



Evangelische
Kirchengemeinde
Wermelskirchen



Präventions- und Schutzkonzept

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

Mitwirkende bei der Entwicklung des Schutzkonzeptes:

Marion Klein, Vorsitzende des Jugendausschusses
Almuth Conrad, Pfarrerin
Beatrix Fischer, Jugendreferentin, Diakonin
Joe Momper, Jugendreferent, Diplom Sozialpädagoge
Christiane Wilke, Jugendreferentin

Jana Foit, FSJlerin Burg/Hüngr 2020/2021
Bastian Bever, FSJler Wermelskirchen 2021/2022
Nele van der Kemp, Studentin Religions- und Gemeindepädagogik/Soz. Arbeit, Praktikum in Tente 10/21-02/22
Lisa Marquardt, insoweit erfahrene Fachkraft für Kinderschutz, Vorstand CVJM Tente
Katharina Manderla, Lehramtsstudentin, Praktikum im CVJM Wermelskirchen 01-02/22
Anna Klein, Layout, Vorstand CVJM Tente

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.

Inhaltsverzeichnis

1. Vereinbarungen mit dem Träger der Öffentlichen Jugendhilfe	4
2. Qualifizierung der Mitarbeitenden	4
2.1 Trainee- und JuLeiCa-Ausbildungen.....	4
2.2 Selbstverpflichtung/Verhaltenskodex	4
2.3 Erweitertes polizeiliches Führungszeugnis	6
2.4 Datenerfassung der Mitarbeitenden.....	6
2.5 Fortbildungen.....	6
3. Potential- und Risikoanalysen	7
4. Partizipation.....	8
5. Beschwerdemanagement.....	8
6. Notfallmanagement	10
6.1 Ablaufplan (siehe auch Organigramm Anlage 16).....	10
6.2 Unverzügliche Information	11
6.3 Bildung eines Krisen-/Interventionsteams bestehend aus:.....	12
6.4 Koordination des Vorgehens.....	12
6.5 Mögliche weitere Schritte:.....	13
6.6 Weitere Aufgaben des Krisenteams.....	13
6.7 Ferienfahrten/Freizeiten.....	13
7. Präventionsbeauftragte/-r	14
8. Begriffsbestimmungen	14
9. Evaluation/Schlussbemerkung	17
Kontakte.....	18
Quellen	19
Anlagen.....	20

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 Jugendleiter-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 er-

folgt 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 Unsicher-

heiten hinsichtlich der Einschätzung von der landeskirchlichen Ansprechstelle beraten lassen.

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 Wiedervorlage 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 Maß-

nahme. 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, Chöre_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	1/2/3/5/ 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 bewusst werden. Die Risikoanalyse überprüft im Sinne einer Bestandsaufnahme, ob in der alltäglichen Arbeit oder den Organisationsstrukturen Risiken oder Schwachstellen bestehen, die die Ausübung von sexualisierter Gewalt ermöglichen oder sogar begünstigen.

Es werden alle Bereiche der kirchengemeindlichen Arbeit berücksichtigt, in die Kinder und Jugendliche involviert sind, um zu prüfen ob und wo für sie besondere Gefahren bestehen können.

Es wurden Fragebögen zu einer spezifischen Risiko- und Potentialanalyse entwickelt, die je nach Ebene alle 2 Jahre überprüft werden ([Anlagen 6 und 7](#)).

Bei Gruppen und wiederkehrenden Veranstaltungen ist eine Risikoanalyse jährlich vorzunehmen ([Anlagen 8, 9, 10 und 11](#)).

Bei allen Freizeiten ist eine Risikoanalyse im Vorfeld jedes Mal erneut zwingend erforderlich ([Anlage 12](#)).

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:

- Konzept
- Personalverantwortung und -strukturen
- Vereinsvorstände/Bereichsausschüsse
- Gruppen und Veranstaltungen für Angebote in Präsenz (inklusive Konfi-Arbeit)
- Gruppen und Veranstaltungen für digitale Angebote (inklusive Konfi-Arbeit)
- Freizeiten/Schulungen

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 Missetand 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 JuLeiCa-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/Hünger/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 kurzzuschließen, um Beschwerden bearbeiten zu können.

Wie sind die Zugangswege?

Es werden Briefkästen (in jedem Bereich mindestens einer) in gleichem, wieder erkennbarem Design aufgestellt. Diese Briefkästen sind öffentlich zugänglich und werden 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 Beschwerden 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 13](#)). 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 14](#)).

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

Spätestens 14 Tage nach Eingang erfolgt eine Rückmeldung an die Beschwerdemelderin 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 Wirksamkeit.

[Siehe auch Organigramm in Anlage 15.](#)

Achtung: Im Falle sexualisierter und auch körperlicher und psychischer Gewalt (bei Verdacht auf Gefährdung des Kindeswohls) greift nicht mehr das Beschwerdemanagement, 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 Hauptamtlichen und der Beratungswege im Einzelfall intern sowie extern.

6.1 Ablaufplan ([siehe auch Organigramm Anlage 16](#))

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:

Telefon: 0211 3610-312

E-Mail-Adresse: claudia.paul@ekir.de

Postanschrift:

Ansprechstelle für den Umgang mit Verletzung
der sexuellen Selbstbestimmung der EKIR
Graf-Recke-Str. 209 a

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 CVJMs
- die Gruppenleitung bzw. an einen erfahrenen Mitarbeitenden
- die Vertrauensperson des Kirchenkreises (siehe Liste Kontakte)

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 17](#)) in einem ersten Schritt die Analyse des Geschehens, danach die Selbstreflexion der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters ([Anlage 17](#)).

