



Evangelische  
Kirchengemeinde  
Wermelskirchen



# *Präventions- und Schutzkonzept*

***der Evangelischen Kirchengemeinde Wermelskirchen und der  
Jugendverbände CVJM Wermelskirchen e.V.,  
CVJM Hüniger, CVJM Tente***

*zur Umsetzung des Bundeskinderschutzgesetzes vom 1. Januar 2012 und  
des Kirchengesetzes der Evangelischen Kirche im Rheinland zum Schutz vor sexua-  
lisierter Gewalt vom 15. Januar 2020*

**Stand April 2026**

*Verantwortlich für das Konzept und die Durchführung von Schutzmaßnahmen sind  
das Presbyterium der Evangelischen Kirchengemeinde Wermelskirchen, insbeson-  
dere der Jugendausschuss und die Vereinsvorstände der Jugendverbände.*

*Ansprechperson: Marion Klein, als Vorsitzende des Jugendausschusses  
(Mail: [marion.klein@ekir.de](mailto:marion.klein@ekir.de))*

# **Ethikleitlinien**

## **Grundsätze für die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen in der Evangelischen Kirchengemeinde Wermelskirchen und in den CVJM Hüngr, Tente und Wermelskirchen**

*In der Bibel erfahren wir wichtige Grundregeln für das Miteinander von Menschen. Am wichtigsten ist für uns, was wir von Jesus dazu erfahren haben: „Liebe deine Mitmenschen wie dich selbst!“ und „Behandelt die Menschen so, wie ihr selbst von ihnen behandelt werden wollt.“ (Matthäus 7,12)*

*Außerdem stellt Jesus einmal ein Kind als Vorbild für die Erwachsenen in deren Mitte. Er erklärt, dass Erwachsene wie Kinder werden sollen, denn ihnen, den Kindern, gehört Gottes Liebe (Matthäus 18, 2-3). Daran wollen wir uns orientieren in unserer Arbeit für Kinder und Jugendliche. Ihr Wohl steht für uns an erster Stelle.*

*Deshalb verpflichten wir uns zu diesen Grundsätzen = Ethikleitlinien:*

- 1. Wir leben Kindern und Jugendlichen vor, wie wichtig uns der christliche Glaube für unser eigenes Leben und unser Miteinander ist.*
- 2. Wir sorgen dafür, dass Kinder und Jugendliche sich bei uns wohlfühlen. Also schützen wir sie vor körperlichen und seelischen Gewalterfahrungen bei uns.*
- 3. Wir achten auch darauf, ob die Kinder und Jugendlichen in ihrer Lebenswelt körperlichen und seelischen Gewalterfahrungen ausgesetzt sind und bieten ihnen unsere Unterstützung an.*
- 4. Wir achten darauf, die Grundrechte<sup>1</sup> von Kindern und Jugendlichen umzusetzen: sie sollen sich in ihrer ganzen Persönlichkeit entfalten können.*
- 5. Uns sind alle Kinder und Jugendlichen willkommen, unabhängig davon, ob sie in Deutschland oder anderswo geboren sind, was ihre Hautfarbe oder Muttersprache ist, ihre geschlechtliche Identität, ihre sexuelle Orientierung und egal, ob sie einer Glaubensgemeinschaft angehören oder nicht.*
- 6. Kinder und Jugendliche werden gehört und bestimmen bei uns mit.*

*Die Strukturen und Rangordnungen in unserer Kirchengemeinde und in unseren CVJM ordnen wir so, dass sie diese Grundsätze/Ethikleitlinien umzusetzen helfen. Genauer findet sich in unserem Leitbild und Schutzkonzept.*

*Alle zwei Jahre überarbeiten und aktualisieren wir diese Ethikleitlinien.*

*Alle, die bei uns mitarbeiten, setzen sich immer wieder mit ihnen auseinander.*

Verabschiedet im Jugendausschuss am 23. Januar 2025

---

<sup>1</sup> In den UN-Kinderrechten und dem Bundeskinderschutzgesetz sind sie ausführlich beschrieben und können zur Vertiefung nachgelesen werden: <https://www.unicef.de/informieren/ueber-uns/fuer-kinderrechte/un-kinderrechtskonvention> ; <https://www.fruehehilfen.de/grundlagen-und-fachthemen/grundlagen-der-fruehehilfen/rechtliche-grundlagen/bundeskinderschutzgesetz-bkischg/>

# Präambel

Alle Mitwirkenden in der Evangelischen Kirchengemeinde Wermelskirchen und der CVJM verpflichten sich zu einer Haltung der Achtsamkeit, des Respekts und der Wertschätzung sowie zu der Wahrung persönlicher Grenzen gegenüber allen Mitmenschen, vor allem gegenüber Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen. Durch diese Kultur soll sexualisierte Gewalt verhindert und, wo sie doch geschieht, frühzeitig erkannt und gestoppt werden. Wir wollen ein Schutzraum für die uns anvertrauten Menschen sein.

Diese Haltung wird in den Ethikleitlinien für die Jugendarbeit beschrieben.

Unsere Kinder- und Jugendarbeit lebt in allen Bereichen von gegenseitigem Vertrauen. Vertrauensvolle Beziehungen geben Kindern und Jugendlichen Sicherheit und stärken sie. Die Beziehung zu Kindern und Jugendlichen und Schutzbefohlenen darf nicht ausgenutzt und ihr Vertrauen nicht missbraucht werden.

Ziel aller Beteiligten ist es, Vertrauen zu erhalten und durch Information, Sensibilisierung und Schulung dafür zu sorgen, dass alle Mitarbeitenden wissen, wie sie Kinder, Jugendliche und Schutzbefohlene schützen und im Verdachtsfall Hilfe anbieten können. Kinder und Jugendliche werden in ihrer Persönlichkeitsentwicklung gestärkt und darin unterstützt, ihre eigenen Grenzen zu erkennen. Prävention in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen ist keine einzelne Maßnahme oder ein zeitliches befristetes Projekt, sondern Bestandteil der Konzeption für Kinder- und Jugendarbeit.

Erfolgreiche Prävention basiert auf einer reflektierten und selbstkritischen Haltung aller Mitarbeitenden und beinhaltet gleichzeitig die Fähigkeit, Gefährdungen realistisch einzuschätzen.

Auf dieser Grundlage haben wir ein Präventions- und Schutzkonzept mit Beschwerde- und Notfallmanagement entwickelt, das sicherstellen soll, dass wir dem Schutzauftrag gemäß § 8a SGB VIII und gemäß § 72a SGB VIII und dem Kirchengesetz der Evangelischen Kirche im Rheinland zum Schutz vor sexualisierter Gewalt gerecht werden können.

Die Arbeit in unseren Verbänden und der Kirchengemeinde lebt vielfältig vom Engagement Ehrenamtlicher. Vor allem für sie, aber auch für die haupt- und nebenamtlich Mitarbeitenden, gelten die Inhalte des Schutz- und Interventionsplanes.

Die hauptamtlich Mitarbeitenden unterliegen einem besonderen Dienst- und Aufsichtsrecht.

# Inhalt

- 1. Vereinbarung mit dem Träger der öffentlichen Jugendhilfe**
- 2. Qualifizierung der Mitarbeitenden**
  - 2.1 Trainee- und JuLeiCa-Ausbildungen
  - 2.2 Selbstverpflichtung/Verhaltenskodex
  - 2.3 Erweitertes polizeiliches Führungszeugnis
  - 2.4 Datenerfassung von Mitarbeitenden
  - 2.5 Fortbildungen
- 3. Risikoanalyse**
- 4. Partizipation**
- 5. Beschwerdemanagement**
- 6. Notfallmanagement**
  - 6.1 Ablaufplan
  - 6.2 Unverzögliche Information
  - 6.3 Bildung eines Krisenteams
  - 6.4 Koordination des Vorgehens
  - 6.5 Mögliche weitere Schritte
  - 6.6 Weitere Aufgaben des Krisenteams
  - 6.7 Ferienfahrten/Freizeiten
- 7. Präventionsbeauftragte/r**
- 8. Begriffsbestimmungen**
  - sexualisierte Gewalt
  - Mitarbeitende
  - Abstinenz- und Abstandsgebot
- 9. Evaluation/Schlussbemerkung**

**Kontakte**

**Anlagen**

**Quellen**

## **1. Vereinbarungen mit dem Träger der Öffentlichen Jugendhilfe**

Die Evangelische Kirchengemeinde Wermelskirchen als Trägerin der freien Jugendhilfe mit ihren Jugendverbänden hat mit der Stadt Wermelskirchen als Träger der Öffentlichen Jugendhilfe am 9. August 2011 eine Vereinbarung unterzeichnet, die sicherstellen soll, dass der Schutzauftrag nach § 8a SGB VIII Anwendung findet.

Die in dieser Vereinbarung genannten Punkte finden ihre Anwendung in der Kinder- und Jugendarbeit der Kirchengemeinde.

Darüber hinaus hat jeder Jugendverband als Träger der freien Jugendhilfe mit der Stadt Wermelskirchen als dem Träger der Öffentlichen Jugendhilfe im Januar 2016 eine Vereinbarung unterzeichnet, die den Schutzauftrag nach § 72a SGB VIII sicherstellen soll. Der Schutz Minderjähriger vor Vernachlässigung, Gewalt und sexuellen Übergriffen ist Ziel dieser gemeinsamen Vereinbarung.

In dieser Arbeit leisten die Vereine einen Beitrag, Kinder und Jugendliche in der Entwicklung ihrer Persönlichkeit zu unterstützen, zu gesellschaftlicher Mitverantwortung und zu sozialem Engagement anzuregen und hinzuführen.

## **2. Qualifizierung der Mitarbeitenden**

### **2.1 Trainee- und JuLeiCa-Ausbildungen**

#### **Trainee-Ausbildung (ab 14 Jahren)**

Die ersten praktischen Erfahrungen in der Jugendarbeit sammeln Jugendliche bei uns im Alter ab 14 Jahren. Sie beginnen in einem bestehenden Team mitzuarbeiten, übernehmen kleinere Aufgaben und wachsen in die Planung ganzer Gruppenstunden mit hinein. Begleitend dazu haben wir ein Traineeprojekt mit monatlichen Treffen entwickelt, indem den Jugendlichen erste pädagogische Grundlagen vermittelt werden. Sie lernen die Selbstverpflichtungserklärung und die Inhalte des Präventions- und Schutzkonzeptes kennen.

#### **Juleica-Ausbildung (ab 15 Jahren)**

Ehrenamtlich Mitarbeitende in der Jugendarbeit unserer Gemeinde erwerben die Jugend-Leiter-Card (JuLeiCa). In der Zeit der Schulung zum Erwerb der JuLeiCa setzen sie sich ausführlich mit den Inhalten des Präventions- und Schutzkonzeptes und der spezifischen Bedeutung für unsere kirchliche Jugendarbeit auseinander. In diesem Rahmen stimmen sie aktiv der Selbstverpflichtungserklärung zu.

Darüber hinaus erhalten alle Mitarbeitenden im 2-Jahres-Rhythmus eine Schulung speziell zu dem Thema „Kindeswohl“. Die Teilnahme ist verpflichtend und wird mit einer Bescheinigung bestätigt.

Diese Schulung ist Voraussetzung zur Unterschrift der Selbstverpflichtungserklärung.

## 2.2 Selbstverpflichtung/Verhaltenskodex

Alle Mitarbeitenden stimmen unserer Selbstverpflichtungserklärung zu und erklären sich damit schriftlich einverstanden, in unserer Jugendarbeit die folgenden Gedanken als grundlegend zu akzeptieren und in der Praxis danach zu leben und zu handeln. Alle zwei Jahre erfolgt die erneute, ausführliche Auseinandersetzung mit den Inhalten der Selbstverpflichtungserklärung. Durch ihre Unterschrift bestätigen sie weiterhin ihre Zustimmung.

[Anlage 1.](#)

### **Selbstverpflichtung der Mitarbeitenden in der Kinder- und Jugendarbeit, in der religionspädagogischen Arbeit mit Kindern und der Konfirmandenarbeit der Evangelischen Kirchengemeinde Wermelskirchen**

Unsere Kinder- und Jugendarbeit lebt in allen Bereichen von gegenseitigem Vertrauen. Vertrauensvolle Beziehungen geben Kindern und Jugendlichen Sicherheit und stärken sie. Die Beziehung zu Kindern und Jugendlichen darf nicht ausgenutzt und ihr Vertrauen nicht missbraucht werden.

Darum betrachten wir folgendes für unsere Arbeit als grundlegend:

1. Wir gehen achtsam mit Kindern und Jugendlichen um und schützen sie vor Schaden, Gefahren und Gewalt.
2. Wir nehmen die individuellen Grenzempfindungen der Kinder und Jugendlichen wahr und respektieren sie.
3. Wir greifen ein bei Anzeichen von sexistischem, diskriminierendem, rassistischem und gewalttätigem Verhalten in verbaler und nonverbaler Form.
4. Wir verzichten auf abwertendes Verhalten. Wir achten darauf, dass wertschätzender und respektvoller Umgang untereinander gepflegt wird.
5. Wir respektieren die Intimsphäre und die persönliche Schamgrenze von Kindern, Jugendlichen und Mitarbeitenden.
6. Wir leben einen verantwortungsvollen Umgang mit Nähe und Distanz.
7. Wir sind uns unserer besonderen Verantwortung als Mitarbeitende bewusst und missbrauchen unsere Rolle im Umgang mit den uns anvertrauten Kindern und Jugendlichen nicht.
8. Wir achten auf Grenzüberschreitungen - sowohl durch Mitarbeitende als auch durch Kinder und Jugendliche - in den Gruppen, bei Angeboten und Aktivitäten. Wir vertuschen sie nicht und reagieren angemessen darauf.
9. Bei jeder Vermutung einer Grenzüberschreitung werden wir entsprechend dem Notfallplan des Schutzkonzeptes vorgehen. Wir suchen kompetente Hilfe, wenn wir gewaltsame Übergriffe, sexuellen Missbrauch, sowie Formen der Vernachlässigung vermuten.
10. Wir schützen aber auch Mitarbeitende und Teilnehmende vor falschen Anschuldigungen, besonders im Umgang mit sozialen Medien.
11. Wir verpflichten uns, alles zu tun, dass in der Evangelischen Kirchengemeinde Wermelskirchen sexuelle Gewalt und andere Formen von Gewalt verhindert werden.
12. Wir betrachten die Unterzeichnung dieser Selbstverpflichtung nicht als Abschluss der Beschäftigung mit diesem Thema, sondern werden es immer wieder neu reflektieren.
13. Wir verpflichten uns, beim Verdacht auf sexualisierte Gewalt gegenüber der Presse und in sozialen Netzwerken keine Informationen, Mutmaßungen und persönliche Einschätzungen weiterzugeben.
14. Sollten staatliche Ermittlungen wegen einer Straftat bezüglich sexualisierter Gewalt gegen mich geführt werden, informiere ich die mir vorgesetzte Person.

Alle Jugendreferenten und Jugendreferentinnen und alle geschulten Mitarbeitenden stehen zur Verfügung, um bei Fragen und Problemen vertraulich das Gespräch wahrzunehmen. Darüber hinaus haben wir das Recht, uns in Zweifelsfällen und bei Grenzüberschreitungen Hilfe bei der Vertrauensperson des Kirchenkreises zu holen. Wir können uns bei Unsicherheiten hinsichtlich der Einschätzung von der landeskirchlichen Ansprechstelle beraten lassen.

**Verpflichtung:**

**Ich stimme den genannten Zielen zu. Im Rahmen meiner Möglichkeiten will ich alles tun, diese Ziele in der Arbeit umzusetzen.**

.....  
**Bezirk/Verein:**

.....  
**Mitarbeiterin/Mitarbeiter**

(Name, Vorname)

.....  
**Datum**

.....  
**Unterschrift**

Petra Müller  
Kirchliche Ansprechstelle für Betroffene und Intervention  
Stabsstelle Prävention, Intervention und Aufarbeitung  
Hans-Böcklerstr. 7  
40476 Düsseldorf  
Telefon 0211/4562-391  
E-Mail: [pia-ansprechstelle@ekir.de](mailto:pia-ansprechstelle@ekir.de)

Du möchtest einen Fall oder einen Verdacht sexuellen Missbrauchs bzw. sexualisierter Gewalt melden? Du bist selbst betroffen?

Schreib uns unter [pia-meldestelle@ekir.de](mailto:pia-meldestelle@ekir.de) oder ruf uns unter 0211 4562-602 gerne an.



Vertrauensperson des Kirchenkreises: [sabine.rauh@kirche-leverkusen.de](mailto:sabine.rauh@kirche-leverkusen.de)  
Mobil: 0162 1069621

Präventionsbeauftragte der Ev. Kirchengemeinde Wermelskirchen:  
Marion Klein ([marion.klein@ekir.de](mailto:marion.klein@ekir.de), Telefon 0157 36486389)

Insofern erfahrene Fachkraft für Kinderschutz:  
Lisa Marquardt: [lisa.mosler84@gmail.com](mailto:lisa.mosler84@gmail.com); Telefon 0157 82589163

## 2.3 Erweitertes polizeiliches Führungszeugnis

Ehrenamtlich Mitarbeitende in der Jugendarbeit müssen ab dem 16. Lebensjahr ein erweitertes polizeiliches Führungszeugnis unabhängig von Art, Intensität und Dauer des Kontakts mit Minderjährigen und Volljährigen in Abhängigkeitsverhältnissen (Schutzbefohlenen) vorlegen.

