen im Vordergrund. Primär jener der möglicherweise betroffenen Personen. Daneben gilt es jedoch auch, den Schutz und die Fürsorge der Person, die den Verdacht geäußert hat sowie schließlich der Person, der gegenüber der Verdacht geäußert wurde – solange der Verdacht sich nicht bestätigt hat – in den Blick zu nehmen.

Intervenieren bedeutet sich einzumischen, Einspruch zu erheben und zu vermitteln!

1. Beschwerde bzw. Beobachtung annehmen und dokumentieren.

- a. Mitteilungsbogen dient der Dokumentation der Verdachtsmomente.
- b. Der betroffenen Person Unterstützung anbieten.
- c. Vertrauensvoller Umgang mit den anvertrauten Informationen.

2. Kontakt zur Vertrauensperson des Kirchenkreises, der Einrichtungen und Gemeinden aufnehmen

- a. Beschwerdedokumentation.
- b. Beschwerdebearbeitung durch die Leitung.
- c. Beschwerdebearbeitung durch das Interventionsteam.
- d. Gefährdungs- und Verdachtseinschätzung.
- e. Prüfung der Meldepflicht
- f. Einbeziehen weiterer Beratungsstellen (Fachberatung, Jugendamt).

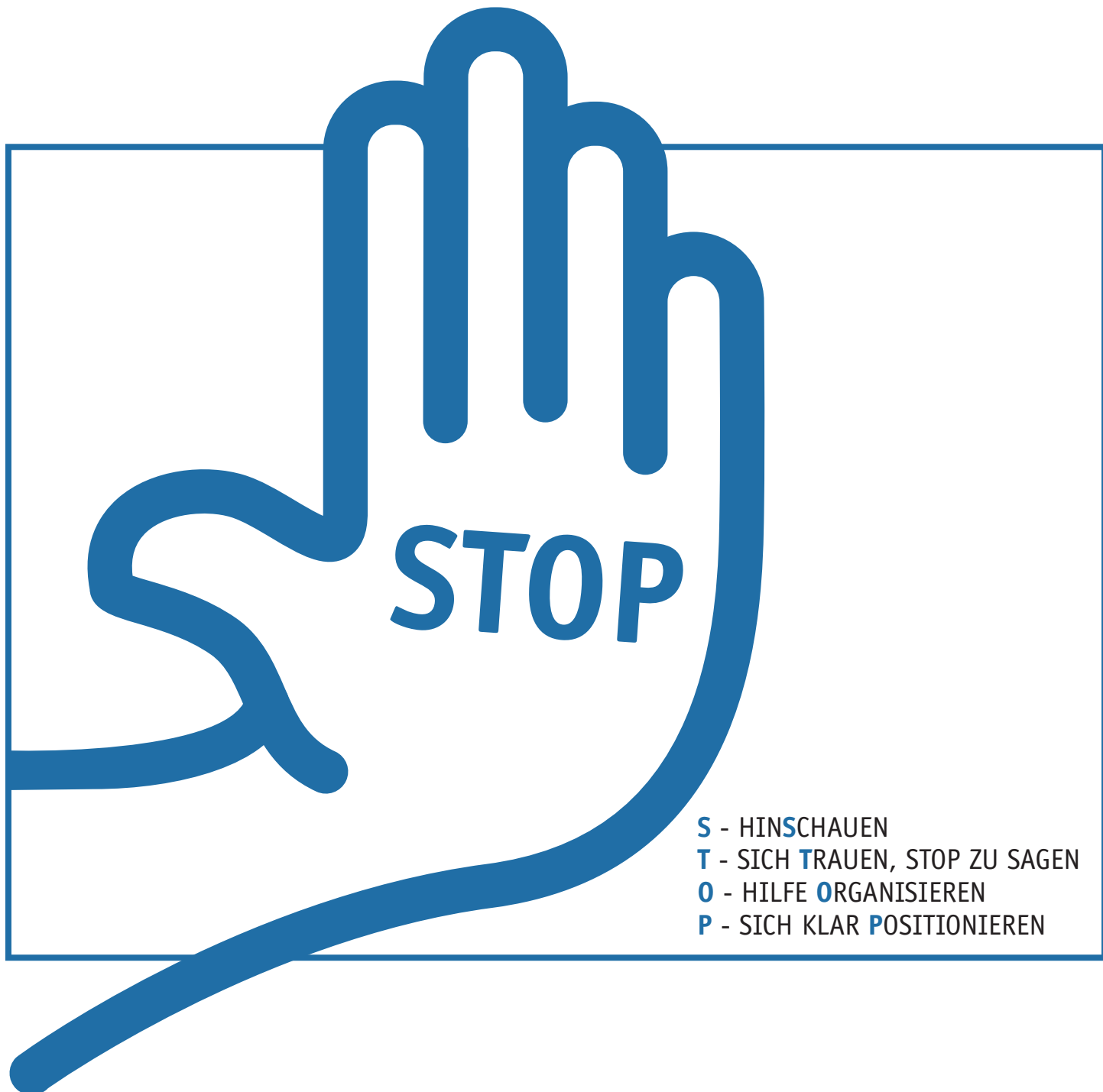
3. Vereinbarungen über das weitere Vorgehen treffen.

- a. Vereinbarung von Maßnahmen zum Schutz der betroffenen Person.
- b. Konfrontation der unter Verdacht stehenden Person mit den Verdachtsmomenten.
- c. Weitere Stellen/Behörden mit einbeziehen.
- d. Treffen einer eindeutigen Sprachregelung hinsichtlich des Vorfalls für die Öffentlichkeit,

4. Abschluss dokumentieren und sicher archivieren

5. Jährliche Überprüfung des Interventionsplan und seiner Wirksamkeit

Niemand darf wegen einer Beschwerde benachteiligt, diffamiert oder in sonstiger Weise unter Druck gesetzt werden.



Der Ev.Kirchenkreis Dinslaken, seine Einrichtungen und Kirchengemeinden distanzieren sich von sexueller Gewalt in jeglicher Form.

Wir werden alles tun, um sexuellen Missbrauch vorzubeugen und diesen zu verhindern. Sollte dennoch ein Verdacht auf sexuelle Gewalt bekannt werden, so sind die Richtlinien des Ev. Kirchenkreises anzuwenden.

Allen Mitarbeitenden und ehrenamtlich tätigen Personen wird vermittelt, das sexualisiertes Verhalten, jegliche Form der Gewalt, das Erzeugen einer sexualisierten Atmosphäre, sexueller Missbrauch sowie die Bagatellisierung solchen Verhaltens strikt abgelehnt und geahndet werden.