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

Kontaktdaten der Ansprechstelle:

Telefon: 0211 3610-312
E-Mail-Adresse: claudia.paul@ekir.de
Postanschrift:
Ansprechstelle für den Umgang mit Verletzung
der sexuellen Selbstbestimmung der EKIR
Graf-Recke-Str. 209 a
40237 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
- Unverzügliche 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
- Rehabilitierung 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 17](#).

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 17](#)) in einem ersten Schritt die Analyse des Geschehens, danach die Selbstreflexion des Mitarbeitenden ([Anlage 17](#)) 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 um 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 Tötlichkeiten 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 Jahre 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 17. Juni 2022

Vorsitz Presbyterium

Mitglied Presbyterium

Kontakte

Institution/Name	Adresse	Telefon	Mail	
Jugendreferent Joe Momper		0160 96749703	joachim.momper@ekir.de	
Jugendreferentin Beatrix Fischer		0157 84673059	beatrix.fischer@ekir.de	
Jugendreferentin Christiane Wilke		0160 94441993	christiane.wilke@ekwk.de	
Präventionsbeauftragte Marion Klein		0157 36486389	marion.klein@ekir.de	
Vorsitz des Presbyteriums Dr. Volker Lubinetzki		(02196) 9093692	volker.lubinetzki@ekwk.de	
Insoweit erfahrene Fachkraft für Kinderschutz: Lisa Marquardt Iris Nigbur	Diakonisches Werk, Kirchhofstr. 2, 42853 Remscheid	0157 82589163 (02191) 5916064	lisa.marquardt@online.de i.nigbur@ diakonie-kklnnep.de	
Vertrauenspersonen des Kirchenkreises: Sabine Königsbücher Herrmann Utzat Maren Wunderlich-Gerwers	Diakonisches Werk, Kirchhofstr. 2, 42853 Remscheid	(02191) 9681120 (02191) 663489 (02191) 5916063	m.wunderlich-gerwers@ diakonie-kklnnep.de	
Ansprechstelle EKIR Claudia Paul	Graf-Recke-Str. 209 a 40237 Düsseldorf	(0211) 3610-312	claudia.paul@ekir.de www.ekir.de/ansprechstelle	
Meldestelle EKIR	Hans-Böckler-Straße 7 40476 Düsseldorf	(0211) 4562-602	meldestelle@ekir.de	
Jugendamt Wermelskirchen	Telegrafienstraße 29-33	(02196) 710-510	B.Frank@wermelskirchen.de	
Psychologische Beratungs- stelle Wermelskirchen	Jahnstraße 20	(02196) 1022	eb@wermelskirchen.de	
Notrufnummer bei aktueller Gefahr LKA NRW Hinweistelefon für Verdachtsfälle sexueller Gewalt an Kinder und Ju- gendlichen		110 0800 0431431		
Weitere Anlaufstellen: Nummer gegen Kummer: kostenlose und anonyme Hilfe für alle Kinder und Jugendliche Hotline für Eltern, die sich Sorgen machen Hilfetelefon Sexueller Miss- brauch – kostenlose und anonyme Hilfe für von sexu- eller Gewalt Betroffene so- wie deren Angehörige Frauenzimmer e.V. Fachberatungsstelle gegen sexualisierte Gewalt für den Rheinisch Bergischen Kreis		116111 0800 111 0 550 0800 2255530 (02174) 1047	www.nummergegenkummer.de	

Aktuelle Kontakte Stand 08/2022

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

Datenschutz	21
Selbstverpflichtung.....	23
Ev. Kirchengemeinde: Bescheinigung zur Beantragung des erweiterten Führungszeugnisses.....	25
CVJM Wermelskirchen: Bescheinigung zur Beantragung des erweiterten Führungszeugnisses.....	26
CVJM Tente: Bescheinigung zur Beantragung des erweiterten Führungszeugnisses.....	27
CVJM Hüngrer: Bescheinigung zur Beantragung des erweiterten Führungszeugnisses.....	28
Mitarbeitenden-Datenblatt zum Präventionskonzept	29
Mitarbeitendenliste	30
Liste von Tätigkeitsbereichen Ehrenamtlicher	31
Risikoanalyse Konzept.....	35
Risikoanalyse Personalverantwortung/Strukturen	36
Risikoanalyse: Vorstände/ Bereiche.....	38
Alternative Risikoanalyse für Vorstände	40
Risikoanalyse Gruppen/Veranstaltungen in Präsenz.....	43
Risikoanalyse Gruppen/Veranstaltungen Digital	46
Risikoanalyse Freizeiten/Schulungen.....	49
Meldebogen für eine schriftliche Beschwerde	51
Beschwerde-Dokumentation	52
Organigramm Beschwerdemanagement.....	53
Organigramm Notfallmanagement	54
Notfallmanagement: Sachdokumentation.....	55
Notfallmanagement: Reflexionsdokumentation	56

Datenschutz

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 Hüngr, Hüngr 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: Jonas vom Stein, Telegrafstraße 6, 42929 Wermelskirchen

Für den CVJM Hüngr: Christine vom Stein, Telegrafstraße 6, 42929 Wermelskirchen

Für den CVJM Tente: Zaklina Stock, Herrlinghausen 125, 42929 Wermelskirchen

Für die Evangelische Kirchengemeinde Wermelskirchen: Johannes Mönter

Curacon Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, Am Mittelhafen 14 in 48155 Münster

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

Ansprechstelle im Umgang mit Verletzung der sexuellen Selbstbestimmung
Graf-Recke-Straße 209a
40237 Düsseldorf
Telefon 0211/3610312 oder -300
E-Mail: claudia.paul@ekir.de
www.ekir.de/ansprechstelle
Weitere Informationen finden ihr hier:
www.ekir.de/www/ueber-uns/sexualisierte-gewalt-9760.php