Das erweiterte Führungszeugnis darf zum Datum der Vorlage nicht älter als drei Monate sein. Bei anhaltender Tätigkeit ist längstens nach 5 Jahren erneut ein aktuelles Führungszeugnis vorzulegen.

Für ehrenamtlich Mitarbeitende ist das erweiterte Führungszeugnis kostenlos.  
(Anlage 2)

Die Vorlage wird für Ehrenamtliche an zentraler Stelle (im Gemeindebüro, Markt 4) dokumentiert und die Daten werden vor dem Zugriff Unbefugter geschützt. Sie werden innerhalb von drei Monaten gelöscht, wenn im Anschluss an die Einsichtnahme keine Tätigkeit nach § 72a SGB VIII Absatz 3 Satz 2 oder Absatz 4 Satz 2 beabsichtigt wird.

Die hauptamtlich Mitarbeitenden legen ihrem Arbeitgeber ein erweitertes polizeiliches Führungszeugnis vor. Für beruflich Mitarbeitende trägt bei Erstvorlage oder Wiederholung der Arbeitgeber die Kosten.

## 2.4 Datenerfassung der Mitarbeitenden

Für alle ehrenamtlich aktiv Mitarbeitenden in der Jugendarbeit wird ein Datenblatt zum Präventionskonzept erstellt. Dieses Datenblatt enthält die Kontaktdaten und Angaben zu erfolgten Schulungen hinsichtlich des Präventions- und Schutzkonzeptes  
(Anlage 3).

Pro Verband und pro Bezirk der Evangelischen Kirchengemeinde Wermelskirchen werden die Schulungsdaten der Mitarbeitenden gelistet.  
Dies dient der Übersicht wer, wann welche Schulung erhalten hat (Anlage 4).

Die Daten werden vor dem Zugriff Unbefugter geschützt. Sie werden gelöscht, wenn keine aktive Mitarbeit mehr vorliegt.

Diese Erfassung erfolgt ausschließlich durch die oder den Präventionsbeauftragte/n gemäß den Datenschutzrichtlinien der Evangelischen Kirchengemeinde Wermelskirchen. Siehe dazu Punkt 7 des Schutzkonzeptes.

## 2.5 Fortbildungen

Ziel aller Schulungs- und Fortbildungsangebote zum Thema sexualisierte Gewalt und Kindeswohl sind eine grundlegende Sensibilisierung für das Thema, die Fähigkeit mögliche Gefährdungen zu erkennen und das Gewinnen von Handlungssicherheit im Verdachtsfall. Ferner bieten Schulungssituationen den Raum, die eigene Haltung zu reflektieren.

Alle (!) Mitarbeitenden müssen über ein Basiswissen zum Thema Schutz vor sexualisierter Gewalt verfügen. Je nach Aufgabenbereich werden die Mitarbeitenden, die in der Jugendarbeit direkt und intensiv mit Kindern und Jugendlichen arbeiten vertieft fortgebildet. Unser Fortbildungskonzept zum Thema sexualisierte Gewalt dient als vertrauensbildende Maßnahme. Die Mitarbeitenden wissen, an welche Personen sie sich im Bedarfsfall wenden können und fühlen sich handlungssicher. Schulungen finden regelmäßig statt, um die Kultur der Achtsamkeit und das Wissen über den Schutz vor sexualisierter Gewalt immer wieder zu aktualisieren.

Spätestens alle 2 Jahre müssen die Mitarbeitenden an einer solchen Schulung teilnehmen, um dann auch der Selbstverpflichtungserklärung schriftlich zustimmen zu können.

MODUL	ZIELGRUPPE	BERUFS- /BESCHÄFTIGUNGSGRUPPEN	INHALTSSCHWERPUNKTE	SCHULUNGS- MODULE
Basismodul Ca. 3 Stunden	Ehren- und nebenamtlich Tätige und Beschäftigte mit sporadischem und kurzfristigen Kinder- und Jugendkontakt	Freiwilligendienstleistende, Hausmeister_innen, Küster_innen, Verwaltungskräfte, Reinigungskräfte, Küchenkräfte, Gemeindeglieder_innen, Kirchenmusiker_innen	Was ist sexualisierte Gewalt? Täterstrategien Umgang mit Betroffenen Nähe- und Distanzverhalten Interventionsplan Erweitertes Führungszeugnis Selbstverpflichtungserklärung	1
Intensivmodul Ca. 12 Stunden	Ehren- und nebenamtlich Tätige und Beschäftigte mit intensivem oder regelmäßigem Kinder- und Jugendkontakt	Pfarrer_innen, Gemeindepädagogen_innen, Freiwilligendienstleistende, Konfirmandenhelfer_innen, Mitarbeitende in der Kinder- und Jugendarbeit, Krabbelgruppenleiter_innen, Chöreite_innen ...	Basismodul Prävention Recht Seelsorge Intervention ausführlich Schutzkonzepte Entwicklung kindlicher und jugendlicher Sexualität Theologische Aspekte	1/2/4/ 5/7/8/ 9/10/ 12/14
Leitungsmodul Ca. 12 Stunden	Leitungsebene, Hauptberuflich und ehrenamtlich Mitarbeitende mit (Personal) Verantwortung im Kinder- und Jugendbereich	Superintendenten_innen, Skriba, KSV, Stellvertreter_innen, Pfarrer_innen, Einrichtungsleitungen mit Personalverantwortung für Mitarbeitende in der Kinder- und Jugendarbeit	Leitlinien und Präventionsordnung Personalführung und -auswahl Recht (ergänzend Arbeits-, ggf. Disziplinarrecht) Individuelle Aufarbeitung und Rehabilitation Traumabewältigung in Institutionen	2/3/5/ 6/11/ 12

Detaillierte Tabelle in [Anlage 5](#).

### 3. Potential- und Risikoanalysen

Um Stärken und Schwachstellen erkennen zu können, haben wir Fragebögen für verschiedene Bereiche der Kinder- und Jugendarbeit entwickelt.

Wir wollen uns der Gefahrenpotenziale und Gelegenheitsstrukturen bewusstwerden. Die Risikoanalyse überprüft im Sinne einer Bestandsaufnahme, ob in der alltäglichen Arbeit oder den Organisationsstrukturen Risiken oder Schwachstellen bestehen, die übergreifendes Verhalten und die Ausübung von sexualisierter, körperlicher, verbaler und seelischer Gewaltanwendung ermöglichen oder sogar begünstigen. Das Ergebnis dient dazu festzustellen, welche strukturellen und konzeptionellen Verbesserungen erforderlich sind.

Es werden alle Bereiche der kirchengemeindlichen Kinder- und Jugendarbeit berücksichtigt, um zu prüfen ob und wo besondere Gefahren bestehen können.

Wir wissen, dass dadurch nicht jedes Risiko ausgeschlossen werden kann, dass aber die Benennung von Risiken zu einer Sensibilisierung führt.

Es wurden Fragebögen zu einer spezifischen Risiko- und Potentialanalyse entwickelt, die je nach Ebene jährlich oder alle 2 Jahre überprüft werden.

Bei Gruppen und wiederkehrenden Veranstaltungen ist eine Risikoanalyse jährlich vorzunehmen.

Bei allen Freizeiten ist eine Risikoanalyse im Vorfeld jedes Mal erneut zwingend erforderlich.

Verantwortlich für die Erstellung der Risikoanalysen und die Durchführung von Schutzmaßnahmen sind das Presbyterium der Evangelischen Kirchengemeinde Wermelskirchen, insbesondere der Jugendausschuss und die Vereinsvorstände der Jugendverbände.

Diese Fragebögen berücksichtigen folgende Organisationsebenen:

- Personalverantwortung, Strukturen und Konzept - alle 2 Jahre ([Anlage 6](#))
- Vereinsvorstände/Bereichsausschüsse – einmalig mit jährlicher Überprüfung ([Anlage 7](#))
- Gruppen und Veranstaltungen – jährlich ([Anlage 8](#))
- Freizeiten/Schulungen - jedes Mal ([Anlage 9](#))
- Raumanalyse der Gemeindehäuser und Kirchen – einmalig mit jährlicher Überprüfung ([Anlage 10](#))

## 4. Partizipation

Partizipation betrachten wir als eine Grundhaltung, die die Begegnung von Erwachsenen, Kindern und Jugendlichen auf Augenhöhe, gegenseitiges Zuhören, gegenseitige Wertschätzung und Achtsamkeit im Umgang miteinander beinhaltet. Deshalb sind die Beteiligung und Teilhabe von Kindern und Jugendlichen in allen Bereichen, die sie unmittelbar betreffen, ein Grundprinzip unserer Arbeit. Dazu gehören Inhalte unserer Arbeit, Räumlichkeiten und Finanzen. Wir ermutigen, unterstützen und befähigen Kinder und Jugendliche zu Mitgestaltung, Mitentscheidung und Mitverantwortung.

Die Beteiligung von Kindern und Jugendlichen an allen Entscheidungen, die sie betreffen, ist nicht nur ihr Recht, sondern stärkt ihre Position und verringert das Machtgefälle gegenüber Erwachsenen.

Die Einbeziehung von Kindern und Jugendlichen sensibilisiert sie auch für das Thema sexualisierte Gewalt und macht sie von Anfang an zu Partnerinnen und Partnern, die ihre Rechte kennen, die wissen, an wen sie sich bei einem Problem wenden können.

Ein effektives Beschwerdemanagement ist für uns ein wichtiger Bestandteil von Partizipation.

## 5. Beschwerdemanagement

Beschwerden werden als konstruktive Kritik verstanden, die auf einen Missstand aufmerksam machen. Dieser kann überprüft werden und im Bedarfsfall kommt es zu einer Veränderung des Ist- Zustandes.

### **Alle Beschwerden werden ernst genommen!**

Das Angebot ist für alle Kinder, Jugendliche, Sorgeberechtigte und Mitarbeitende klar und handhabbar. Die Prozesse werden nachvollziehbar und transparent gestaltet.

Alle Mitarbeitenden müssen mit dem Beschwerdesystem und - verfahren vertraut sein.

Das Beschwerde- und Feedbackmanagement wird als ein Bestandteil in den JuLei-Ca-Kurs aufgenommen.

Es wird sichergestellt, dass die von Kindern/Jugendlichen und Erwachsenen erarbeiteten Lösungen verbindlich im Gemeindeleben umgesetzt werden.

Das Beschwerdemanagement soll nicht nur für die Kinder- und Jugendarbeit umgesetzt werden, sondern für die gesamte Evangelische Kirchengemeinde in Wermelskirchen.

### **Wer nimmt die Beschwerden entgegen?**

Pro Gemeindebereich (Stadt/Hüngrer/Tente) wird ein Team bestehend aus 2 Personen von den Vorständen vorgeschlagen und vom B8 benannt, dass die Beschwerden entgegennimmt und vorsortiert und gegebenenfalls weiterleitet.

Dieses Team wird durch 2-3 weitere Personen erweitert, wenn Beschwerden besprochen und bearbeitet werden.

Die Teams bestehen nicht aus Presbyteriums-Mitgliedern. Die Teammitglieder sollen die Strukturen der Kirchengemeinde kennen und mit der Jugendarbeit vertraut sein. Kinder und Jugendliche sind Teil dieser Teams.

Die Teammitglieder haben die Möglichkeit, sich kurzfristig per Video-Konferenz kurz-zuschließen, um Beschwerden bearbeiten zu können.

### **Wie sind die Zugangswege?**

Es werden Briefkästen (in jedem Bereich mindestens einer) in gleichem, wieder er-kennbarem Design aufgestellt. Diese Briefkästen sind öffentlich zugänglich und wer-den wöchentlich kontrolliert und gegebenenfalls geleert.

Des Weiteren wird eine eigene E-Mail-Adresse „Beschwerden/Kummerkasten“ über ekir eingerichtet, Veröffentlichung der Mailadresse über die Homepage der Vereine und der Kirchengemeinde

Über die Diensthandys der 3 Hauptamtlichen können ebenfalls jederzeit Beschwer-den entgegengenommen werden, die an das Beschwerdeteam weitergeleitet werden. Diese Telefonnummern werden auf den Briefkästen veröffentlicht.

### **Wie werden die Beschwerden festgehalten und bearbeitet?**

Es gibt einen Meldebogen für Beschwerden ([siehe Anlage 11](#)). Dieser kann von der Beschwerdemelderin oder dem Beschwerdemelder eingereicht werden oder er wird von der Person, die eine Beschwerde annimmt, ausgefüllt.

Des Weiteren erfolgt eine Beschwerde-Dokumentation ([siehe Anlage 12](#)).

Die Bearbeitung erfolgt durch das Team, das heißt: Überprüfung der Beschwerde, gegebenenfalls Rücksprache mit der Beschwerdemelderin oder dem Beschwerde-melder, evtl. Weitergabe der Beschwerde, Entscheidung zur Reaktion auf die Be-schwerde.

Spätestens 14 Tage nach Eingang erfolgt eine Rückmeldung an die Beschwerdemel-derin oder den Beschwerdemelder.

### **Wie veranschaulichen wir die Veränderung/Umsetzung?**

Es erfolgt eine Mitteilung an die Beschwerdemelderin oder den Beschwerdemelder. Es erfolgt eine jährliche Überprüfung des Beschwerdeverfahrens und seine Wirksam-keit.

[Siehe auch Organigramm in Anlage 13.](#)

**Achtung: Im Falle sexualisierter und auch körperlicher und psychischer Gewalt (bei Verdacht auf Gefährdung des Kindeswohls) greift nicht mehr das Be-schwerdemanagement, sondern das Notfallmanagement.**

## **6. Notfallmanagement**

Dieser Schutz- und Interventionsplan dient der Sicherstellung des Schutzauftrages gem. § 8a SGB VIII und gem. § 72a SGB VIII.

Der nachfolgende Notfallplan regelt den Ablauf im Falle sexualisierter Gewalt unter Beachtung der angemessenen Verantwortung von Ehrenamtlichen und Hauptamtli-chen und der Beratungswege im Einzelfall intern sowie extern.

## 6.1 Ablaufplan (siehe auch Organigramm Anlage 14)

Alle ehrenamtlichen und beruflichen Mitarbeitenden haben das Recht, sich jederzeit zur Einschätzung eines Verdachts von der Ansprechstelle vertraulich beraten zu lassen.

Dies gilt auch entsprechend bei körperlicher und psychischer Gewalt sowie bei Verdacht auf Gefährdung des Kindeswohls.

### **Wir können drei Arten von Fallkonstellationen unterscheiden:**

- I. Sexualisierte Gewalt durch beruflich oder ehrenamtlich Mitarbeitende
- II. Sexualisierte Gewalt, von der Schutzbefohlene berichten, die aber außerhalb stattgefunden hat oder stattfindet.
- III. Sexualisierte Gewalt unter Schutzbefohlenen

### **Kontaktdaten der Ansprechstelle:**

Petra Müller  
Kirchliche Ansprechstelle für Betroffene und Intervention  
Stabsstelle Prävention, Intervention und Aufarbeitung  
Hans-Böcklerstr. 7  
40476 Düsseldorf  
Telefon 0211/4562-391  
E-Mail: [pia-ansprechstelle@ekir.de](mailto:pia-ansprechstelle@ekir.de)

Du möchtest einen Fall oder einen Verdacht sexuellen Missbrauchs bzw. sexualisierter Gewalt melden? Du bist selbst betroffen?  
Schreib uns unter [pia-meldestelle@ekir.de](mailto:pia-meldestelle@ekir.de) oder ruf uns unter 0211 4562-602 gerne an.  
Telefon: 0211 3610-312

Alle Schritte müssen dokumentiert werden. Siehe dazu die Dokumentationsbögen in [Anlage 16](#).

Beide Bögen müssen getrennt voneinander, gut verschlossen und für andere nicht zugänglich, aufbewahrt werden.

Der Reflexionsbogen und die Sachdokumentation müssen ordnungsgemäß vernichtet werden, wenn die Einschätzung des Verdachts eindeutig ergeben hat, dass es sich um einen unbegründeten Verdacht handelte.

**Ehrenamtlich Mitarbeitende** wenden sich in einem Verdachtsfall zunächst an mindestens eine dieser Personen:

- den oder die Hauptamtliche(n) in ihrem Arbeitsbereich (Jugendverband, Kindergottesdienst, Konfirmandenarbeit, andere Gemeindegruppen),
- an den oder die Vorsitzende/n des betroffenen CVJM
- die Gruppenleitung bzw. an einen erfahrenen Mitarbeitenden
- die Vertrauensperson des Kirchenkreises.  
N.N. (noch nicht festgelegt 2.2.22)

### **Einschätzung eines Verdachtes**

Wenn Ehrenamtliche einen Verdacht auf sexualisierte Gewalt oder auf einen Verstoß gegen das Abstinenzgebot haben, können sie sich zur Einschätzung des Verdachtes

an die oben genannten Personen wenden. Diese, insbesondere die Vertrauensperson des Kirchenkreises haben die Verpflichtung die ratsuchende Person bei der Kontaktaufnahme mit der Ansprechstelle zu unterstützen. Darüber hinaus besteht die Möglichkeit, dass die Vertrauensperson sich anonymisiert von der Ansprechstelle beraten lässt und das Ergebnis der ratsuchenden Person mitteilt. Ergibt die Beratung, dass ein begründeter Verdacht besteht, gilt die Meldepflicht.

Wenden sich beruflich Mitarbeitende wegen der **Einschätzung eines Verdachts** an die Vorgesetzten, an ein Mitglied des Leitungs- oder eines Aufsichtsorgans, ist dieses **verpflichtet**, die beruflich Mitarbeitenden darin zu unterstützen, dass Kontakt zur Vertrauensperson des Kirchenkreises oder zur Ansprechstelle aufgenommen wird.

Bei **begründetem Verdacht** sind diese **verpflichtet**, die beruflich Mitarbeitenden darauf hinzuweisen, dass sie sich unmittelbar bei der Meldestelle melden müssen. Die Vorgesetzten und Mitglieder des Leitungs- oder Aufsichtsorgans sind verpflichtet, der Meldestelle Name und Kontaktdaten der Meldenden und sofern möglich, den Anlass der Meldung mitzuteilen.

Es erfolgt anhand einer Checkliste ([siehe Anlage 15](#)) in einem ersten Schritt die Analyse des Geschehens, danach die Selbstreflexion der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters ([Anlage 15](#)).

## 6.2 Unverzügliche Information

Bei begründetem Verdacht hat **unverzüglich** die Information an folgende Personen zu erfolgen.

- die Gruppenleitung
- die/der Vorsitzende des betroffenen CVJMs
- des/der Vorsitzenden des Jugendausschusses

Die oder der Vorsitzende des Jugendausschusses ist für die Einberufung des Krisenteams zuständig. Die Ansprech- und Meldestelle wird informiert.

### Kontaktdaten der Meldestelle:

Telefon: 0211 4562-602  
E-Mail-Adresse: [pia-meldestelle@ekir.de](mailto:pia-meldestelle@ekir.de)  
Postanschrift:  
Evangelische Kirche im Rheinland  
Landeskirchenamt  
Hans-Böckler-Str. 7  
40476 Düsseldorf

### Kontaktdaten der Ansprechstelle:

Telefon: 0211/4562-391  
E-Mail-Adresse: [pia-ansprechstelle@ekir.de](mailto:pia-ansprechstelle@ekir.de)  
Postanschrift:  
Ansprechstelle für den Umgang mit Verletzung  
der sexuellen Selbstbestimmung der EKIR  
Hans-Böckler-Str. 7  
40476 Düsseldorf

### **6.3 Bildung eines Krisen-/Interventionsteams bestehend aus:**

- der Gruppenleitung
- dem/der Vorsitzenden des Jugendausschusses
- des/der Vorsitzenden des betroffenen CVJMs
- der/dem Hauptamtlichen
- dem/der Vorsitzenden des Presbyteriums
- der Vertrauensperson (diese gehören nicht dem Presbyterium an, sie wird vom Kirchenkreis ernannt bzw. vom KSV berufen)
- Fachberatung (Beratungsstellen, geschulte Fachkräfte, insoweit erfahrene Fachkraft für Kinderschutz) bzw. das zuständige Jugendamt

Das Krisenteam entscheidet über die Einbindung weiterer Ebenen:

- Jugendreferat des Kirchenkreises
- Superintendentin/Superintendent des Kirchenkreises.
- Gegebenenfalls werden der/die Landeskirchliche Beauftragte für die Fälle von sexualisierter Gewalt und die fachliche und juristische Ansprechperson aus der Evangelischen Kirche im Rheinland (EKiR) hinzugezogen.
- Rechtsabteilung der EKiR.

Das Interventionsteam kommt zeitnah zur Einschätzung der Sachlage und Dringlichkeit zusammen und zieht bei Minderjährigen eine insoweit erfahrene Fachkraft gemäß § 8a SGBVIII hinzu. Sie schätzen bei Minderjährigen das Gefährdungsrisiko ein und beraten zu den weiteren Handlungsschritten.

### **6.4 Koordination des Vorgehens**

Das Krisenteam klärt so schnell wie möglich den Verdacht und koordiniert die Zuständigkeiten für das betroffene Kind bzw. die oder den Jugendlichen, die Eltern der oder des Betroffenen, die Mitarbeiterin oder den Mitarbeiter unter Verdacht, das Team, andere Kinder und Eltern sowie das öffentliche Krisenmanagement.

Der Schutz von Betroffenen wird schnellstmöglich sichergestellt.

Es legt die weiteren Schritte und die zuständigen Personen dafür fest.

Die Vorstandsmitglieder des betroffenen CVJMs sind in geeigneter Weise über die Vorkommnisse durch die oder den Vorsitzenden des CVJMs zu informieren.

Die Mitglieder des Presbyteriums sind in geeigneter Weise über die Vorkommnisse durch die oder den Vorsitzenden des Presbyteriums zu informieren.

### **6.5 Mögliche weitere Schritte:**

- Angemessene Hilfsangebote für alle Beteiligten

Gespräch mit dem betroffenen Kind, der oder dem betroffenen Jugendlichen und der Eltern bzw. Sorgeberechtigten  
Gespräch mit der oder dem Verdächtigten  
Gespräche mit anderen Teammitgliedern  
Gegebenenfalls Gespräche mit weiteren Kindern und Eltern

- Arbeitsrechtliches Handeln bei bestätigtem Verdacht  
Unverzögliche zeitweise Suspendierung des/der Verdächtigten

Handelt es sich bei der beschuldigten Person um eine Person im öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis, so liegt die Fallverantwortung immer in der Abteilung 2 des Landeskirchenamtes bei den ermittelnden Juristinnen und Juristen. Handelt es sich bei der beschuldigten Person um beruflich Mitarbeitende, so liegt die Fallverantwortung bei Anstellungsträgerin.

## 6.6 Weitere Aufgaben des Krisenteams

- Veranlassung einer Aufarbeitung durch Beauftragung von Fachberatungsstellen (evtl. gemeinsame Supervision)
- Systematische Analyse der Geschehnisse und der daraus resultierenden Handlungsabläufe
- gegebenenfalls Veränderung bestehender Strukturen
- Nachbetreuung
- Beratung der Vorstände und gegebenenfalls des Presbyteriums zum öffentlichen Krisenmanagement, zu arbeitsrechtlichen Schritten und zu strafrechtlichen Schritten (Anzeige)
- Veranlassung von Anerkennungsleistungen
- Rehabilitation von falsch Beschuldigten

## 6.7. Ferienfahrten/Freizeiten

Eine Risikoanalyse ist im Vorfeld zwingend erforderlich.

Alle Schritte müssen dokumentiert werden. Siehe dazu die Dokumentationsbögen in der [Anlage 15](#).

Ehrenamtlich Mitarbeitende wenden sich in einem Verdachtsfall zunächst an mindestens eine dieser Personen:

- den oder die Hauptamtliche(n)
- die Freizeitleitung

Hier erfolgt anhand einer Checkliste ([siehe Anlage 15](#)) in einem ersten Schritt die Analyse des Geschehens, danach die Selbstreflexion des Mitarbeitenden ([Anlage 15](#)) nach der Konfrontation in einem Verdachtsfall.

Bei begründeter Vermutung und bei begründetem Verdacht hat **unverzüglich** die Information an folgende Personen zu erfolgen.

- die/der Vorsitzende des betroffenen CVJMs
- des/der Vorsitzenden des Jugendausschusses zu erfolgen.

Die oder der Vorsitzende des Jugendausschusses ist für die Einberufung des Krisenteams zuständig. Die Ansprech- und Meldestelle wird informiert.

Das Notfallmanagement ändert sich nicht und greift in diesem Fall wie oben beschrieben.

## **7. Präventionsbeauftragte/-r**

Die/Der Präventionsbeauftragte unterstützt und koordiniert die praktische Umsetzung des Schutzkonzeptes. Er/Sie wird durch den Jugendausschuss beauftragt. Er/Sie unterliegt der Schweigepflicht und beachtet die Regelungen des Datenschutzes.

Folgende Aufgaben werden von dem/der Präventionsbeauftragten in enger Absprache mit den Jugendreferentinnen und den Jugendreferenten durchgeführt:

- Koordination und Terminierung der regelmäßig erforderlichen, wiederkehrenden Schulungen und Unterweisungen der Mitarbeitenden.
- Organisation der Schulungen zum Schutzkonzept inklusive der Selbstverpflichtung
- Sie oder er stellt sicher, dass die Inhalte der Selbstverpflichtungserklärung allen Mitarbeitenden vermittelt werden.
- Sie oder er fordert die Mitarbeitenden auf, zu Beginn ihrer Tätigkeit und alle 5 Jahre erneut ein polizeiliches Führungszeugnis vorzulegen und kontrolliert den Erhalt.
- Sie oder er führt zur Kontrolle und zum Nachweis eine Liste mit folgenden Inhalten:
  - Mitarbeitendendaten
  - Kontaktdaten
  - Tätigkeit in der Jugendarbeit
  - Kontrolle der Unterschrift der Selbstverpflichtung
  - Überprüfung der Vorlage des Führungszeugnisses
  - Nachweis über Teilnahme an Schulungen

## 8. Begriffsbestimmungen

### • sexualisierte Gewalt

Als sexualisierte Gewalt verstehen wir gemäß § 2 des Kirchengesetzes der Evangelischen Kirche im Rheinland zum Schutz vor sexualisierter Gewalt folgendes:

§ 2 Begriffsbestimmung sexualisierte Gewalt

(1) Nach diesem Gesetz ist eine Verhaltensweise sexualisierte Gewalt, wenn ein unerwünschtes sexuell bestimmtes Verhalten bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betroffenen Person verletzt wird. Sexualisierte Gewalt kann verbal, nonverbal, durch Aufforderung oder durch Tätlichkeiten geschehen. Sie kann auch in Form des Unterlassens geschehen, wenn die Täterin oder der Täter für deren Abwendung einzustehen hat. Sexualisierte Gewalt ist immer bei Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung nach dem 13. Abschnitt des Strafgesetzbuches (StGB) und § 201a Absatz 3 oder §§ 232 bis 233a StGB in der jeweils geltenden Fassung gegeben.

(2) Gegenüber Minderjährigen ist sexuell bestimmtes Verhalten im Sinne des Absatzes 1 insbesondere dann unerwünscht, wenn gegenüber der Täterin oder dem Täter eine körperliche, seelische, geistige, sprachliche oder strukturelle Unterlegenheit gegeben ist und damit in diesem Verhältnis die Fähigkeit zur sexuellen Selbstbestimmung fehlt. Bei Kindern, das heißt bei Personen unter 14 Jahren, ist das sexuell bestimmte Verhalten stets als unerwünscht anzusehen.

(3) Gegenüber Volljährigen ist sexuell bestimmtes Verhalten insbesondere unerwünscht, wenn die Person auf Grund ihres körperlichen oder psychischen Zustands in der Bildung oder Äußerung des Willens erheblich eingeschränkt ist.

(4) Unangemessenen Verhaltensweisen, die die Grenze der sexualisierten Gewalt nicht überschreiten, ist von vorgesetzten und anleitenden Personen, durch geeignete Normen, Regeln und Sensibilisierung, insbesondere im pädagogischen und pflegerischen Alltag entgegenzutreten.

### • Mitarbeitende

Alle Mitarbeitenden sind mitverantwortlich für die Umsetzung des Schutzkonzeptes. Sie sind sensibilisiert und geschult in den Grundlagen der Präventionsarbeit.

Unter dem Begriff Mitarbeitende werden alle verstanden, die in einem öffentlich-rechtlichen oder privatrechtlichen Dienst- oder Arbeitsverhältnis stehen oder die sich in einer Ausbildung befinden sowie ehrenamtlich Tätige.

(→ Siehe dazu: Kirchengesetz der Evangelischen Kirche im Rheinland zum Schutz vor sexualisierter Gewalt, die Präambel sowie § 3.)

Der Begriff Mitarbeitende umfasst also alle beruflichen und ehrenamtlichen Mitarbeitenden sowie Menschen in Ausbildung, in Honorartätigkeit, im Freiwilligendienst und im Praktikum.

- **Abstinenz- und Abstandsgebot**

In vielen Aufgabenbereichen kirchlicher Arbeit gibt es typischerweise Macht-, Abhängigkeits- und Vertrauensverhältnisse – insbesondere in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen sowie in Seelsorge- und Beratungskontexten. Dort gilt das Abstinenzgebot. Es bedeutet, dass sexuelle Kontakte mit dem kirchlichen Schutzauftrag nicht vereinbar und daher verboten sind.

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

(→ Siehe dazu: Kirchengesetz der Evangelischen Kirche im Rheinland zum Schutz vor sexualisierter Gewalt, die Präambel sowie § 4 Abs. 2 und 3.)

- **Grenzverletzungen**

Grenzverletzungen werden in der Regel weder vorsätzlich noch fahrlässig begangen. Obwohl sie von den Handelnden oft kaum wahrgenommen werden, werden sie von denjenigen, die davon betroffen sind, spürbar erlebt (z.B. in der Missachtung einer adäquaten körperlichen Distanz). Im Einzelfall verletzen sie das Recht auf sexuelle Selbstbestimmung.

Grenzverletzungen werden im Gespräch aufgearbeitet. Hierzu bedarf es der Offenheit und Sensibilität aller Mitarbeitenden sowie einer Atmosphäre gegenseitigen Vertrauens.

- **Sexuelle Übergriffe**

Sexuelle Übergriffe geschehen niemals zufällig oder unbeabsichtigt. Sie stellen ein bewusstes Fehlverhalten dar, in dem gesellschaftliche Normen und Regeln sowie fachliche Standards missachtet werden (z.B. Missachtung der verbalen oder nonverbalen Abwehrreaktion der betroffenen Person).

In diesen Fällen wird entsprechend des Interventionsplans gehandelt.

- **Sexualisierte Gewalt**

Das Kirchengesetz der Evangelischen Kirche im Rheinland zum Schutz vor sexualisierter Gewalt definiert sie in § 2 folgendermaßen:

- (1) Nach diesem Gesetz ist eine Verhaltensweise sexualisierte Gewalt, wenn ein unerwünschtes sexuell bestimmtes Verhalten bezweckt oder bewirkt wird, das die Würde der betroffenen Person verletzt. Sexualisierte Gewalt kann verbal, nonverbal, durch Aufforderungen oder durch Tätlichkeiten geschehen. Sie kann auch in Form des Unterlassens geschehen, wenn die Täterin oder der Täter für deren Abwendung einzustehen hat. Sexualisierte Gewalt (ist) immer bei Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung nach dem 13. Abschnitt

- des Strafgesetzbuches (StGB) und § 201a Absatz 3 oder §§ 232 bis 233a StGB in der jeweiligen Fassung gegeben.
- (2) Gegenüber Minderjährigen ist sexuell bestimmtes Verhalten im Sinne des Absatzes 1 insbesondere dann unerwünscht, wenn gegenüber der Täterin oder dem Täter eine körperliche, seelische, geistige, sprachliche oder strukturelle Unterlegenheit gegeben ist und damit in diesem Verhältnis die Fähigkeit zur sexuellen Selbstbestimmung fehlt. Bei Kindern, das heißt bei Personen unter 14 Jahren, ist sexuell bestimmtes Verhalten stets als unerwünscht anzusehen.
  - (3) Gegenüber Volljährigen ist sexuell bestimmtes Verhalten insbesondere unerwünscht, wenn die Person auf Grund ihres körperlichen oder psychischen Zustands in der Bildung oder Äußerung des Willens erheblich eingeschränkt ist.
  - (4) Unangemessene Verhaltensweisen, die die Grenze der sexualisierten Gewalt nicht überschreiten, ist von vorgesetzten und anleitenden Personen, durch geeignete Normen, Regeln und Sensibilisierung, insbesondere im pädagogischen und pflegerischen Alltag entgegenzutreten.

Deutlich wird hier, dass sexualisierte Gewalt in verschiedener Form auftreten kann. Neben sexualisierter körperlicher Gewalt (z.B. unerwünschte Berührungen bis hin zu einer Vergewaltigung) gibt es auch Formen sexueller Gewalt, die ohne Körperkontakt stattfinden. Dies ist beispielsweise der Fall, wenn eine Person einer anderen pornografische Bilder schickt, ohne dass diese das möchte.

Sexualisierte Gewalt kann sich aber auch dadurch ausdrücken, dass eine Person eine andere Person unter Druck setzt, an sich selbst oder dritten Personen sexuelle Handlungen durchzuführen oder diese zwingt, bei sexuellen Handlungen zuzusehen. Ferner gibt es Formen sexualisierter Gewalt, die sich durch Sprache oder Laute (z.B. Stöhnen) äußern.