Vertrauensperson des Kirchenkreises: N.N. (noch nicht festgelegt 2.2.22)

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

Insofern erfahrene Fachkraft für Kinderschutz:
Lisa Marquardt (lisa.marquardt@online.de, Telefon 0157 82589163)

Ev. Kirchengemeinde: 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/r

**CVJM Wermelskirchen: 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

CVJM Tente: 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

**CVJM Hüngr: 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 Hüngr, Hüngr 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 Hüngr**

Datum

Unterschrift Vorstand

Mitarbeitenden-Datenblatt zum Präventionskonzept

Name, Vorname: _____

Anschrift: _____

Geburtsdatum: ____ . ____ . ____

Kontaktdaten: 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: _____ |

Mitarbeitendenliste



Anlage 4
Mitarbeitendenliste.xl:

Liste von Tätigkeitsbereichen Ehrenamtlicher

ab 14 Jahren im CVJM und der Evangelischen Kirchengemeinde Wermelskirchen

Tätigkeit	Führungszeugnis	Schulung erforderlich
Leitungsgremien		
Presbyter*innen	Prüfung erforderlich	Leitungsschulung
Ausschussmitglieder	Prüfung erforderlich	Leitungsschulung
Vorstände der CVJM	Ja	Leitungsschulung
Synodenentsandte	Nein	Leitungsschulung
Kreissynodalvorstand	Prüfung erforderlich	Leitungsschulung
Jugendarbeit		
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
Konfi-Arbeit		
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
Arbeit mit Kindern in kirchlichen Kontexten		
Leitung von Kinderbibeltagen	Ja	Intensivschulung
Mitarbeitende von Kinderbibeltagen	Ja	Basisschulung
Leitung von Kinderchören	Ja	Intensivschulung
Mitarbeitende in Kinderchören	Ja	Basisschulung

Tätigkeit	Führungszeugnis	Schulung erforderlich
Leitung von Krippenspielen/Theatergruppen	Ja	Intensivschulung
Mitarbeitende in Krippenspielen/Theatergruppen	Ja	Basisschulung
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
Gottesdienst		
Predigt- und Gottesdienstkreise	Prüfung erforderlich	Basisschulung
Ehrenamtliche Prädikant*innen	Ja	Basisschulung
Lektorendienst	Prüfung erforderlich	Basisschulung
Verantwortliche für Gottesdienst mit Kindern und Jugendlichen	Ja	Basisschulung
Kirchenmusik		
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
Kindertageseinrichtungen, Familienzentren und Ganztagsbetreuung für Schulkinder		
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
Familienbildungsstätten/Erwachsenenbildung		
Mitarbeitende in Familienbildungsstätten	Prüfung erforderlich	Basis oder Intensivschulung
Mitarbeitende in der Erwachsenenbildung	Prüfung erforderlich	Basisschulung
Mitarbeitende in der Senior*innenarbeit	Prüfung erforderlich	Basisschulung

Tätigkeit	Führungszeugnis	Schulung erforderlich
Diakonisch-seelsorgerlicher Bereich		
Ehrenamtliche 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
Hospizbewegung/Hospizdienste	Ja	Basisschulung
Straffälligenhilfe	Ja	Basisschulung
Wohnungslosenhilfe	Ja	Basisschulung
Büchereiarbeit	Prüfung erforderlich	Basisschulung
Gesprächskreise	Ja	Basisschulung
Leitung von Selbsthilfegruppen	Ja	Basisschulung
Frauengruppen und Männergruppen		
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
Öffentlichkeitsarbeit		
Redaktionsgruppe Gemeindebrief	Nein	Basisschulung
Gemeindebriefausträger*innen	Nein	Basisschulung
Beauftragte für Pressekontakte, Internet, Homepage, Social Media	Nein	Basisschulung
Allgemeine Gemeindearbeit		
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

Tätigkeit	Führungszeugnis	Schulung erforderlich
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 Konzept Bearbeitet durch B8/AK am			Verantwortlich für Um- setzung B8/AK Überprüfung alle 2 Jah- re		
Nr		Ja	Nei n	Maßnahme	Wer	Bis wann
1	Gibt es ein Präventionskonzept?					
2	Gibt es ein Leitbild zum Schutz vor sexualisierter Gewalt?					
3	Hat die Einrichtung ein klares pädagogisches Konzept für die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen?					
4	Gibt es ein sexualpädagogisches Konzept?					
5	Gibt es konkrete Handlungsanweisungen für Mitarbeitende, was im pädagogischen Umgang erlaubt ist und was nicht?					
	Beispielfragen:					
6	Dürfen Kinder mit nach Hause genommen werden?					
7	Gibt es Bevorzugungen oder Benachteiligungen von einzelnen Kindern oder Jugendlichen durch Mitarbeitende?					
8	Gibt es eine Regelung zum Umgang mit Geheimnissen?					
9	Wird sexualisierte Sprache toleriert?					
10	Wird jede Art von Kleidung toleriert?					
11	Ist die Privatsphäre der Kinder und Jugendlichen und der Mitarbeitenden definiert?					
12	Dürfen Räume abgeschlossen werden, wenn Personen sich darin befinden?					