Sexualisierte Gewalt kann im direkten Kontakt, aber auch medial bzw. online geschehen. Sie bedeutet immer das Ausnutzen von Macht durch körperliche, seelische, geistige, sprachliche oder strukturelle Überlegenheit.

## 9. Evaluation/Schlussbemerkung

Insgesamt stellt die Bewältigung eines Krisengeschehens einen Prozess dar, der stets in einem multiprofessionellen Team zu bearbeiten ist.

Hilfen zur Bewältigung einer Krisensituation gibt es in vielfältigem Maße. Die Evangelische Kirche im Rheinland (EKiR) bietet standardisierte Hilfen an. Das Jugendamt der Stadt Wermelskirchen sowie der Allgemeine Soziale Dienst (ASD) bieten Beratung und Hilfen an.

Das Krisenteam entscheidet im Einzelfall, welche externen Hilfen in Anspruch genommen werden.

Es ist notwendig, dass sich die Vorstände und das Presbyterium in angemessener und ausreichender Weise über die Inhalte des Präventions- und Schutzkonzeptes informieren und austauschen.

Die Arbeit mit Schutzbefohlenen ist einem ständigen Wandel unterworfen. Das bedeutet, dass das Schutzkonzept immer wieder neu auf Entwicklungen überprüft und eventuell verändert werden muss. Die Arbeit mit dem Schutzkonzept muss alle 3 Jah-

re ausgewertet, bewertet und fachgerecht beurteilt und ggf. angepasst und weiterentwickelt werden.

Die Verantwortung zur regelmäßigen Überprüfung des Schutzkonzeptes liegt beim Presbyterium der Evangelischen Kirchengemeinde Wermelskirchen, insbesondere beim Jugendausschuss.

Die Überprüfung der im Schutzkonzept genannten verantwortlichen Personen wird jährlich vorgenommen oder sofort bei einem Wechsel einer dieser Personen.

Der Prozess der Evaluation muss auch weiterhin bewusst begleitet und betreut werden. Deshalb wird eine Verantwortungsgruppe benannt für die konsequente Weiterentwicklung des Themas und Anpassung an aktuelle Standards. Falls erforderlich wird eine Fachkraft von außen in den Prozess einbezogen.

verabschiedet am 2022

\_\_\_\_\_  
Vorsitz des Presbyterium

\_\_\_\_\_  
Mitglied Presbyterium

## Kontakte

Institution/Name	Adresse	Telefon	Mail
Jugendreferent Holger Müller		0160 96749703	Holger.müller@ekir.de
Jugendreferentin Beatrix Fischer		0157 84673059	beatrix.fischer@ekir.de
Jugendreferentin Christiane Wilke		0160 94441993	christiane.wilke@ekir.de
Präventionsbeauftragte Marion Klein		0157 36486389	marion.klein@ekir.de
Vorsitz des Presbyteriums Dr. Volker Lubinetzki		(02196) 9093692	Volker.lubinetzki@ekir.de
Insoweit erfahrene Fachkraft für Kinderschutz:  Lisa Mosler  Iris Nigbur	Diakonisches Werk, Kirchhofstr. 2 42853 Remscheid	0157 82589163  02191-5916064	Lisa.mosler84@gmail.com  i.nigbur@diakoniekklenenep.de
Vertrauensperson des Kirchenkreises:  Sabine Rauh		0162 1069621	sabine.rauh@kirche-leverkusen.de
Ansprechstelle EKIR Petra Müller	Hans-Böckler-Str. 7 40476 Düsseldorf	(0211) 4562-391	pia-ansprechstelle@ekir.de www.ekir.de/ansprechstelle
Meldestelle EKIR	Hans-Böckler-Str. 7 40476 Düsseldorf	(0211) 4562-602	pia-meldestelle@ekir.de
Jugendamt Wermelskirchen	Telegrafstraße 29-33	(02196) 710-510	
Psychologische Beratungsstelle Wermelskirchen	Jahnstraße 20	(02196) 1022	eb@wermelskirchen.de
<b>Notrufnummer</b> bei aktueller Gefahr LKA NRW Hinweistelefon für Verdachtsfälle sexueller Gewalt an Kinder und Jugendlichen		110  0800 0431431	
<b>Weitere Anlaufstellen:</b> Nummer gegen Kummer: kostenlose und anonyme Hilfe für alle Kinder und Jugendliche		116111	www.nummergegenkummer.de

<p>Hotline für Eltern, die sich Sorgen machen</p> <p>Hilfetelefon Sexueller Missbrauch – kostenlose und anonyme Hilfe für von sexueller Gewalt Betroffene sowie deren Angehörige</p> <p>Frauenzimmer e.V. Fachberatungsstelle gegen sexualisierte Gewalt für den Rheinisch Bergischen Kreis</p>		<p>0800 111 0 550</p> <p>0800 2255530</p> <p>(02174) 1047</p>		
---	--	---	--	--

Aktuelle Kontakte Stand 04/2026

## Quellen

**Kirchengesetz der Evangelischen Kirche im Rheinland**  
zum Schutz vor sexualisierter Gewalt  
Vom 15. Januar 2020

**Handreichung Schutzkonzepte praktisch** der Evangelischen Kirche im Rheinland 2021  
Ein Handlungsleitfaden zur Erstellung von Schutzkonzepten in Kirchengemeinden und Kirchenkreisen zur Prävention sexualisierter Gewalt

**Rahmenschutzkonzept** der Evangelischen Kirche im Rheinland 2021/2022  
Aktiv gegen sexualisierte Gewalt

**Schutzkonzept** des Evangelischen Kirchenkreises Lennep 2022

**Ordner der Stadt Wermelskirchen**, Vereinbarung nach § 72a SGB VIII  
Schütz die Kinder deiner Stadt, März 2015.

## Anlagen

Seite 25	Anlage 0	Datenschutzerklärung
Seite 27	Anlage 1	Selbstverpflichtungserklärung
Seite 29	Anlage 2	Anträge Führungszeugnis
Seite 33	Anlage 3	Datenblatt
Seite 34	Anlage 4	Liste der Mitarbeitenden
Seite 35	Anlage 5	Liste von Tätigkeitsbereichen Ehrenamtlicher
Seite 39	Anlage 6	Risiko- und Potentialanalyse Personalverantwortung/Strukturen/Konzept
Seite 43	Anlage 7	Risiko- und Potentialanalyse Vereinsvorstände/Bereichsausschüsse
Seite 49	Anlage 8	Risiko- und Potentialanalyse Gruppen und Veranstaltungen
Seite 58	Anlage 9	Risiko- und Potentialanalyse Freizeiten
Seite 66	Anlage 10	Raumanalysen Gemeindehäuser/Kirchen
Seite 71	Anlage 11	Meldebogen für Beschwerden
Seite 72	Anlage 12	Beschwerde-Dokumentation
Seite 73	Anlage 13	Organigramm Ablauf Beschwerdemanagement
Seite 74	Anlage 14	Organigramm Ablauf Notfallmanagement
Seite 75	Anlage 15	Dokumentationsbögen im Falle sexualisierter Gewalt

## **Informationspflichten nach §§ 17 und 18 DSGVO**

Nach §§ 17 und 18 DSGVO hat die verantwortliche Stelle einer betroffenen Person, deren Daten sie verarbeitet, Informationen bezüglich der Datenerhebung bereit zu stellen. Dieser Informationspflicht kommt dieses Merkblatt nach.

### **1. Namen und Kontaktdaten der verantwortlichen Stellen:**

CVJM Wermelskirchen ev., Markt 4, 42929 Wermelskirchen  
CVJM Hüngrer, Hüngrer 71, 42929 Wermelskirchen  
CVJM Tente, Herrlinghausen 35, 42929 Wermelskirchen  
gesetzlich vertreten durch die jeweiligen Vorstände nach § 26 BGB.

Evangelische Kirchengemeinde, Markt 6, 42929 Wermelskirchen

### **2. Kontaktdaten der örtlich Beauftragten für den Datenschutz:**

Für den CVJM Wermelskirchen: Markus Jaeger, Königshügel 25, 52074 Aachen  
Für den CVJM Hüngrer: Laura Neumüller, Unterpohlhausen 27, 42929 Wermelskirchen  
Für den CVJM Tente: Zaklina Stock, Herrlinghausen 125, 42929 Wermelskirchen  
Für die Evangelische Kirchengemeinde Wermelskirchen: Johannes Mönster  
Curacon Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, Am Mittelhafen 14 in 48155 Münster  
[Johannes.moenter@curacon.de](mailto:Johannes.moenter@curacon.de), Telefon: 0251 – 922 08 - 247 (Fax -260)

### **3. Zwecke, für die personenbezogenen Daten verarbeitet werden:**

Die personenbezogenen Daten werden verarbeitet, um die Anmeldung, Organisation und Durchführung von Schulungen ermöglichen zu können und zur Sicherstellung, dass alle erforderlichen Schulungen, Verpflichtungserklärungen und Führungszeugnisse für die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen vorliegen.

Ferner werden personenbezogene Daten an die entsprechenden Stellen weitergeleitet.

### **4. Rechtsgrundlagen, auf Grund derer die Verarbeitung erfolgt:**

Die Verarbeitung der personenbezogenen Daten erfolgt aufgrund der Erforderlichkeit zur Erfüllung eines Vertrages gemäß § 6 Nr. 5 DSGVO.

Werden personenbezogene Daten erhoben, ohne dass die Verarbeitung zur Erfüllung des Vertrages erforderlich ist, erfolgt die Verarbeitung aufgrund einer Einwilligung nach § 6 Nr. 2 DSGVO i. V. m. § 11 DSGVO.

### **5. Die Empfänger oder Kategorien von Empfängern der personenbezogenen Daten:**

Die personenbezogenen Daten der Teilnehmenden werden an die berechtigten Mitarbeitenden der jeweiligen Schulung weitergegeben.

Darüber hinaus werden personenbezogene Daten der Teilnehmenden an folgende Stellen weitergeleitet:

Claudia Paul: Ansprechstelle im Umgang mit Verletzung der sexuellen Selbstbestimmung  
Graf-Recke-Straße 209a, 40237 Düsseldorf

Jugendreferat des Kirchenkreises Lennep, Geschwister-Scholl-Straße 1A, 42897 Remscheid

#### **6. Die Dauer, für die die personenbezogenen Daten gespeichert werden-**

Die personenbezogenen Daten werden ab dem Beginn der aktiven Mitarbeit bis zur Beendigung der aktiven Mitarbeit gespeichert.

Mit Beendigung der Mitarbeit werden die Datenkategorien gemäß den gesetzlichen Aufbewahrungsfristen weitere zehn Jahre vorgehalten und dann gelöscht. In der Zeit zwischen Beendigung der Mitarbeit und der Löschung wird die Verarbeitung dieser Daten eingeschränkt.

#### **7. Der betroffenen Person stehen unter den in den Artikeln jeweils genannten Voraussetzungen die nachfolgenden Rechte zu:**

- das Recht auf Auskunft gem. § 19 DSGVO-EKD,
- das Recht auf Berichtigung gem. § 20 DSGVO-EKD,
- das Recht auf Löschung gem. § 21 DSGVO-EKD,
- das Recht auf Einschränkung der Verarbeitung gem. § 22 DSGVO-EKD,
- das Recht auf Datenübertragbarkeit gem. § 24 DSGVO-EKD,
- das Widerspruchsrecht gem. § 25 DSGVO-EKD,
- das Recht auf Beschwerde bei einer Aufsichtsbehörde nach § 46 DSGVO-EKD

**8. Die Bereitstellung der personenbezogenen Daten** ist für die Mitarbeit notwendig. Werden die entsprechenden Daten nicht zur Verfügung gestellt, ist eine aktive Mitarbeit nicht möglich und die betroffene Person somit nicht zur Mitarbeit berechtigt.

Die Einwilligung in die Verarbeitung der Daten kann jederzeit widerrufen werden, wenn es sich um Daten handelt, die gem. § 6 Nr. 2 DSGVO-EKD erhoben wurden.

Ende der Informationspflicht

Stand: Dezember 2018

.....  
**Bezirk/Verein:**

.....  
**Mitarbeiterin/Mitarbeiter**

.....  
**Datum**

.....  
**Unterschrift**

**Selbstverpflichtung**  
**der Mitarbeitenden in der Kinder- und Jugendarbeit, in der religionspädagogischen Arbeit mit Kindern und der Konfirmandenarbeit**  
**der Evangelischen Kirchengemeinde Wermelskirchen**

Unsere Kinder- und Jugendarbeit lebt in allen Bereichen von gegenseitigem Vertrauen. Vertrauensvolle Beziehungen geben Kindern und Jugendlichen Sicherheit und stärken sie. Die Beziehung zu Kindern und Jugendlichen darf nicht ausgenutzt und ihr Vertrauen nicht missbraucht werden.

Darum betrachten wir folgendes für unsere Arbeit als grundlegend:

1. Wir gehen achtsam mit Kindern und Jugendlichen um und schützen sie vor Schaden, Gefahren und Gewalt.
2. Wir nehmen die individuellen Grenzempfindungen der Kinder und Jugendlichen wahr und respektieren sie.
3. Wir greifen ein bei Anzeichen von sexistischem, diskriminierendem, rassistischem und gewalttätigem Verhalten in verbaler und nonverbaler Form.
4. Wir verzichten auf abwertendes Verhalten. Wir achten darauf, dass wertschätzender und respektvoller Umgang untereinander gepflegt wird.
5. Wir respektieren die Intimsphäre und die persönliche Schamgrenze von Kindern, Jugendlichen und Mitarbeitenden.
6. Wir leben einen verantwortungsvollen Umgang mit Nähe und Distanz.
7. Wir sind uns unserer besonderen Verantwortung als Mitarbeitende bewusst und missbrauchen unsere Rolle im Umgang mit den uns anvertrauten Kindern und Jugendlichen nicht.
8. Wir achten auf Grenzüberschreitungen - sowohl durch Mitarbeitende als auch durch Kinder und Jugendliche - in den Gruppen, bei Angeboten und Aktivitäten. Wir vertuschen sie nicht und reagieren angemessen darauf.
9. Bei jeder Vermutung einer Grenzüberschreitung werden wir entsprechend dem Notfallplan des Schutzkonzeptes vorgehen. Wir suchen kompetente Hilfe, wenn wir gewaltsame Übergriffe, sexuellen Missbrauch, sowie Formen der Vernachlässigung vermuten.
10. Wir schützen aber auch Mitarbeitende und Teilnehmende vor falschen Anschuldigungen, besonders im Umgang mit sozialen Medien.
11. Wir verpflichten uns, alles zu tun, dass in der Evangelischen Kirchengemeinde Wermelskirchen sexuelle Gewalt und andere Formen von Gewalt verhindert werden.
12. Wir betrachten die Unterzeichnung dieser Selbstverpflichtung nicht als Abschluss der Beschäftigung mit diesem Thema, sondern werden es immer wieder neu reflektieren.
13. Wir verpflichten uns, beim Verdacht auf sexualisierte Gewalt gegenüber der Presse und in sozialen Netzwerken keine Informationen, Mutmaßungen und persönliche Einschätzungen weiterzugeben.
14. Sollten staatliche Ermittlungen wegen einer Straftat bezüglich sexualisierter Gewalt gegen mich geführt werden, informiere ich die mir vorgesetzte Person.

Alle Jugendreferenten und Jugendreferentinnen und alle geschulten Mitarbeitenden stehen zur Verfügung, um bei Fragen und Problemen vertraulich das Gespräch wahrzunehmen. Darüber hinaus haben wir das Recht, uns in Zweifelsfällen und bei Grenzüberschreitungen Hilfe bei der Vertrauensperson des Kirchenkreises zu holen. Wir können uns bei Unsicherheiten hinsichtlich der Einschätzung von der landeskirchlichen Ansprechstelle beraten lassen.

**Verpflichtung:**

**Ich stimme den genannten Zielen zu. Im Rahmen meiner Möglichkeiten will ich alles tun, diese Ziele in der Arbeit umzusetzen.**

.....  
**Bezirk/Verein:**

.....  
**Mitarbeiterin/Mitarbeiter**

.....  
**Datum**

.....  
**Unterschrift**

Petra Müller  
Kirchliche Ansprechstelle für Betroffene und Intervention  
Stabsstelle Prävention, Intervention und Aufarbeitung  
Hans-Böcklerstr. 7  
40476 Düsseldorf  
Telefon 0211/4562-391  
E-Mail: [pia-ansprechstelle@ekir.de](mailto:pia-ansprechstelle@ekir.de)

Du möchtest einen Fall oder einen Verdacht sexuellen Missbrauchs bzw. sexualisierter Gewalt melden? Du bist selbst betroffen?  
Schreib uns unter [pia-meldestelle@ekir.de](mailto:pia-meldestelle@ekir.de) oder ruf uns unter 0211 4562-602 gerne an.



Vertrauensperson des Kirchenkreises: [sabine.rauh@kirche-leverkusen.de](mailto:sabine.rauh@kirche-leverkusen.de)  
Mobil: 0162 1069621

Präventionsbeauftragte der Ev. Kirchengemeinde Wermelskirchen:  
Marion Klein ([marion.klein@ekir.de](mailto:marion.klein@ekir.de), Telefon 0157 36486389)

Insofern erfahrene Fachkraft für Kinderschutz:  
Lisa Marquardt: [lisa.mosler84@gmail.com](mailto:lisa.mosler84@gmail.com); Telefon 0157 82589163

## Bescheinigung zur Beantragung des erweiterten Führungszeugnisses

### Bestätigung der ehrenamtlichen Tätigkeit

Im Hinblick auf die Regelungen des § 72a Sozialgesetzbuch VIII (SGB VIII) besteht die Pflicht zur Einsichtnahme ins Führungszeugnis bei neben- oder ehrenamtlich tätigen Personen im Rahmen der Aufgaben der Kinder- und Jugendhilfe, wenn Kinder oder Jugendliche beaufsichtigt, betreut, erzogen oder ausgebildet werden oder ein vergleichbarer Kontakt zu ihnen unterhalten wird.



Träger

Ev. Kirchengemeinde Wermelskirchen  
Markt 6, 42929 Wermelskirchen

### Hiermit wird bestätigt, dass

Frau/Herr \_\_\_\_\_

Geburtsdatum \_\_\_\_\_

Straße/ Nr. \_\_\_\_\_

PLZ / Ort \_\_\_\_\_

**ehrenamtlich** als Betreuer/in in unserer Gemeinde tätig ist.

Die Art, der Umfang und die Dauer ihrer/seiner Tätigkeiten mit regelmäßigem und intensivem Kontakt zu und Umgang mit Kindern und Jugendlichen erfordert die Einsichtnahme in das Führungszeugnis.

Insofern ist Frau/Herr \_\_\_\_\_ aufgefordert, ein erweitertes Führungszeugnis gemäß § 30a Bundeszentralregistergesetz (BZRG) beim zuständigen Einwohnermeldeamt einzuholen und **von der Gebührenpflicht gemäß der Anlage zu § 4 des Gesetzes über Kosten in Angelegenheiten der Justizverwaltung (JVKostG) zu befreien.**

Das Führungszeugnis ist Frau/Herrn \_\_\_\_\_ zuzusenden.

Für den freien Träger: **Evangelische Kirchengemeinde Wermelskirchen**

\_\_\_\_\_  
Datum

\_\_\_\_\_  
Unterschrift Präventionsbeauftragte

## Bescheinigung zur Beantragung des erweiterten Führungszeugnisses

### Bestätigung der ehrenamtlichen Tätigkeit

Im Hinblick auf die Regelungen des § 72a Sozialgesetzbuch VIII (SGB VIII) besteht die Pflicht zur Einsichtnahme ins Führungszeugnis bei neben- oder ehrenamtlich tätigen Personen im Rahmen der Aufgaben der Kinder- und Jugendhilfe, wenn Kinder oder Jugendliche beaufsichtigt, betreut, erzogen oder ausgebildet werden oder ein vergleichbarer Kontakt zu ihnen unterhalten wird.



Träger

CVJM Wermelskirchen, Markt 4  
42929 Wermelskirchen

### Hiermit wird bestätigt, dass

Frau/Herr \_\_\_\_\_

Geburtsdatum \_\_\_\_\_

Straße/Nr. \_\_\_\_\_

PLZ /Ort \_\_\_\_\_

**ehrenamtlich** als Betreuer/in in unserem Verein tätig ist.

Die Art, der Umfang und die Dauer ihrer/seiner Tätigkeiten mit regelmäßigem und intensivem Kontakt zu und Umgang mit Kindern und Jugendlichen erfordert die Einsichtnahme in das Führungszeugnis.

Insofern ist Frau/Herr \_\_\_\_\_ aufgefordert, ein erweitertes Führungszeugnis gemäß § 30a Bundeszentralregistergesetz (BZRG) beim zuständigen Einwohnermeldeamt einzuholen und **von der Gebührenpflicht gemäß der Anlage zu § 4 des Gesetzes über Kosten in Angelegenheiten der Justizverwaltung (JVKostG) zu befreien.**

Das Führungszeugnis ist Frau/Herrn \_\_\_\_\_ zuzusenden.

Für den freien Träger: **CVJM Wermelskirchen**

\_\_\_\_\_  
Datum

\_\_\_\_\_  
Unterschrift Vorstand

## Bescheinigung zur Beantragung des erweiterten Führungszeugnisses

### Bestätigung der ehrenamtlichen Tätigkeit

Im Hinblick auf die Regelungen des § 72a Sozialgesetzbuch VIII (SGB VIII) besteht die Pflicht zur Einsichtnahme ins Führungszeugnis bei neben- oder ehrenamtlich tätigen Personen im Rahmen der Aufgaben der Kinder- und Jugendhilfe, wenn Kinder oder Jugendliche beaufsichtigt, betreut, erzogen oder ausgebildet werden oder ein vergleichbarer Kontakt zu ihnen unterhalten wird.



Träger

CVJM Tente, Herrlinghausen 35  
42929 Wermelskirchen

### Hiermit wird bestätigt, dass

Frau/Herr \_\_\_\_\_

Geburtsdatum \_\_\_\_\_

Straße/Nr. \_\_\_\_\_

PLZ /Ort \_\_\_\_\_

**ehrenamtlich** als Betreuer/in in unserem Verein tätig ist.

Die Art, der Umfang und die Dauer ihrer/seiner Tätigkeiten mit regelmäßigem und intensivem Kontakt zu und Umgang mit Kindern und Jugendlichen erfordert die Einsichtnahme in das Führungszeugnis.

Insofern ist Frau/Herr \_\_\_\_\_ aufgefordert, ein erweitertes Führungszeugnis gemäß § 30a Bundeszentralregistergesetz (BZRG) beim zuständigen Einwohnermeldeamt einzuholen und **von der Gebührenpflicht gemäß der Anlage zu § 4 des Gesetzes über Kosten in Angelegenheiten der Justizverwaltung (JVKostG) zu befreien.**

Das Führungszeugnis ist Frau/Herrn \_\_\_\_\_ zuzusenden.

Für den freien Träger: **CVJM Tente**

\_\_\_\_\_  
Datum

\_\_\_\_\_  
Unterschrift Vorstand

## Bescheinigung zur Beantragung des erweiterten Führungszeugnisses

### Bestätigung der ehrenamtlichen Tätigkeit

Im Hinblick auf die Regelungen des § 72a Sozialgesetzbuch VIII (SGB VIII) besteht die Pflicht zur Einsichtnahme ins Führungszeugnis bei neben- oder ehrenamtlich tätigen Personen im Rahmen der Aufgaben der Kinder- und Jugendhilfe, wenn Kinder oder Jugendliche beaufsichtigt, betreut, erzogen oder ausgebildet werden oder ein vergleichbarer Kontakt zu ihnen unterhalten wird.



Träger

CVJM Hüniger, Hüniger 71  
42929 Wermelskirchen

### Hiermit wird bestätigt, dass

Frau/Herr \_\_\_\_\_

Geburtsdatum \_\_\_\_\_

Straße/Nr. \_\_\_\_\_

PLZ /Ort \_\_\_\_\_

**ehrenamtlich** als Betreuer/in in unserem Verein tätig ist.

Die Art, der Umfang und die Dauer ihrer/seiner Tätigkeiten mit regelmäßigem und intensivem Kontakt zu und Umgang mit Kindern und Jugendlichen erfordert die Einsichtnahme in das Führungszeugnis.

Insofern ist Frau/Herr \_\_\_\_\_ aufgefordert, ein erweitertes Führungszeugnis gemäß § 30a Bundeszentralregistergesetz (BZRG) beim zuständigen Einwohnermeldeamt einzuholen und **von der Gebührenpflicht gemäß der Anlage zu § 4 des Gesetzes über Kosten in Angelegenheiten der Justizverwaltung (JVKostG) zu befreien.**

Das Führungszeugnis ist Frau/Herrn \_\_\_\_\_ zuzusenden.

Für den freien Träger: **CVJM Hüniger**

\_\_\_\_\_  
Datum

\_\_\_\_\_  
Unterschrift Vorstand

## Mitarbeitenden-Datenblatt zum Präventionskonzept

Name, Vorname: \_\_\_\_\_

Anschrift: \_\_\_\_\_

Geburtsdatum: \_\_\_\_ . \_\_\_\_ . \_\_\_\_

Kontakt Daten: Telefon \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

Handy \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_  WhatsApp

E-Mail \_\_\_\_\_ @ \_\_\_\_\_

Verband/Jugendgruppe/Gruppe der Kirchengemeinde: \_\_\_\_\_

### Auszufüllen vom Präventionsbeauftragten [PB]

Der/die Jugendmitarbeiter/in hat eine altersgerechte Schulung zum Schutzkonzept der Ev. Kirchengemeinde Wermelskirchen inkl. der Selbstverpflichtung erhalten.

Er/Sie kennt die Ansprechpartner zu dem Thema (Vertrauenspersonen und Präventionsbeauftragte/r) und kennt die Inhalte des Präventionskonzeptes.

Datum: \_\_\_\_ . \_\_\_\_ . \_\_\_\_ Unterschrift PB: \_\_\_\_\_

Mit seiner/ihrer Unterschrift unter der Selbstverpflichtung stimmt der/die Mitarbeiter/in den Inhalten zu und verpflichtet sich diese der Jugendarbeit zu befolgen.  
Die unterschriebene Selbstverpflichtung liegt als Anlage dem Datenblatt bei.

Datum: \_\_\_\_ . \_\_\_\_ . \_\_\_\_ Unterschrift PB: \_\_\_\_\_

Von Mitarbeitern/innen ab 16 Jahren wurde das erweiterte polizeiliche Führungszeugnis vorgelegt und keine bedenklichen Einträge festgestellt.

1. Ausfertigung: Datum: \_\_\_\_\_ Unterschrift PB: \_\_\_\_\_

nach 5 Jahren: Datum: \_\_\_\_\_ Unterschrift PB: \_\_\_\_\_

nach 10 Jahren: Datum: \_\_\_\_\_ Unterschrift PB: \_\_\_\_\_

Der/die Mitarbeiter/in hat an folgenden Schulungen teilgenommen:

1. Thema: \_\_\_\_\_ Ort/Datum: \_\_\_\_\_

2. Thema: \_\_\_\_\_ Ort/Datum: \_\_\_\_\_

3. Thema: \_\_\_\_\_ Ort/Datum: \_\_\_\_\_

4. Thema: \_\_\_\_\_ Ort/Datum: \_\_\_\_\_

5. Thema: \_\_\_\_\_ Ort/Datum: \_\_\_\_\_

## Anlage 4 Mitarbeitendenliste

## Liste von Tätigkeitsbereichen Ehrenamtlicher ab 14 Jahren im CVJM und der Evangelischen Kirchengemeinde Wermelskirchen

Tätigkeit	Führungszeugnis	Schulung erforderlich
<b>Leitungsgremien</b>		
Presbyter*innen	Prüfung erforderlich	Leitungsschulung
Ausschussmitglieder	Prüfung erforderlich	Leitungsschulung
Vorstände der CVJM	Ja	Leitungsschulung
Synodenentsandte	Nein	Leitungsschulung
Kreissynodalvorstand	Prüfung erforderlich	Leitungsschulung
<b>Jugendarbeit</b>		
Leitende von Jugendgruppen	Ja	Intensivschulung
Mitarbeitende in der Kinder- und Jugendarbeit (Gruppen)	Ja	Basisschulung
Mitarbeitende in der Jugendverbandsarbeit	Ja	Basisschulung
Leitende von Freizeiten	Ja	Intensivschulung
Mitarbeitende bei Freizeiten	Ja	Basisschulung
Mitarbeitende in Projekten in der Jugendarbeit (auch kurzfristiger Kontakt zu Teilnehmenden, z. B. Betreuung von Bastelangeboten bei Gemeindefesten)	Ja	Basisschulung
Mitarbeitende in der offenen Jugendarbeit/Jugendfreizeiteinrichtungen	Ja	Basisschulung
Tätigkeiten ohne Teilnehmenden-Kontakt (Flyer-Erstellung, Räume vorbereiten, Küchendienst...)	Nein	Basisschulung
Tätigkeiten mit indirektem Teilnehmenden-Kontakt (Mitarbeit im Jugendgottesdienst, Musiker*innen, Sänger*innen, Standbetreuung Gemeindefest)	Nein	Basisschulung
Gremien in der Jugendarbeit	Prüfung erforderlich	Basis-, Intensiv oder Leitungsschulung
<b>Konfi-Arbeit</b>		
Leitung von Konfi-Gruppen	Ja	Intensivschulung
Mitarbeitende in der Konfi-Arbeit	Ja	Basisschulung
Mitarbeitende bei Konfi-Freizeiten	Ja	Basisschulung
Leitung von Konfi-Freizeiten	Ja	Intensivschulung
<b>Arbeit mit Kindern in kirchlichen Kontexten</b>		
Leitung von Kinderbibeltagen	Ja	Intensivschulung
Mitarbeitende von Kinderbibeltagen	Ja	Basisschulung
Leitung von Kinderchören	Ja	Intensivschulung
Mitarbeitende in Kinderchören	Ja	Basisschulung
Leitung von Krippenspielen/Theatergruppen	Ja	Intensivschulung

Mitarbeitende in Krippenspielen/Theatergruppen	Ja	Basisschulung
<b>Tätigkeit</b>	<b>Führungszeugnis</b>	<b>Schulung erforderlich</b>
Leitung von Angeboten für Kinder bzw. Kinder und Eltern (z. B. Spiel- und Krabbelgruppen)	Ja	Intensivschulung
Mitarbeitende bei Angeboten für Kinder bzw. Kinder und Eltern (z. B. Spiel- und Krabbelgruppen)	Ja	Basisschulung
<b>Gottesdienst</b>		
Predigt- und Gottesdienstkreise	Prüfung erforderlich	Basisschulung
Ehrentamtliche Prädikant*innen	Ja	Basisschulung
Lektorendienst	Prüfung erforderlich	Basisschulung
Verantwortliche für Gottesdienst mit Kindern und Jugendlichen	Ja	Basisschulung
<b>Kirchenmusik</b>		
Leitung und Mitarbeitende von Kantoreien	Ja	Basisschulung
Teilnehmende in Kantoreien	Nein	Nein
Leitung und Mitarbeitende von Instrumentalkreisen	Ja	Basisschulung
Teilnehmende an Instrumentalkreisen	Nein	Nein
Leitung und Mitarbeitende von Chören	Ja	Basisschulung
Teilnehmende an Chören	Nein	Nein
<b>Kindertageseinrichtungen, Familienzentren und Ganztagsbetreuung für Schulkinder</b>		
Vorlese-Tätigkeit in Kindertageseinrichtungen, Familienzentren, und Ganztagesbetreuung	Ja	Intensivschulung
Mitarbeitende in Kindertageseinrichtungen	Ja	Basis oder Intensivschulung
Mitarbeitende in Familienzentren	Ja	Basis oder Intensivschulung
Mitarbeitende in der Ganztagesbetreuung für Schulkinder	Ja	Basis oder Intensivschulung
<b>Familienbildungsstätten/Erwachsenenbildung</b>		
Mitarbeitende in Familienbildungsstätten	Prüfung erforderlich	Basis oder Intensivschulung
Mitarbeitende in der Erwachsenenbildung	Prüfung erforderlich	Basisschulung
Mitarbeitende in der Senior*innenarbeit	Prüfung erforderlich	Basisschulung
<b>Diakonisch-seelsorgerlicher Bereich</b>		
Ehrentamtliche Prädikant*innen	Ja	Basis oder Intensivschulung

Besuchsdienst	Ja	Basisschulung
Altenheim/Pflegeheim	Ja	Basisschulung
Erzieherische Hilfen (Freizeiten, Patenschaften, Ausflüge)	Ja	Intensivschulung
Betreuung von Vormundschaften	Ja	Intensivschulung
Eingliederungshilfe/Angebote für Menschen mit Behinderungen und psychischen Erkrankungen	Ja	Intensivschulung
Telefonseelsorge und Chatseelsorge	Ja	Basis oder Intensivschulung
Andere Seelsorgebereiche	Ja	Basis oder Intensivschulung
Migrations- und Flüchtlingsarbeit	Ja	Basisschulung
Ökumenische Krankenhaushilfe	Ja	Basisschulung
<b>Tätigkeit</b>	<b>Führungszeugnis</b>	<b>Schulung erforderlich</b>
Hospizbewegung/Hospizdienste	Ja	Basisschulung
Straffälligenhilfe	Ja	Basisschulung
Wohnungslosenhilfe	Ja	Basisschulung
Büchereiarbeit	Prüfung erforderlich	Basisschulung
Gesprächskreise	Ja	Basisschulung
Leitung von Selbsthilfegruppen	Ja	Basisschulung
<b>Frauengruppen und Männergruppen</b>		
Leitung biblischer und liturgischer Arbeitskreise	Ja	Basisschulung
Leitung Frauenhilfe	Ja	Basisschulung
Mitarbeitende in der Frauenhilfe	Nein	Basisschulung
Leitung Männerarbeit	Ja	Basisschulung
Mitarbeitende in der Männerarbeit	Nein	Basisschulung
<b>Öffentlichkeitsarbeit</b>		
Redaktionsgruppe Gemeindebrief	Nein	Basisschulung
Gemeindebriefausträger*innen	Nein	Basisschulung
Beauftragte für Pressekontakte, Internet, Homepage, Social Media	Nein	Basisschulung
<b>Allgemeine Gemeindegarbeit</b>		
Leitung gemeindlicher Gruppen	Ja	Basis oder Intensivschulung
Leitung Haus- und Bibelkreise	Ja	Basisschulung
Besuchsdienst	Ja	Basisschulung
Mitarbeitende bei Festen ohne oder mit indirektem Teilnehmenden-Kontakt	Nein	Basisschulung
Mitarbeit bei handwerklichen Tätigkeiten ohne oder mit indirektem Teilnehmenden-Kontakt	Nein	Basisschulung
Leitung von Initiativen und Aktionsgruppen (Partnerschaften, gesellschaftliches Engagement ...)	Ja	Basisschulung
Leitung von Partnerschaftsreisen	Ja	Intensivschulung
Mitarbeit in Gruppe Kirchenasyl	Ja	Basisschulung

Betreuung von Menschen im Kirchenasyl		Intensivschulung
Ehrenamtliche Mitarbeit in gemeinde- oder kirchenkreiseigenem Tagungs-, Bildungs- oder Übernachtungshaus	Prüfung erforderlich	Basisschulung
Ehrenamtliche Synodalbeauftragte	Prüfung erforderlich	Basisschulung

Prüfung erforderlich bedeutet, dass im Einzelfall der Tätigkeit nach Art, Dauer und Intensität die Entscheidung zu treffen ist, ob die Einholung eines Führungszeugnisses erforderlich ist, siehe § 6 Verordnung zur Durchführung des Kirchengesetzes der Evangelischen Kirche im Rheinland zum Schutz vor sexualisierter Gewalt vom 11.12.2020

# Risikoanalyse

## Personalverantwortung/Strukturen/Konzept

Bearbeitung durch den Jugendausschuss alle 2 Jahre

Die Analyse hilft uns, einzuschätzen, wie gut Teilnehmende und damit auch wir als Verantwortliche geschützt werden.