AK = Arbeitskreis
 Presb = Presbyterium
 MU = Multiplikatoren
 KK = Kirchenkreis
 PräBe = Präventionsbeauftragte/r

	Risikoanalyse Personalverantwortung/Strukturen Bearbeitung durch B8/AK am			Verantwortlich für Umsetzung B8/AK Überprüfung alle 2 Jahre		
Nr.		Ja	Nein	To Do	Wer	Bis wann
1	Wird das Thema Prävention in Bewerbungsverfahren aufgegriffen?					
2	Sind in Arbeitsverträgen Zusatzvereinbarungen zum Schutz vor sexualisierter Gewalt aufgenommen?					
3	Gibt es <u>Erstgespräche</u> mit interessierten potenziellen Ehrenamtlichen? Wird dabei das Thema „Schutz vor sexualisierter 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) zum Thema „Schutz vor sexualisierter Gewalt“?					
7	Gibt es Fortbildungen für beruflich Mitarbeitende zum Thema „Schutz vor sexualisierter Gewalt“?					
8	Gibt es Fortbildungen für ehrenamtlich Mitarbeitende zum Thema „Schutz vor sexualisierter 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?					
12	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?					
15	Übernimmt die Leitung ihre Verantwortung? Intervenierte 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?					
20	Gibt es Social-Media-Guidelines?					
21	Gibt es eine offene Kommunikations- und Feedback-Kultur?					
22	Werden neue Mitarbeitende bevorzugt aus den „eigenen Reihen“ eingestellt?					
23	Gibt es eine Regelung zum Umgang mit Gerüchten?					

AK = Arbeitskreis
 Presb = Presbyterium
 MU = Multiplikatoren
 KK = Kirchenkreis

	Risikoanalyse: Vorstände/ Bereiche Bearbeitung durch die Vorstände und Bereiche			Verantwortlich für Umsetzung B8/AK und Vorstände/Bereiche		
Nr.		Ja	Nein	Maßnahme	Wer	Bis wann
	Organisation/Verband					
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?					
	Informationspolitik					
11	Gibt es einen Presseverantwortlichen?					
12	Sind Kinder, Jugendliche, Sorgeberechtigte über Maßnahmen des Kinderschutzes informiert?					
13	Steht in den Institutionen / in allen Bereichen 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?					
	Mitarbeitende					
16	Übernimmt die Leitung ihre Verantwortung? Intervenierte sie, wenn sie über Fehlverhalten informiert wird?					
17	Hat der Schutz der Kinder und Jugendlichen Priorität vor der Fürsorge gegenüber Mitarbeitenden?					
18	Gibt es Selbstverpflichtungserklärungen/einen Verhaltenskodex für ehrenamtlich und beruflich Mitarbeitende?					

19	Sind die Mitarbeitenden in Bezug auf das Kindeswohl geschult?					
20	Gibt es einen Umgang mit den Mitarbeitenden, der Fürsorge und Kontrolle gleichermaßen gewährleistet?					
21	Werden erweiterte Führungszeugnisse regelmäßig von ehrenamtlich und beruflich Mitarbeitenden neu eingefordert?					
22	Sind ehrenamtliche Mitarbeitende oder Aushilfen über bestehende Regeln informiert?					
23	Gibt es eine Fehlerkultur? Werden Fehler als Möglichkeit etwas zu lernen und zu verbessern wahrgenommen?					
24	Gibt es Social-Media-Guidelines?					
25	Gibt es konkrete Vereinbarungen, was im pädagogischen Umgang erlaubt ist und was nicht (Umgang mit Nähe und Distanz)?					
26	Werden alle gleichbehandelt? Werden Unterschiede im Umgang pädagogisch begründet oder geschehen diese willkürlich oder abhängig von Sympathien?					
27	Halten sich auch Erwachsene an die Regeln?					
28	Sind Sanktionen vorher klar oder werden sie spontan personenabhängig entschieden?					
29	Gibt es Regelungen zu Themen wie z.B. Privatkontakte, Geschenke u.ä.?					
30	Gibt es eine Regelung zum Umgang mit Gerüchten?					

Alternative Risikoanalyse für Vorstände

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

Hier geht's vor allem um sexualisierte Gewalt, aber natürlich muss auch die Gefahr
körperlicher und seelischer Gewaltanwendung verhindert werden.

Allgemeines und Grundsätzliches	Ja	nein
Hat deine Gemeinde/dein CVJM Ethikleitlinien, an denen du dich orientieren kannst?		
Hat deine Gemeinde/dein CVJM ein Konzept, um Kinder und Jugendliche vor sexualisierter Gewalt zu schützen?		
Hat deine Gemeinde/dein CVJM Leitlinien für den Umgang mit sozialen Medien?		
Gibt es in deiner Gemeinde/deinem CVJM eine Selbstverpflichtungserklärung, in der steht, wie du dich richtig verhältst als Mitarbeiterin oder Mitarbeiter?		
Kennst du sie?		
Hat dir jemand erklärt, was genau das für dich bedeutet?		
Hast du sie verstanden und unterschrieben?		
Der Ernstfall, für den dieses Schutzkonzept gemacht wird: Stell dir vor, in einer eurer Gruppen merken die Mitarbeitenden: hier wird einem Kind oder Jugendlichen sexuelle, körperliche oder seelische Gewalt angetan.		
a) 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?		
b) Wissen alle Mitarbeitenden, was sie als Erstes tun müssen?		
c) Wissen alle Mitarbeitenden, wo der Beschwerdebriefkasten ist für alle, die etwas auf dem Herzen haben?		
d) Wissen alle Mitarbeitenden, wie sie ein Gespräch über eine Gewalterfahrung der Kinder und Jugendlichen mit ihnen beginnen können?		
Leitung und Leitungsteam bzw. Vorstand oder Presbyterium		
Gibt es eine/n Verantwortliche/n, sich um einen Verdacht zu kümmern?		
Habt ihr festgelegt, wer mit dem Leitungsteam der Gruppe spricht?		
Habt ihr festgelegt, a) wer sich um Fürsorge und b) Kontrolle eurer Mitarbeitenden kümmert?		
Haben alle, die mitarbeiten, a) ihr Führungszeugnis vorgelegt?		
b) an der Schulung zur Selbstverpflichtungserklärung teilgenommen und diese unterschrieben?		
c) die Ethikleitlinien verstanden?		
Achtet ihr auf eine angemessene, wertschätzende Sprache miteinander und mit den Kindern und Jugendlichen?		
Ein Blick in eure Leitungsteams: a) Redet ihr offen miteinander?		
b) Können alle in gleicher Weise alle anderen loben oder kritisieren?		
Achten wir im Blick auf unsere Verantwortung für die Kinder und Jugendlichen untereinander auf ein angemessenes Verhältnis von Nähe und Distanz?		