Besteht für Kinder und Jugendliche in unserer Arbeit die Gefahr, dass ihnen Gewalt geschieht?

Hier geht es um den Schutz von Kindern und Jugendlichen vor sexualisierter, körperlicher, verbaler und seelischer Gewaltanwendung. Gewalt jeglicher Art soll verhindert werden soll.

Schaut euch die einzelnen Felder an und beantwortet sie nacheinander, in dem ihr ein Kreuz bei Ja oder Nein setzt, das Risiko einschätzt und ggf. das Textfeld ausfüllt. Bei „höherem Risiko“ besteht ein höherer Schutzbedarf. Das bedeutet gleichzeitig, dass ihr bei diesem Punkt genauer hinschauen und euch überlegen müsst, wie ihr gemeinsam dieses Risiko minimiert.

<b><u>Datum</u></b>	
<b><u>Jugendausschuss:</u></b>  <b>Anwesend:</b>  <b>Fehlend:</b>	
Liegen Selbstverpflichtungserklärungen für alle ehrenamtlich und beruflich Mitarbeitenden vor?	
Sind die Mitarbeitenden in Bezug auf das Kindeswohl geschult?	
Liegen für alle Mitarbeitenden erweiterte Führungszeugnisse vor und werden sie regelmäßig von ehrenamtlich und beruflich Mitarbeitenden neu eingefordert?	

	<b>Risikoanalyse Personalverantwortung/Strukturen</b>	<b>Ja</b>	<b>Nein</b>	<b>Risiko Hoch/mittel/niedrig</b>	<b>Text Erläuterung Maßnahme/Wer/Bis wann</b>
1	Wird das Thema Prävention in Bewerbungsverfahren aufgegriffen?				
2	Sind in Arbeitsverträgen Zusatzvereinbarungen zum Schutz vor sexualisierter, körperlicher, verbaler und seelischer Gewalt aufgenommen?				
3	Gibt es <b>Erst</b> gespräche mit interessierten potenziellen Ehrenamtlichen? Wird dabei das Thema „Schutz vor sexualisierter, körperlicher, verbaler und seelischer Gewalt“ aufgenommen?				
4	Gibt es Selbstverpflichtungserklärungen für ehrenamtlich und beruflich Mitarbeitende?				
5	Werden erweiterte Führungszeugnisse regelmäßig von ehrenamtlich und beruflich Mitarbeitenden neu eingefordert?				
6	Gibt es Fortbildungen für Leitungspersonen (Pfarrer, Pfarrerinnen oder Mitarbeitende mit Personalverantwortung (z. B. Presbyter*innen) zum Thema „Schutz vor sexualisierter, körperlicher, verbaler und seelischer Gewalt“?				
7	Gibt es Fortbildungen für beruflich Mitarbeitende zum Thema „Schutz vor sexualisierter, körperlicher, verbaler und seelischer Gewalt“?				
8	Gibt es Fortbildungen für ehrenamtlich Mitarbeitende zum Thema „Schutz vor sexualisierter, körperlicher, verbaler und seelischer Gewalt“?				
9	Steht in den Institutionen / in allen Bereichen entsprechendes Informationsmaterial und Fachliteratur zur Verfügung?				
10	Sind Zuständigkeiten und informelle Strukturen verlässlich und klar geregelt und werden diese auch tatsächlich aufgefüllt?				
11	Sind nicht-pädagogische Mitarbeitende oder Aushilfen über bestehende Regeln informiert?				
13	Gibt es konkrete Vereinbarungen, was im pädagogischen und pastoralen Umgang erlaubt ist und was nicht (Umgang mit Nähe und Distanz)?				
14	Gibt es ein verbindliches Interventionskonzept, wenn etwas passiert ist?				

	<b>Risikoanalyse Personalverantwortung/Strukturen</b>	<b>Ja</b>	<b>Nein</b>	<b>Risiko Hoch/mittel/niedrig</b>	<b>Text Erläuterung Maßnahme/Wer/Bis wann</b>
15	Übernimmt die Leitung ihre Verantwortung? Interveniert sie, wenn sie über Fehlverhalten informiert wird?				
16	Gibt es einen Umgang mit Mitarbeitenden, der Fürsorge und Kontrolle gleichermaßen gewährleistet?				
17	Hat der Schutz der Kinder und Jugendlichen Priorität vor der Fürsorge gegenüber Mitarbeitenden?				
18	Gibt es Regelungen zu Themen wie z.B. Privatkontakte, Geschenke u. ä.?				
19	Gibt es ein verbindliches und verlässliches Beschwerdemanagement?				
21	Gibt es eine offene Kommunikations- und Feedback-Kultur?				
22	Werden neue Mitarbeitende bevorzugt aus den „eigenen Reihen“ eingesetzt/eingestellt?				
23	Gibt es eine Regelung zum Umgang mit Gerüchten?				
	<b>Risikoanalyse Personalverantwortung/Strukturen</b>	<b>Ja</b>	<b>Nein</b>	<b>Risiko Hoch/mittel/niedrig</b>	<b>Text Erläuterung Maßnahme/Wer/Bis wann</b>
24	Gibt es ein Präventionskonzept?				
25	Gibt es ein Ethik-Leitlinien zum Schutz von Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen?				
26	Hat die Einrichtung ein klares pädagogisches Konzept für die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen?				
27	Gibt es ein sexualpädagogisches Konzept?				
28	Gibt es konkrete Handlungsanweisungen für Mitarbeitende, was im pädagogischen Umgang erlaubt ist und was nicht?				

**Eigene Punkte oder/und Ergänzungen/Änderungen**

Nr.	Datum	Text

# Risikoanalyse Vorstände/Bereiche

**Bearbeitung durch Vorstände und Bereichsausschüsse einmalig  
und jährliche Überprüfung**

Die Analyse hilft uns, einzuschätzen, wie gut Teilnehmende und damit auch wir als Verantwortliche geschützt werden.

Besteht für Kinder und Jugendliche in unserer Arbeit die Gefahr, dass ihnen Gewalt geschieht?

Hier geht es um den Schutz von Kindern und Jugendlichen vor sexualisierter, körperlicher, verbaler und seelischer Gewaltanwendung. Gewalt jeglicher Art soll verhindert werden soll.

Schaut euch die einzelnen Felder an und beantwortet sie nacheinander, in dem ihr ein Kreuz bei Ja oder Nein setzt, das Risiko einschätzt und ggf. das Textfeld ausfüllt. Bei „höherem Risiko“ besteht ein höherer Schutzbedarf. Das bedeutet gleichzeitig, dass ihr bei diesem Punkt genauer hinschauen und euch überlegen müsst, wie ihr gemeinsam dieses Risiko minimiert.

<b><u>CVJM/Bereich</u></b>	
<b><u>Datum</u></b>	
<b><u>Ort</u></b>	
<b><u>Leitung:</u></b>  <b>Anwesend:</b>  <b>Fehlend:</b>	
Liegen Selbstverpflichtungserklärungen für ehrenamtlich und beruflich Mitarbeitende vor?	
Sind die Mitarbeitenden deines CVJM/Bereich in Bezug auf das Kindeswohl geschult?	
Liegen erweiterte Führungszeugnisse vor und werden sie regelmäßig von ehrenamtlich und beruflich Mitarbeitenden neu eingefordert?	

	<b>Organisation/Verband</b>	<b>Ja</b>	<b>Nein</b>	<b>Risiko Hoch/mittel/niedrig</b>	<b>Text Erläuterung Maßnahme/Wer/Bis wann</b>
1	Gibt es ein Leitbild zum Schutz vor sexualisierter Gewalt?				
2	Haben wir ein Präventionskonzept?				
3	Gibt es ein sexualpädagogisches Konzept?				
4	Gibt es Ansprechpartner*innen für Kindeswohl/Schutzkonzept?				
5	Gibt es eine insofern erfahrene Fachkraft?				
6	Sind Zuständigkeiten und informelle Strukturen verlässlich und klar geregelt?				
7	Sind die Strukturen allen Beteiligten klar, den Mitarbeitenden sowie den betreuten Kindern?				
8	Gibt es ein verbindliches und verlässliches Beschwerdemanagement?				
9	Gibt es eine offene Kommunikations-, Streit- und Feedback-Kultur?				
10	Gibt es Regeln für den angemessenen Umgang mit Nähe und Distanz?				
	<b>Informationspolitik</b>	<b>Ja</b>	<b>Nein</b>	<b>Risiko Hoch/mittel/niedrig</b>	<b>Text Erläuterung Maßnahme/Wer/Bis wann</b>
11	Gibt es einen Presseverantwortlichen?				
12	Sind Kinder, Jugendliche, Sorgeberechtigte über Maßnahmen des Kinderschutzes informiert?				
13	Steht in deinem CVJM / Bereich entsprechendes Informationsmaterial und Fachliteratur zur Verfügung?				
14	Sind die Informationen für alle verständlich (Übersetzungen, leichte Sprache, geschlechtersensibel?)				
15	Gibt es einen Handlungsplan (Notfallplan, Handlungskette), in dem für einen Verdachtsfall die Aufgaben und das Handeln konkret geklärt sind?				
16	Sind für euren CVJM/Bereich eine oder mehrere Vertrauenspersonen benannt und den Teilnehmenden, Personensorgeberechtigten, Mitarbeitenden und Mitgliedern bekannt gemacht worden?				

	Mitarbeitende	Ja	Nein	Risiko Hoch/mittel/niedrig	Text Erläuterung Maßnahme/Wer/Bis wann
17	Übernehmen wir die Leitung und Verantwortung? Intervenieren wir, wenn wir über Fehlverhalten informiert werden?				
18	Gibt es eine Begleitung und Unterstützung der Mitarbeitenden, der Fürsorge und Kontrolle gleichermaßen beinhaltet?				
19	Sind Neueinsteiger und/oder Aushilfen über bestehende Regeln informiert?				
20	Gibt es eine offene Kommunikations-, Streit-, Feedback- und Fehler-Kultur? Werden Fehler als Möglichkeit etwas zu lernen und zu verbessern wahrgenommen?				
21	Gibt es Social-Media-Guidelines und wie sieht der Umgang mit Handys, Fotos und Social Media aus?				
22	Gibt es konkrete Vereinbarungen/Regeln, was im pädagogischen, beratenden und seelsorgerlichen Umgang erlaubt ist und was nicht? Sind Konsequenzen vorher klar?				
23	Werden Unterschiede im Umgang pädagogisch begründet oder geschehen diese willkürlich oder abhängig von Sympathien?				
24	Halten sich auch Erwachsene/Teamer an die gemeinsam aufgestellten Regeln? (z. B. Handynutzung...)?				
25	Sind Sanktionen vorher klar oder werden sie spontan personenabhängig entschieden?				
26	Gibt es Regelungen zu Themen wie z.B. Privatkontakte, Geschenke u.ä.?				
27	Gibt es eine Regelung zum Umgang mit Gerüchten/Lästereien?				
28	Achtet ihr auf einen angemessenen Umgang mit Nähe und Distanz? Wie wird mit Körperkontakt und Berührungen umgegangen? Z. B. Massagen...				
29	Wie sichtbar ist der einzelne Mitarbeitende mit seiner Arbeit für Andere?				

	Mitarbeitende	Ja	Nein	Risiko Hoch/mittel/niedrig	Text Erläuterung Maßnahme/Wer/Bis wann
30	Reden die Mitarbeitenden offen miteinander? Können alle in gleicher Weise alle anderen loben oder kritisieren?				
31	Dürfen Kinder mit nach Hause genommen werden?				
32	Werden Räume abgeschlossen, wenn ein Mitarbeitender mit einem Kind, Jugendlichen allein ist?				
33	Gibt es Bevorzugungen oder Benachteiligungen von Einzelnen?				
34	Achtet ihr auf eine angemessene, wertschätzende Sprache miteinander und mit den Kindern und Jugendlichen? Wird sexualisierte, diskriminierende, grenzverletzende Sprache toleriert?				
35	Achten wir auf angemessene Kleidung? Welche Art von Kleidung wird toleriert? Wie wird das kommuniziert?				
36	Achten wir auf unser Konsumverhalten, d.h. darauf, was wir – insbesondere vor Kindern oder Jugendlichen – essen, trinken, rauchen?				
37	Welche Grenzüberschreitungen sind in unserem pädagogischen Alltag schon passiert?				
38	Wo sind schwierige Situationen, die zu Grenzüberschreitungen führen können?				
39	Welche Schritte können unternommen werden, um dies zu vermeiden und welche Ressourcen und Rahmenbedingungen brauchen wir?				

	Örtlichkeiten	Ja	Nein	Risiko Hoch/mittel/niedrig	Text Erläuterung Maßnahme/Wer/Bis wann
40	Gibt es abgelegene, nicht einsehbare Bereiche in Gebäude und auf dem Grundstück?				
41	Gibt es Räume in/ Orte, an die sich die Nutzer bewusst zurückziehen können?				
42	Werden die oben genannten Räume/ Orte zwischendurch „kontrolliert“?				
43	Können alle Mitarbeitenden alle Räume nutzen?				
44	Gibt es Personen, die regelmäßig Zutritt in die Institution haben und sich dort unbeaufsichtigt aufhalten (z.B. Handwerker*innen, externe Hausmeister*innen, externe Reinigungskräfte, Nachbarn etc.)?				
45	Ist das Grundstück von außen einsehbar?				
46	Ist das Grundstück unproblematisch betretbar?				
47	Werden Besucher, die nicht bekannt sind, direkt angesprochen und z.B. nach dem Grund ihres Aufenthaltes gefragt?				

Bitte beachten, dass für die einzelnen Standorte eine Raumanalyse zu erstellen ist, in der die einzelnen Räume und auch das Außengelände auf Risiken hin analysiert werden.

**Eigene Punkte oder/und Ergänzungen/Änderungen**

Nr.	Datum	Text

# Risikoanalyse Gruppen/Veranstaltungen

## Präsenz & Digital

**Bearbeitung durch die Vorstände und/oder Gruppenleitungen für jede Gruppe/Veranstaltung**

Zu erstellen einmal jährlich jeweils nach den Sommerferien, wenn die Gruppen neu starten mit dem gesamten Team. Sollten unterjährig viele Mitarbeitende wechseln oder es große Veränderungen geben, dann ebenfalls. Startet eine Gruppe neu, dann vor dem Start.

Die Analyse hilft uns, einzuschätzen, wie gut Teilnehmende und damit auch wir als Verantwortliche geschützt werden.

Besteht für Kinder und Jugendliche in unserer Arbeit die Gefahr, dass ihnen Gewalt geschieht?

Hier geht es um den Schutz von Kindern und Jugendlichen vor sexualisierter, körperlicher, verbaler und seelischer Gewaltanwendung. Gewalt jeglicher Art soll verhindert werden.