Achten wir auf angemessene Kleidung?		
Achten wir auf unser Konsumverhalten, d.h. darauf, was wir – insbesondere vor Kindern oder Jugendlichen – essen, trinken, inhalieren?		
Zum Schluss in diesem Block noch eine Frage: Was macht ihr, wenn sich ein Kind, eine Teilnehmerin oder ein Teilnehmer über jemand aus dem Leitungsteam beschwert? a) Erklären, warum die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter sich so verhalten hat? b) Erklären, dass es so schlimm nun wirklich nicht war? c) Zuhören, das Problem im Team offen ansprechen und das Problem im Sinne des Kindes lösen? ⇒ Nur wenn ihr ohne nachzudenken c) angekreuzt habt, ist alles in Ordnung. Keine Gefahr für's Wohl der Kinder oder Jugendlichen in euren Gruppen!		
Haben eure Mitarbeitenden einen genauen Blick auf die, um die es hier geht: Kinder und Jugendliche, die in eure Veranstaltungen, Gruppen und Freizeiten kommen?		
Werden alle Teilnehmerinnen und Teilnehmer gleich freundlich behandelt/ernst genommen?		
Achten Mitarbeitende darauf, ob eine Teilnehmerin oder ein Teilnehmer einen bedrückten Eindruck macht?		
Sprechen sie sie darauf an?		
Wissen sie, wie sie so ein Gespräch anfangen könnten?		
Greifen sie ein, wenn Späße auf Kosten anderer gemacht werden?		
Achten sie auf ein angemessenes Verhältnis von Nähe und Distanz zu den Kindern und Jugendlichen?		
Achten sie auf angemessene Kleidung?		
Sprechen sie Kinder/Jugendliche persönlich darauf an?		
Kennen sie die Anzeichen für körperliche oder seelische Gewalt?		
Kennen sie die Anzeichen für eine Suchterkrankung der Kinder und Jugendlichen oder in ihrem Zuhause?		
Sprechen sie Kinder und Jugendliche an, wenn sie etwas wahrgenommen haben, das ihnen auffällig oder gefährlich erscheint?		
Wissen sie, wie sie so ein Gespräch anfangen könnten?		
Ein Blick in eure Räumlichkeiten und auf euer Außengelände		
Es gibt <u>keine</u> abgelegenen, nicht einsehbaren Bereiche im Gebäude und auf dem Grundstück.		
Es gibt <u>keine</u> Räume oder Orte, an die sich die Kinder und Jugendliche, Mitarbeitende oder Fremde bewusst zurückziehen können.		
Die oben genannten Räume oder Orte werden zwischendurch kontrolliert.		
Alle Mitarbeitenden haben Zugang zu allen Gruppenräumen.		
Fremde Personen haben <u>keinen</u> Zutritt in die Räumlichkeiten und halten sich dort unbeaufsichtigt auf (z.B. Handwerkerinnen oder Handwerker, externe Reinigungskräfte, etc.)?		
Das Grundstück ist von außen <u>nicht</u> einsehbar.		
Das Grundstück ist <u>schwer</u> von außen zu betreten.		
Besucherinnen und Besucher, die nicht bekannt sind, werden direkt angesprochen und z.B. nach dem Grund ihres Aufenthaltes gefragt.		
Kommunikation in die Öffentlichkeit		
Gibt es Verantwortliche für Infos an die Presse?		
Gibt es Verantwortliche für die Info an Kinder und Jugendliche und Eltern über Inhalte und Ziele eurer Arbeit?		

Gibt es einen Ort für Info-Materialien für Kinder, Jugendliche, Erziehungsberechtigte oder Interessierte zum Thema		
a) Sexualisierte Gewalt		
b) Körperliche Gewalt		
c) Seelische Gewalt		
Gibt es jemanden, der diese Infos regelmäßig aktualisiert?		

**Überall, wo ihr nein angekreuzt habt,
habt ihr ein Problem, das ihr im Blick halten müsst.
Legt fest, wer sich schnellstmöglich
darum kümmern wird.**

Risikoanalyse Gruppen/Veranstaltungen in Präsenz

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

Hier geht's vor allem um sexualisierte Gewalt, aber natürlich muss auch die Gefahr körperlicher und seelischer Gewaltanwendung verhindert werden.