Schaut euch die einzelnen Felder an und beantwortet sie nacheinander, in dem ihr ein Kreuz bei Ja oder Nein setzt, das Risiko einschätzt und ggf. das Textfeld ausfüllt. Bei „höherem Risiko“ besteht ein höherer Schutzbedarf. Das bedeutet gleichzeitig, dass ihr bei diesem Punkt genauer hinschauen und euch überlegen müsst, wie ihr gemeinsam dieses Risiko minimiert.

Im Notfall können jederzeit die Jugendreferent\*innen C. Wilke, B. Fischer, H. Müller und als Präventionsbeauftragte M. Klein kontaktiert werden.

<b><u>Gruppe</u></b> <b><u>Veranstaltung</u></b>	
<b><u>Zeit</u></b>	
<b><u>Ort</u></b>	
<b><u>Leitung</u></b>	
<b><u>Team</u></b> Anwesend:	
Fehlend:	
Sind alle Teamer geschult?	
Liegen alle Unterlagen vor?	

	<b><u>Allgemeines und Grundsätzliches</u></b>	<b>Ja</b>	<b>Nein</b>	<b>Risiko Hoch/mittel/niedrig</b>	<b>Text Erläuterung/Einschätzung des Teams</b>
1	Sind Teilnehmende, Sorgeberechtigte und Verantwortliche über das Angebot informiert?				
2	Kennst du die Ethikleitlinien der Gemeinde/des CVJM, an denen du dich orientieren kannst?				
3	Kennst du das Schutzkonzept deiner Gemeinde/CVJM, um Kinder und Jugendliche vor Gewalt zu schützen?				
4	Kennen alle Mitarbeitenden, das Beschwerdemanagement für alle, die etwas auf dem Herzen haben?				
5	Wissen alle Mitarbeitenden, an wen in deiner Gemeinde oder deinem CVJM sie sich wenden können, wenn sie das Wohl eines Kindes oder einer oder eines Jugendlichen gefährdet sehen?  Und wissen sie, was sie als erstes tun müssen?				
6	Wissen alle Mitarbeitenden, wie sie sich in einem Gespräch über eine Gewalterfahrung der Kinder und Jugendlichen verhalten sollen?				
7	Gibt es einen Handlungsplan (Notfallplan, Handlungskette), in dem die Aufgaben und das Handeln konkret geklärt sind und ist dieser Plan allen bekannt?				

	<b><u>Zielgruppe / Altersstruktur</u></b>	<b>Ja</b>	<b>Nein</b>	<b>Risiko Hoch/mittel/niedrig</b>	<b>Text Erläuterung/Einschätzung des Teams</b>
8	Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene Altersangabe, Beschreibung der Altersgruppe und Zusammensetzung:				
9	Personen, auf die eine erhöhte Aufmerksamkeit gerichtet werden muss, da ein höherer Betreuungsaufwand entsteht durch: <ul style="list-style-type: none"> <li>- medizinische Versorgung mit Medikamenten</li> <li>- andere medizinische Versorgungen</li> <li>- psychische Belastungen oder Auffälligkeiten</li> <li>- Behinderungen</li> <li>- Fluchterfahrung</li> </ul>				
10	LGBTQIA+ Personen				
11	Personen aus unterschiedlichen Kulturen				

	<b><u>Dauer</u></b>	<b>Ja</b>	<b>Nein</b>	<b>Risiko Hoch/mittel/niedrig</b>	<b>Text Erläuterung/Einschätzung des Teams</b>
12	Wechseln die Teilnehmenden häufig?				
13	Findet die Veranstaltung regelmäßig statt? (sporadisch, mehrfach, regelmäßig)				
14	Dauert die Veranstaltung mehrere Stunden?				
15	Beinhaltet die Veranstaltung Übernachtungen gemeinsam in einem Haus / Zelt? Sicherheit beachten! Hinweis: Bei Übernachtungen sind zusätzliche Sicherheitsmaßnahmen erforderlich: Info an Polizei und Feuerwehr vorab per Mail Alle Mitarbeitenden sind über den Notfallplan bei Brand informiert!				

	<b><u>Intensität</u></b>	<b>Ja</b>	<b>Nein</b>	<b>Risiko Hoch/mittel/niedrig</b>	<b>Text Erläuterung/Einschätzung des Teams</b>
16	Kann ein Vertrauensverhältnis zwischen einzelnen Personen aufgebaut werden?				
17	Beinhaltet die Struktur der Veranstaltung eine Hierarchie/Machtverhältnis?				
18	Wie groß ist der Altersunterschied von Mitarbeitenden zur Gruppe / Teilnehmenden? (z. B. weniger als 3 Jahre oder mehr als 5 Jahre)				
19	Gibt es Kontakt von Mitarbeitenden zu TN außerhalb des Angebots, der bereits vorher besteht? Wenn ja, Angabe welche (Familie, Freunde, Nachbarn ...) Welche Absprachen gibt es dazu?				

	<u>Örtlichkeiten</u>	Ja	Nein	Risiko Hoch/mittel/niedrig	Text Erläuterung/Einschätzung des Teams
20	Beschreibung der Örtlichkeit				
21	Gibt es abgelegene, nicht einsehbare Bereiche/Orte im Gebäude und auf dem Grundstück, an die sich die NutzerInnen bewusst zurückziehen können? Wenn ja, welche?				
22	Werden die oben genannten Räume/ Orte zwischendurch „kontrolliert“? Wenn ja, wer kontrolliert wann?				
23	Haben alle Mitarbeitenden Zugang zu allen Räumen? Welche Regeln gibt es dazu? Ausnahmen? Notfälle?				
25	Gibt es abgeschlossene Räume? Wenn ja, welche? Wer hat welchen Schlüssel? Regelung im Team vereinbaren!				
26	Gibt es Personen, die Zutritt in die Institution haben und sich dort unbeaufsichtigt aufhalten (z.B. Handwerker*innen, Hausmeister*innen, Reinigungskräfte, Nachbarn etc.)? Wenn ja, welche? Regelmäßige Personen benennen!				
26	Ist das Grundstück von außen einsehbar?				
27	Ist das Grundstück unproblematisch betretbar?				

	<b><u>Verantwortlichkeiten/Regeln</u></b>	<b>Ja</b>	<b>Nein</b>	<b>Risiko Hoch/mittel/niedrig</b>	<b>Text Erläuterung/Einschätzung des Teams</b>
28	Sind Zuständigkeiten und informelle Strukturen verlässlich und klar geregelt?				
29	Sind die Strukturen/Regeln allen Beteiligten klar, den Mitarbeitenden sowie den betreuten Kindern? Wer ist für was zuständig und wird das klar kommuniziert?				
30	Sind Neueinsteiger und/oder Aushilfen über bestehende Regeln informiert?				
31	Wie werden Regeln aufgestellt und entwickelt?				
32	Welche Beteiligungsmöglichkeiten haben die Kinder und Jugendlichen bei der Entwicklung von Regeln?				
33	Halten sich auch Erwachsene/Teamer an die gemeinsam aufgestellten Regeln? (z. B. Handynutzung...)				
34	Gibt es Social-Media-Guidelines und wie sieht der Umgang mit Handys, Fotos und Social Media aus?				
35	Gibt es konkrete Vereinbarungen/Regeln, was im pädagogischen, beratenden und seelsorgerlichen Umgang erlaubt ist und was nicht? Sind Konsequenzen vorher klar?				
36	Werden Unterschiede im Umgang pädagogisch begründet oder geschehen diese willkürlich oder abhängig von Sympathien? Wie? Absprache im Team!				
37	Gibt es Regeln für den angemessenen Umgang mit Nähe und Distanz? Achtet ihr auf einen angemessenen Umgang? Wie wird mit Körperkontakt und Berührungen umgegangen? Z. B. Massagen... Absprache im Team!				

	<u>Verantwortlichkeiten/Regeln</u>	Ja	Nein	Risiko Hoch/mittel/niedrig	Text Erläuterung/Einschätzung des Teams
38	Welche Art von Geheimnissen muss das gesamte Team wissen, welche nicht? Welche muss die Leitung wissen? <b>(Bei fremd- und selbstgefährdendem Verhalten muss die Gruppenleitung informiert werden!)</b>				
39	Wie ist die Privatsphäre der Kinder und Jugendlichen und der Mitarbeitenden definiert?				
40	Achten wir auf angemessene Kleidung? Welche Art von Kleidung wird toleriert? Wie wird das kommuniziert?				
41	Achtet ihr auf eine angemessene, wertschätzende Sprache miteinander und mit den Kindern und Jugendlichen? Wird sexualisierte, diskriminierende, grenzverletzende Sprache toleriert?				
42	Achten wir auf unser Konsumverhalten, d.h. darauf, was wir – insbesondere vor Kindern oder Jugendlichen – essen, trinken, rauchen?				
43	Greift ihr ein, wenn Späße auf Kosten anderer gemacht werden?				
44	Gibt es eine offene Kommunikations-, Streit-, Feedback- und Fehler-Kultur? Werden Fehler als Möglichkeit etwas zu lernen und zu verbessern wahrgenommen?				
45	Gibt es eine Regelung zum Umgang mit Gerüchten/Lästereien?				
46	Reden die Mitarbeitenden offen miteinander? Können alle in gleicher Weise alle anderen loben oder kritisieren?				
47	Gibt es ein verbindliches und verlässliches Beschwerdemanagement in eurer Gruppe/Veranstaltung? Wie wird es umgesetzt?				
48	Werden alle Teilnehmerinnen und Teilnehmer gleich freundlich behandelt/ernst genommen?				
49	Achtet ihr darauf, ob eine Teilnehmerin oder ein Teilnehmer einen bedrückten Eindruck macht oder euch etwas anderes auffällig erscheint? Sprecht ihr sie darauf an? Wisst ihr, wie ihr so ein Gespräch anfangt?				

	<b><u>Kommunikation in der Öffentlichkeit</u></b>	Ja	Nein	Risiko Hoch/mittel/niedrig	Text Erläuterung/Einschätzung des Teams
50	Gibt es Verantwortliche für Infos an die Presse?				
51	Gibt es Verantwortliche für Infos an Kinder und Jugendliche und Eltern über Inhalte und Ziele eurer Arbeit?				
52	Gibt es einen Ort für Info-Materialien für Kinder, Jugendliche, Erziehungsberechtigte oder Interessierte zum Thema sexualisierte, körperliche, verbale und seelische Gewalt?				
53	Gibt es jemanden, der diese Infos regelmäßig aktualisiert?				

	<b><u>Digitale Räume</u></b> Nur auszufüllen, wenn digitale Räume genutzt werden.	Ja	Nein	Risiko Hoch/mittel/niedrig	Text Erläuterung/Einschätzung des Teams
54	Gibt es feste Regeln für das Benutzen der Räume?				
55	Wird der Raum von einem Mitarbeitenden moderiert?				
56	Werden frei nutzbare Räume zwischendurch „kontrolliert“?				
57	Sind alle Nutzer*innen im Umgang mit dem Tool geübt?				
58	Sind die benutzten Tools datenschutzrechtlich unbedenklich?				
59	Ist der Raum für jeden unproblematisch betretbar?				



# Risikoanalyse Freizeiten/Schulungen

Bearbeitung durch die Freizeitteams/ Schulungsverantwortlichen vor jeder Freizeit/Schulung

Die Analyse hilft uns, einzuschätzen, wie gut Teilnehmende und damit auch wir als Verantwortliche auf unseren Freizeiten geschützt werden.

Besteht für Kinder und Jugendliche in unserer Arbeit die Gefahr, dass ihnen Gewalt geschieht?

Hier geht es um den Schutz von Kindern und Jugendlichen vor sexualisierter, körperlicher, verbaler und seelischer Gewaltanwendung. Gewalt jeglicher Art soll verhindert werden.

Schaut euch die einzelnen Felder an und beantwortet sie nacheinander, in dem ihr ein Kreuz bei Ja oder Nein setzt, das Risiko einschätzt und ggf. das Textfeld ausfüllt. Bei „höherem Risiko“ besteht ein höherer Schutzbedarf. Das bedeutet gleichzeitig, dass ihr bei diesem Punkt genauer hinschauen und euch überlegen müsst, wie ihr gemeinsam dieses Risiko minimiert.

<b><u>Freizeit/Schulung</u></b>	
<b><u>Zeit</u></b>	
<b><u>Ort</u></b>	
<b><u>Leitung</u></b>	
<b><u>Team</u></b>  Anwesend:  Fehlend:	
<b>Sind alle Teamer geschult?</b>	
<b>Liegen alle Unterlagen vor?</b>	
<b>Wer ist Ansprechpartner*in in WK während der Freizeit?</b>	

	<u>Allgemeines und Grundsätzliches</u>	Ja	Nein	Risiko Hoch/mittel/niedrig	Text Erläuterung/Einschätzung des Teams
1	Sind Teilnehmende, Sorgeberechtigte und Verantwortliche über das Angebot informiert?				
2	Kennst du die Ethikleitlinien der Gemeinde/des CVJM, an denen du dich orientieren kannst?				
3	Kennst du das Schutzkonzept deiner Gemeinde/CVJM, um Kinder und Jugendliche vor Gewalt zu schützen?				
4	Kennen alle Mitarbeitenden, das Beschwerdemanagement für alle, die etwas auf dem Herzen haben?				
5	Wissen alle Mitarbeitenden, an wen in deiner Gemeinde oder deinem CVJM sie sich wenden können, wenn sie das Wohl eines Kindes oder einer oder eines Jugendlichen gefährdet sehen?  Und wissen sie, was sie als erstes tun müssen?				
6	Wissen alle Mitarbeitenden, wie sie sich in einem Gespräch über eine Gewalterfahrung der Kinder und Jugendlichen verhalten sollen?				
7	Gibt es einen Handlungsplan (Notfallplan, Handlungskette), in dem die Aufgaben und das Handeln konkret geklärt sind und ist dieser Plan allen bekannt?				

	<u>Zielgruppe / Altersstruktur</u>	Ja	Nein	Risiko Hoch/mittel/niedrig	Text Erläuterung/Einschätzung des Teams
8	Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene Altersangabe, Beschreibung der Altersgruppe und Zusammensetzung:				
9	Personen, auf die eine erhöhte Aufmerksamkeit gerichtet werden muss, da ein höherer Betreuungsaufwand entsteht durch: <ul style="list-style-type: none"> <li>- medizinische Versorgung mit Medikamenten</li> <li>- andere medizinische Versorgungen</li> <li>- psychische Belastungen oder Auffälligkeiten</li> <li>- Behinderungen</li> <li>- Fluchterfahrung</li> </ul>				
10	LGBTQIA+ Personen				
11	Personen aus unterschiedlichen Kulturen				

	<b><u>Intensität</u></b>	<b>Ja</b>	<b>Nein</b>	<b>Risiko Hoch/mittel/niedrig</b>	<b>Text Erläuterung/Einschätzung des Teams</b>
12	Kann ein Vertrauensverhältnis zwischen einzelnen Personen aufgebaut werden?				
13	Beinhaltet die Struktur der Veranstaltung eine Hierarchie/Machtverhältnis?				
14	Wie groß ist der Altersunterschied von Mitarbeitenden zur Gruppe / Teilnehmenden? (z. B. weniger als 3 Jahre oder mehr als 5 Jahre)				
15	Gibt es Kontakt von Mitarbeitenden zu TN außerhalb des Angebots, der bereits vorher besteht? Wenn ja, Angabe welche (Familie, Freunde, Nachbarn ...) Welche Absprachen gibt es dazu?				

	<b>Örtlichkeiten</b> (Ggf. erst vor Ort ausfüllbar)	Ja	Nein	Risiko Hoch/mittel/niedrig	Text Erläuterung/Einschätzung des Teams
16	Beschreibung der Örtlichkeit				
17	Gibt es abgelegene, nicht einsehbare Bereiche/Orte im Gebäude und auf dem Grundstück, an die sich die NutzerInnen bewusst zurückziehen können? Wenn ja, welche?				
18	Werden die oben genannten Räume/ Orte zwischendurch „kontrolliert“? Wenn ja, wer kontrolliert wann?				
19	Haben alle Mitarbeitenden Zugang zu allen Räumen? Welche Regeln gibt es dazu? Ausnahmen? Notfälle?				
20	Gibt es abgeschlossene Räume? Wenn ja, welche? Wer hat welchen Schlüssel? Regelung im Team vereinbaren!				
21	Gibt es Personen, die Zutritt in die Institution haben und sich dort unbeaufsichtigt aufhalten (z.B. Handwerker*in, Hausmeister*in, Reinigungskräfte, Nachbarn etc.)? Wenn ja, welche? Regelmäßige Personen benennen!				
22	Ist das Grundstück von außen einsehbar?				
23	Ist das Grundstück unproblematisch betretbar?				

	<b><u>Verantwortlichkeiten/Regeln</u></b>	<b>Ja</b>	<b>Nein</b>	<b>Risiko Hoch/mittel/niedrig</b>	<b>Text Erläuterung/Einschätzung des Teams</b>
24	Sind Zuständigkeiten und informelle Strukturen verlässlich und klar geregelt?				
25	Sind die Strukturen/Regeln allen Beteiligten klar, den Mitarbeitenden sowie den betreuten Kindern? Wer ist für was zuständig und wird das klar kommuniziert?				
26	Wie werden Regeln aufgestellt und entwickelt?				
27	Welche Beteiligungsmöglichkeiten haben die Kinder und Jugendlichen bei der Entwicklung von Regeln?				
28	Halten sich auch Erwachsene/Teamer an die gemeinsam aufgestellten Regeln? (z. B. Handynutzung...)				
29	Gibt es Social-Media-Guidelines und wie sieht der Umgang mit Handys, Fotos und Social Media aus?				
30	Gibt es konkrete Vereinbarungen/Regeln, was im pädagogischen, beratenden und seelsorgerlichen Umgang erlaubt ist und was nicht?  Sind Konsequenzen vorher klar?				
31	Werden Unterschiede im Umgang pädagogisch begründet oder geschehen diese willkürlich oder abhängig von Sympathien? Wie? Absprache im Team!				
32	Gibt es Regeln für den angemessenen Umgang mit Nähe und Distanz? Achtet ihr auf einen angemessenen Umgang? Wie wird mit Körperkontakt und Berührungen umgegangen? Z. B. Massagen... Absprache im Team!				

	<u>Verantwortlichkeiten/Regeln</u>	Ja	Nein	Risiko Hoch/mittel/niedrig	Text Erläuterung/Einschätzung des Teams
33	Welche Art von Geheimnissen muss das gesamte Team wissen, welche nicht? Welche muss die Leitung wissen? (Bei fremd- und selbstgefährdendem Verhalten muss das Leitungsteam informiert werden!)				
34	Wie ist die Privatsphäre der Kinder und Jugendlichen und der Mitarbeitenden definiert?				
35	Achten wir auf angemessene Kleidung? Welche Art von Kleidung wird toleriert? Wie wird das kommuniziert?				
36	Achtet ihr auf eine angemessene, wertschätzende Sprache miteinander und mit den Kindern und Jugendlichen? Wird sexualisierte, diskriminierende, grenzverletzende Sprache toleriert?				
37	Achten wir auf unser Konsumverhalten, d.h. darauf, was wir – insbesondere vor Kindern oder Jugendlichen – essen, trinken, rauchen?				
38	Greift ihr ein, wenn Späße auf Kosten anderer gemacht werden?				
39	Gibt es eine offene Kommunikations-, Streit-, Feedback- und Fehler-Kultur? Werden Fehler als Möglichkeit etwas zu lernen und zu verbessern wahrgenommen?				
40	Gibt es eine Regelung zum Umgang mit Gerüchten/Lästereien?				
41	Reden die Mitarbeitenden offen miteinander? Können alle in gleicher Weise alle anderen loben oder kritisieren?				
42	Gibt es ein verbindliches und verlässliches Beschwerdemanagement auf der Freizeit? Wie wird es umgesetzt?				
43	Werden alle Teilnehmerinnen und Teilnehmer gleich freundlich behandelt/ernst genommen?				
44	Achtet ihr darauf, ob eine Teilnehmerin oder ein Teilnehmer einen bedrückten Eindruck macht oder euch etwas anderes auffällig erscheint? Sprecht ihr sie/ihn darauf an? Wisst ihr, wie ihr so ein Gespräch anfangt?				

	<b><u>Kommunikation in der Öffentlichkeit</u></b>	Ja	Nein	Risiko Hoch/mittel/niedrig	Text Erläuterung/Einschätzung des Teams
45	Gibt es Verantwortliche für Infos an die Presse?				
46	Gibt es einen Ort für Info-Materialien für Kinder, Jugendliche, Erziehungsberechtigte oder Interessierte zum Thema sexualisierte, körperliche, verbale und seelische Gewalt?				
47	Gibt es jemanden, der diese Infos regelmäßig aktualisiert?				

**Eigene Punkte oder/und Ergänzungen/Änderungen im Rahmen der Freizeit**

**Nr. Datum Text**


## Raumanalyse Gemeindehaus:

Aufstellung über alle Räume inklusive Außenanlage, über deren Benutzung und die Kontrollmaßnahmen:

### **Bearbeitung durch die Vorstände/Bereichs- bzw. Haus-Ausschüsse einmalig jährliche Überprüfung**

**Die Analyse hilft uns, einzuschätzen, wie gut Teilnehmende und damit auch wir als Verantwortliche in unseren Häusern geschützt werden.**

Besteht für Kinder und Jugendliche in unserer Arbeit die Gefahr, dass ihnen Gewalt geschieht?

Hier geht es um den Schutz von Kindern und Jugendlichen vor sexualisierter, körperlicher, verbaler und seelischer Gewaltanwendung. Gewalt jeglicher Art soll verhindert werden soll.

Schaut euch die einzelnen Felder an und beantwortet sie nacheinander, in dem ihr ein Kreuz bei Ja oder Nein setzt, das Risiko einschätzt und ggf. das Textfeld ausfüllt. Bei „höherem Risiko“ besteht ein höherer Schutzbedarf. Das bedeutet gleichzeitig, dass ihr bei diesem Punkt genauer hinschauen und euch überlegen müsst, wie ihr gemeinsam dieses Risiko minimiert.

**Rot markieren:** was nicht gut einsehbar ist

<b><u>Gemeindehaus</u></b>	
<b><u>Datum</u></b>	
<b><u>Vorstand/Bereichs-/Haus-Ausschuss:</u></b>  <b>Anwesend:</b>  <b>Fehlend:</b>	
<b><u>Jährlich Überprüfung:</u></b>  <b>Wer?</b>  <b>Wann?</b>	

Raum	Wird benutzt von/zu	Risiko Hoch/mittel/niedrig? Kann als Rückzugsort gewählt werden?	Benötigt Kontrolle durch Mitarbeiter*in
<b>Erdgeschoss:</b>			





Rund ums Gemeindehaus	Wird benutzt von/zu	Risiko Hoch/mittel/niedrig? Kann als Rückzugsort gewählt werden?	Benötigt Kontrolle durch Mitarbeiter*in
<b>Außenanlage (Bereich):</b>			

**Was muss verbessert werden:**

## Meldebogen für eine schriftliche Beschwerde

Zuständig sind in Hünger ..... in Tente..... in Wermelskirchen .....

Liebe Kinder, Jugendliche, Erziehungsberechtigte und Mitarbeitende,  
mit diesem Bogen werden Eure/Ihre Beschwerden an Frau/Herr \_\_\_\_\_  
weitergeleitet und dort überprüft und bearbeitet.

Wir möchten Euch/Sie bitten, folgende Angaben auszufüllen und in den Beschwerdekasten zu werfen  
oder zu mailen. Man darf auch eine anonyme Meldung machen. Alle Angaben werden auf Wunsch  
vertraulich behandelt.

\_\_\_\_\_  
Bereich der Beschwerde

\_\_\_\_\_  
Datum

\_\_\_\_\_  
Ort

\_\_\_\_\_  
Name

### Kontaktmöglichkeit zu Euch/Ihnen:

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
Anschrift

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
Mail

\_\_\_\_\_  
Telefon

### Situation: ankreuzen):

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

### Was soll passieren? (bitte

<input type="checkbox"/>	Ich möchte, dass diese Situation – ohne weitere Bearbeitung – zur Kenntnis genommen wird
<input type="checkbox"/>	Ich möchte, dass diese Situation bearbeitet wird
<input type="checkbox"/>	Ich möchte ein persönliches Gespräch mit einer der Vertrauenspersonen
<input type="checkbox"/>	Ich möchte Unterstützung für ein Gespräch mit dem/r Konfliktpartner/in
<input type="checkbox"/>	Ich möchte...

## Beschwerde-Dokumentation

---

Vom

Bereich der Beschwerde

---

Name des/r annehmenden Mitarbeitenden

Name des/der Beschwerdeführenden

---

Art/Inhalt der Beschwerde

---

Weitergeleitet am / an

Unterschrift

---

Weiteres Vorgehen/Weiterleitung am/an

Verantwortlich

---

Konsequenzen

---

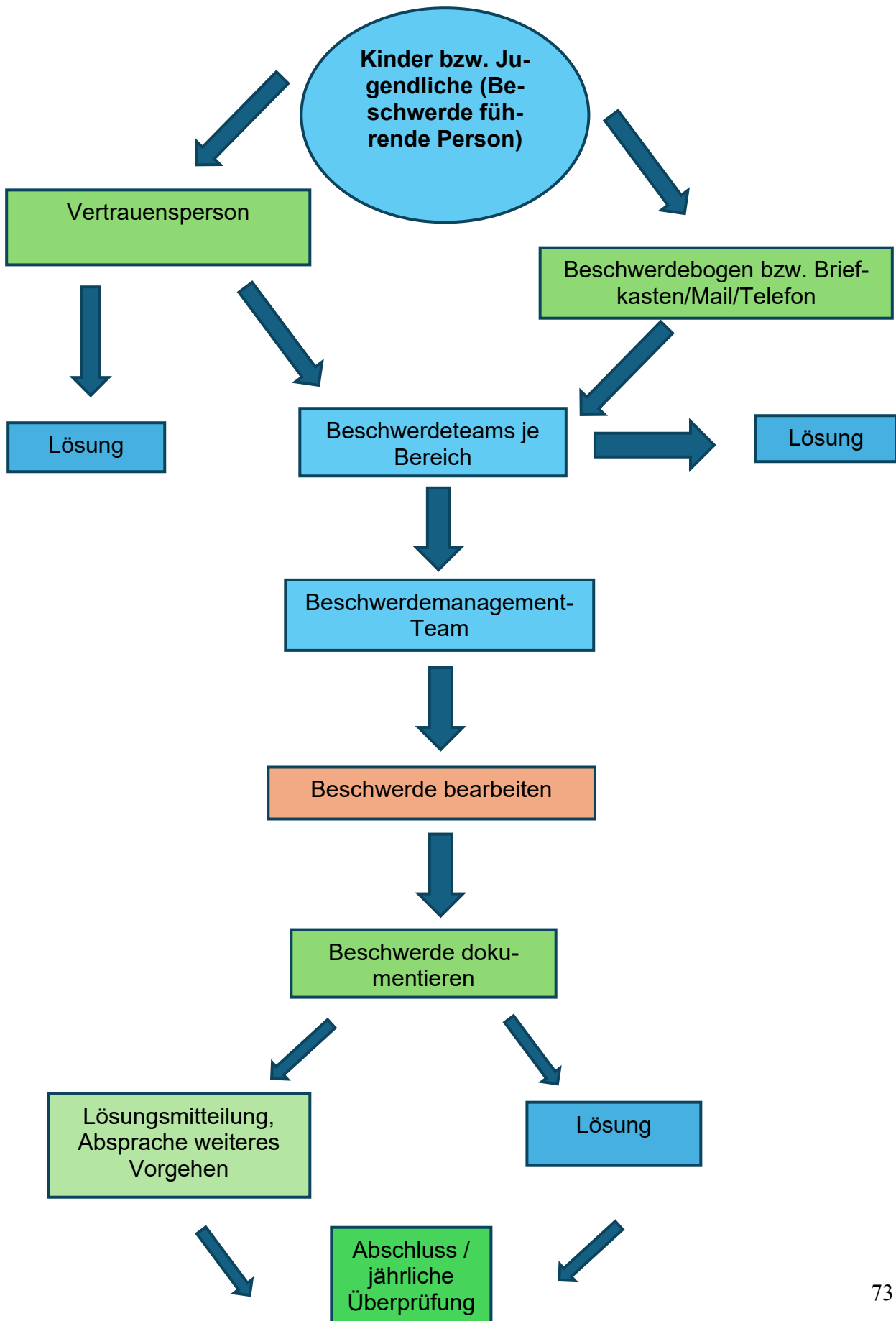
Rückmeldung an den Adressaten der Beschwerde am /Inhalt

---

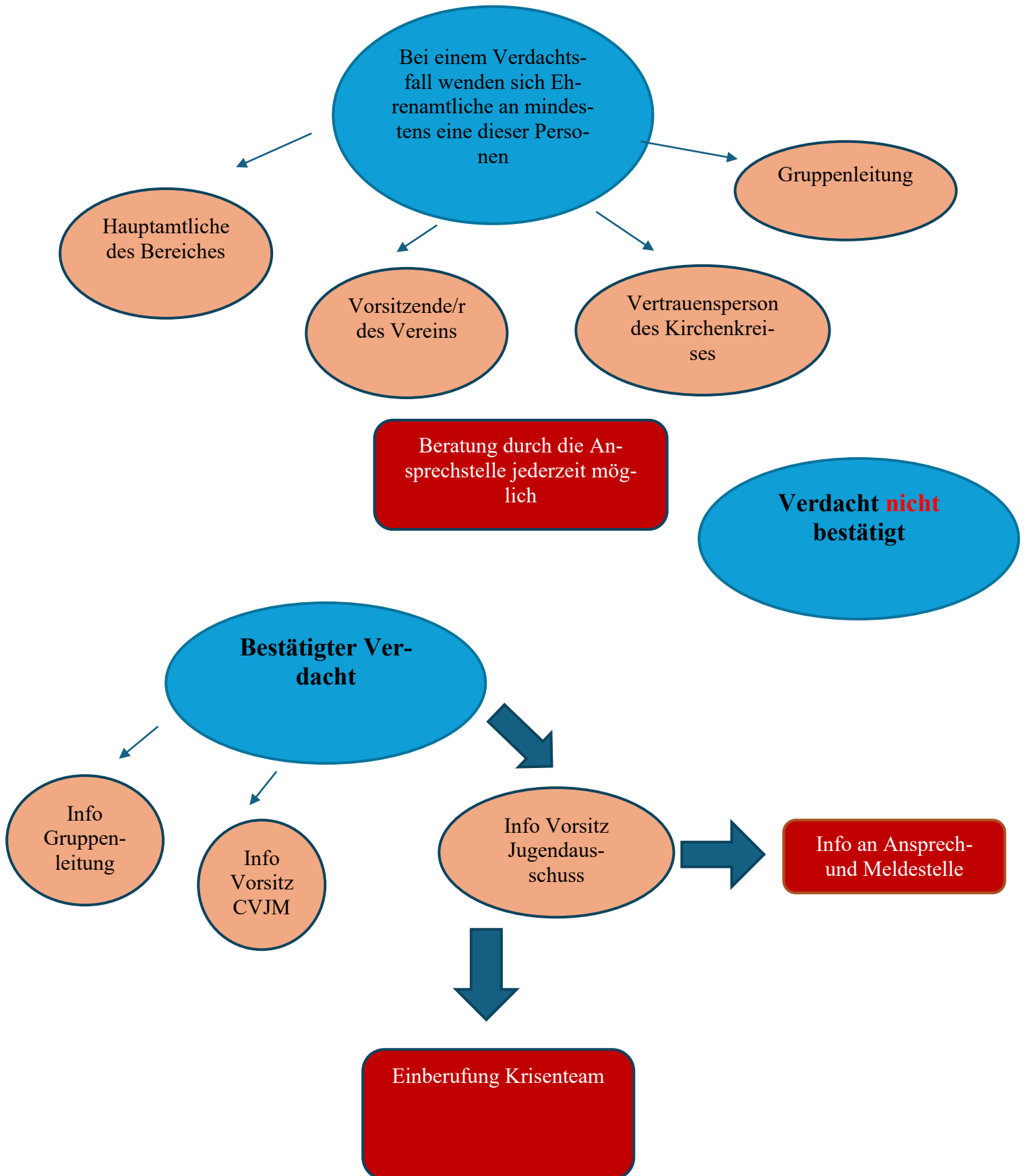
Erledigung oder Wiedervorlage am:

Verantwortlich

Anlage 15 Organigramm Beschwerdemanagement



Anlage 16 Organigramm Notfallmanagement



## Sachdokumentation

**! Beide Bögen müssen getrennt voneinander, gut verschlossen und für andere nicht zugänglich, aufbewahrt werden !**

<b>Festschreibung ab der ersten Vermutung</b>	
<b>Datum</b>	
<b>Ort</b>	
<b>Name/Alter der betroffenen Person</b>	
<b>Name/Alter der tatverdächtigen Person</b>	
<b>Beziehungsstatus der Personen</b>	
<b>Name von Zeugen</b>	
<b>Beobachtung anderer Personen (Zeugen)</b>	
<b>Austausch mit KollegInnen und anderen Personen</b>	

## Reflexionsdokumentation

**! Beide Bögen müssen getrennt voneinander, gut verschlossen und für andere nicht zugänglich, aufbewahrt werden !**

Reflexion	
<b>Persönliche Eindrücke</b>	
<b>Alternative Erklärungsmöglichkeiten</b>	
<b>Eigene Vermutungen und Hypothesen</b>	
<b>Mögliche Unterstützung des Betroffenen aus dessen Umfeld</b>	
<b>Mögliche Gefahren für das Kind durch eigene Handlungen und Vorgehensweisen</b>	
<b>Nächste Schritte</b>	
<b>Reaktionen anderer machen mit mir</b>	
<b>Was mir noch wichtig ist</b>	
<b>Weiterleitung der Informationen an Dienstvorgesetzte</b>	