Risikoanalyse Gruppen/Veranstaltungen/Präsenz Bearbeitung durch die Vorstände und Gruppenleitungen für jede Gruppe/Veranstaltung		
	Ja	Nein
Zielgruppe (je jünger die Kinder, desto größer der Schutzbedarf)		
Keine Kinder unter 3 Jahren (besonderer Schutzbedarf)		
Keine Kinder bis 7 Jahren		
Keine Kinder bis 12 Jahren		
Keine Kinder bis 15 Jahren		
Keine Jugendliche ab 15 Jahren		
Keine Kinder oder Jugendliche mit erhöhtem Pflegebedarf oder mit psychischen oder körperlichen Auffälligkeiten (besonderer Schutzbedarf)		
Keine Kinder/Jugendliche mit Behinderungen (besonderer Schutzbedarf)		
Keine Erwachsene mit Behinderungen (besonderer Schutzbedarf)		
Keine Kinder und Jugendliche mit Fluchterfahrung (besonderer Schutzbedarf)		
Dauer		
Die Teilnehmenden wechseln nicht häufig.		
Die Veranstaltung findet nicht regelmäßig statt. (sporadisch, mehrfach, regelmäßig)		
Die Veranstaltung dauert nicht mehrere Stunden		
Die Veranstaltung beinhaltet keine Übernachtungen gemeinsam in einem Haus / Zelt		
Intensität		
Ein Vertrauensverhältnis zwischen einzelnen Personen kann nicht aufgebaut werden.		
Die Struktur der Veranstaltung beinhaltet keine Hierarchie/ein Machtverhältnis.		
Gibt es keinen Altersunterschied von Mitarbeitenden zur Gruppe / den Teilnehmenden?		
Gibt es keinen Kontakt zu den TN außerhalb des Angebots?		
Gibt es keinen Kontakt eines Mitarbeitenden zu einzelnen TN außerhalb des Angebots? (auch über Medien)		

Allgemeines und Grundsätzliches	Ja	nein
Hat deine Gemeinde/dein CVJM Ethikleitlinien, an denen du dich orientieren kannst?		
Hat deine Gemeinde/dein CVJM ein Konzept, um Kinder und Jugendliche vor sexualisierter Gewalt zu schützen?		
Hat deine Gemeinde/dein CVJM Leitlinien für den Umgang mit sozialen Medien?		
Gibt es in deiner Gemeinde/deinem CVJM eine Selbstverpflichtungserklärung, in der steht, wie du dich richtig verhältst als Mitarbeiterin oder Mitarbeiter?		
Kennst du sie?		
Hat dir jemand erklärt, was genau das für dich bedeutet?		
Hast du sie verstanden und unterschrieben?		

Der Ernstfall, für den dieses Schutzkonzept gemacht wird: Stell dir vor, in einer eurer Gruppen merken die Mitarbeitenden: hier wird einem Kind oder Jugendlichen sexuelle, körperliche oder seelische Gewalt angetan.		
a) 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?		
b) Wissen alle Mitarbeitenden, was sie als Erstes tun müssen?		
c) Wissen alle Mitarbeitenden, wo der Beschwerdebriefkasten ist für alle, die etwas auf dem Herzen haben?		
d) Wissen alle Mitarbeitenden, wie sie ein Gespräch über eine Gewalterfahrung der Kinder und Jugendlichen mit ihnen beginnen können?		
Leitung und Leitungsteam bzw. Vorstand oder Presbyterium		
Gibt es eine/n Verantwortliche/n, sich um einen Verdacht zu kümmern?		
Habt ihr festgelegt, wer mit dem Leitungsteam der Gruppe spricht?		
Habt ihr festgelegt, a) wer sich um Fürsorge und b) Kontrolle eurer Mitarbeitenden kümmert?		
Haben alle, die mitarbeiten, a) ihr Führungszeugnis vorgelegt?		
b) an der Schulung zur Selbstverpflichtungserklärung teilgenommen und diese unterschrieben?		
c) die Ethikleitlinien verstanden?		
Achtet ihr auf eine angemessene, wertschätzende Sprache miteinander und mit den Kindern und Jugendlichen?		
Ein Blick in eure Leitungsteams: a) Redet ihr offen miteinander?		
b) Können alle in gleicher Weise alle anderen loben oder kritisieren?		
Achten wir im Blick auf unsere Verantwortung für die Kinder und Jugendlichen untereinander auf ein angemessenes Verhältnis von Nähe und Distanz?		
Achten wir auf angemessene Kleidung?		
Achten wir auf unser Konsumverhalten, d.h. darauf, was wir – insbesondere vor Kindern oder Jugendlichen – essen, trinken, inhalieren?		
Zum Schluss in diesem Block noch eine Frage: Was macht ihr, wenn sich ein Kind, eine Teilnehmerin oder ein Teilnehmer über jemand aus dem Leitungsteam beschwert? a) Erklären, warum die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter sich so verhalten hat? b) Erklären, dass es so schlimm nun wirklich nicht war? c) Zuhören, das Problem im Team offen ansprechen und das Problem im Sinne des Kindes lösen? ⇒ Nur wenn ihr ohne nachzudenken c) angekreuzt habt, ist alles in Ordnung. Keine Gefahr für's Wohl der Kinder oder Jugendlichen in euren Gruppen!		
Haben eure Mitarbeitenden einen genauen Blick auf die, um die es hier geht: Kinder und Jugendliche, die in eure Veranstaltungen, Gruppen und Freizeiten kommen?		
Werden alle Teilnehmerinnen und Teilnehmer gleich freundlich behandelt/ernst genommen?		
Achten Mitarbeitende darauf, ob eine Teilnehmerin oder ein Teilnehmer einen bedrückten Eindruck macht?		
Sprechen sie sie darauf an?		
Wissen sie, wie sie so ein Gespräch anfangen könnten?		
Greifen sie ein, wenn Späße auf Kosten anderer gemacht werden?		
Achten sie auf ein angemessenes Verhältnis von Nähe und Distanz zu den Kindern und Jugendlichen?		
Achten sie auf angemessene Kleidung?		

Sprechen sie Kinder/Jugendliche persönlich darauf an?		
Kennen sie die Anzeichen für körperliche oder seelische Gewalt?		
Kennen sie die Anzeichen für eine Suchterkrankung der Kinder und Jugendlichen oder in ihrem Zuhause?		
Sprechen sie Kinder und Jugendliche an, wenn sie etwas wahrgenommen haben, das ihnen auffällig oder gefährlich erscheint?		
Wissen sie, wie sie so ein Gespräch anfangen könnten?		
Ein Blick in eure Räumlichkeiten und auf euer Außengelände		
Es gibt <u>keine</u> abgelegenen, nicht einsehbaren Bereiche im Gebäude und auf dem Grundstück.		
Es gibt <u>keine</u> Räume oder Orte, an die sich die Kinder und Jugendliche, Mitarbeitende oder Fremde bewusst zurückziehen können.		
Die oben genannten Räume oder Orte werden zwischendurch kontrolliert.		
Alle Mitarbeitenden haben Zugang zu allen Gruppenräumen.		
Fremde Personen haben <u>keinen</u> Zutritt in die Räumlichkeiten und halten sich dort unbeaufsichtigt auf (z.B. Handwerkerinnen oder Handwerker, externe Reinigungskräfte, etc.)?		
Das Grundstück ist von außen <u>nicht</u> einsehbar.		
Das Grundstück ist <u>schwer</u> von außen zu betreten.		
Besucherinnen und Besucher, die nicht bekannt sind, werden direkt angesprochen und z.B. nach dem Grund ihres Aufenthaltes gefragt.		
Kommunikation in die Öffentlichkeit		
Gibt es Verantwortliche für Infos an die Presse?		
Gibt es Verantwortliche für die Info an Kinder und Jugendliche und Eltern über Inhalte und Ziele eurer Arbeit?		
Gibt es einen Ort für Info-Materialien für Kinder, Jugendliche, Erziehungsberechtigte oder Interessierte zum Thema d) Sexualisierte Gewalt e) Körperliche Gewalt f) Seelische Gewalt		
Gibt es jemanden, der diese Infos regelmäßig aktualisiert?		

**Überall, wo ihr nein angekreuzt habt,
habt ihr ein Problem, das ihr im Blick halten müsst.
Legt fest, wer sich schnellstmöglich
darum kümmern wird.**

Risikoanalyse Gruppen/Veranstaltungen Digital

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

Hier geht's vor allem um sexualisierte Gewalt, aber natürlich muss auch die Gefahr körperlicher und seelischer Gewaltanwendung verhindert werden.

Risikoanalyse Gruppen/Veranstaltungen digital Bearbeitung durch die Vorstände und Gruppenleitungen für jede Gruppe/Veranstaltung		
	Ja	Nein
Zielgruppe (je jünger die Kinder, desto größer der Schutzbedarf)		
Keine Kinder bis 7 Jahren		
Keine Kinder bis 12 Jahren		
Keine Kinder bis 15 Jahren		
Keine Jugendliche ab 15 Jahren		
Keine Kinder oder Jugendliche mit erhöhtem Pflegebedarf oder mit psychischen oder körperlichen Auffälligkeiten (besonderer Schutzbedarf)		
Keine Kinder/Jugendliche mit Behinderungen (besonderer Schutzbedarf)		
Keine Erwachsene mit Behinderungen (besonderer Schutzbedarf)		
Keine Kinder und Jugendliche mit Fluchterfahrung (besonderer Schutzbedarf)		
Dauer		
Die Teilnehmenden wechseln nicht häufig.		
Die Veranstaltung findet nicht regelmäßig statt. (sporadisch, mehrfach, regelmäßig)		
Die Veranstaltung dauert nicht mehrere Stunden		
Intensität		
Ein Vertrauensverhältnis zwischen einzelnen Personen kann nicht aufgebaut werden.		
Die Struktur der Veranstaltung beinhaltet keine Hierarchie/ein Machtverhältnis.		
Gibt es keinen Altersunterschied von Mitarbeitenden zur Gruppe / den Teilnehmenden?		
Gibt es keinen Kontakt zu den TN außerhalb des Angebots?		
Gibt es keinen Kontakt eines Mitarbeitenden zu einzelnen TN außerhalb des Angebots? (auch über Medien)		
Sind Teilnehmende, Sorgeberechtigte und Verantwortliche über das Angebot informiert?		

Allgemeines und Grundsätzliches	Ja	nein
Hat deine Gemeinde/dein CVJM Ethikleitlinien, an denen du dich orientieren kannst?		
Hat deine Gemeinde/dein CVJM ein Konzept, um Kinder und Jugendliche vor sexualisierter Gewalt zu schützen?		
Hat deine Gemeinde/dein CVJM Leitlinien für den Umgang mit sozialen Medien?		
Gibt es in deiner Gemeinde/deinem CVJM eine Selbstverpflichtungserklärung, in der steht, wie du dich richtig verhältst als Mitarbeiterin oder Mitarbeiter?		
Kennst du sie?		
Hat dir jemand erklärt, was genau das für dich bedeutet?		
Hast du sie verstanden und unterschrieben?		
Der Ernstfall, für den dieses Schutzkonzept gemacht wird:		

Stell dir vor, in einer eurer Gruppen merken die Mitarbeitenden: hier wird einem Kind oder Jugendlichen sexuelle, körperliche oder seelische Gewalt angetan.		
a) 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?		
b) Wissen alle Mitarbeitenden, was sie als Erstes tun müssen?		
c) Wissen alle Mitarbeitenden, wo der Beschwerdebriefkasten ist für alle, die etwas auf dem Herzen haben?		
d) Wissen alle Mitarbeitenden, wie sie ein Gespräch über eine Gewalterfahrung der Kinder und Jugendlichen mit ihnen beginnen können?		
Leitung und Leitungsteam bzw. Vorstand oder Presbyterium		
Gibt es eine/n Verantwortliche/n, sich um einen Verdacht zu kümmern?		
Habt ihr festgelegt, wer mit dem Leitungsteam der Gruppe spricht?		
Habt ihr festgelegt, a) wer sich um Fürsorge und b) Kontrolle eurer Mitarbeitenden kümmert?		
Haben alle, die mitarbeiten, a) ihr Führungszeugnis vorgelegt?		
b) an der Schulung zur Selbstverpflichtungserklärung teilgenommen und diese unterschrieben?		
c) die Ethikleitlinien verstanden?		
Achtet ihr auf eine angemessene, wertschätzende Sprache miteinander und mit den Kindern und Jugendlichen?		
Ein Blick in eure Leitungsteams: a) Redet ihr offen miteinander?		
b) Können alle in gleicher Weise alle anderen loben oder kritisieren?		
Achten wir im Blick auf unsere Verantwortung für die Kinder und Jugendlichen untereinander auf ein angemessenes Verhältnis von Nähe und Distanz?		
Achten wir auf angemessene Kleidung?		
Achten wir auf unser Konsumverhalten, d.h. darauf, was wir – insbesondere vor Kindern oder Jugendlichen – essen, trinken, inhalieren?		
Zum Schluss in diesem Block noch eine Frage: Was macht ihr, wenn sich ein Kind, eine Teilnehmerin oder ein Teilnehmer über jemand aus dem Leitungsteam beschwert? a) Erklären, warum die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter sich so verhalten hat? b) Erklären, dass es so schlimm nun wirklich nicht war? c) Zuhören, das Problem im Team offen ansprechen und das Problem im Sinne des Kindes lösen? ⇒ Nur wenn ihr ohne nachzudenken c) angekreuzt habt, ist alles in Ordnung. Keine Gefahr für's Wohl der Kinder oder Jugendlichen in euren Gruppen!		
Haben eure Mitarbeitenden einen genauen Blick auf die, um die es hier geht: Kinder und Jugendliche, die in eure Veranstaltungen, Gruppen und Freizeiten kommen?		
Werden alle Teilnehmerinnen und Teilnehmer gleich freundlich behandelt/ernst genommen?		
Achten Mitarbeitende darauf, ob eine Teilnehmerin oder ein Teilnehmer einen bedrückten Eindruck macht?		
Sprechen sie sie darauf an?		
Wissen sie, wie sie so ein Gespräch anfangen könnten?		
Greifen sie ein, wenn Späße auf Kosten anderer gemacht werden?		
Achten sie auf ein angemessenes Verhältnis von Nähe und Distanz zu den Kindern und Jugendlichen?		
Achten sie auf angemessene Kleidung?		

Sprechen sie Kinder/Jugendliche persönlich darauf an?		
Kennen sie die Anzeichen für körperliche oder seelische Gewalt?		
Kennen sie die Anzeichen für eine Suchterkrankung der Kinder und Jugendlichen oder in ihrem Zuhause?		
Sprechen sie Kinder und Jugendliche an, wenn sie etwas wahrgenommen haben, das ihnen auffällig oder gefährlich erscheint?		
Wissen sie, wie sie so ein Gespräch anfangen könnten?		
Digitale Räume		
Gibt es feste Regeln für das Benutzen der Räume?		
Wird der Raum von einem Mitarbeitenden moderiert?		
Werden frei nutzbare Räume zwischendurch „kontrolliert“?		
Sind alle Nutzer im Umgang mit dem Tool geübt?		
Sind die benutzten Tools datenschutzrechtlich unbedenklich?		
Ist der Raum für jeden unproblematisch betretbar?		
Kommunikation in die Öffentlichkeit		
Gibt es Verantwortliche für Infos an die Presse?		
Gibt es Verantwortliche für die Info an Kinder und Jugendliche und Eltern über Inhalte und Ziele eurer Arbeit?		
Gibt es einen Ort für Info-Materialien für Kinder, Jugendliche, Erziehungsberechtigte oder Interessierte zum Thema g) Sexualisierte Gewalt h) Körperliche Gewalt i) Seelische Gewalt		
Gibt es jemanden, der diese Infos regelmäßig aktualisiert?		

**Überall, wo ihr nein angekreuzt habt,
habt ihr ein Problem, das ihr im Blick halten müsst.
Legt fest, wer sich schnellstmöglich
darum kümmern wird.**

Risikoanalyse Freizeiten/Schulungen Bearbeitung durch die Freizeit- teams/Schulungsverantwortlichen für jede Freizeit/Schulung			
Nr.		Ja	Nein
	Zielgruppe		
1	Kinder bis 7 Jahren (Familienfreizeiten)		
2	Kinder 7 bis 12 Jahren		
3	Kinder 13 bis 15 Jahren		
4	Jugendliche ab 15 Jahren		
5	Kinder mit erhöhtem Pflegebedarf (besonderer Schutzbedarf)		
6	Kinder / Jugendliche mit Behinderungen (besonderer Schutzbedarf)		
7	Erwachsene mit Behinderungen (besonderer Schutzbedarf)		
8	Kinder und Jugendliche mit Fluchterfahrung (besonderer Schutzbedarf)		
9	Erwachsene		
	Intensität		
10	Ein Vertrauensverhältnis zwischen einzelnen Personen kann aufgebaut werden.		
11	Die Struktur der Veranstaltung beinhaltet eine Hierarchie/ ein Machtverhältnis.		
12	Wie groß ist der Altersunterschied von Mitarbeitenden zur Gruppe / Teilnehmenden?		
13	Gibt es Kontakt zu den TN außerhalb des Angebots?		
14	Gibt es Kontakt eines Mitarbeitenden zu einzelnen TN außerhalb des Angebots? (auch über Medien)		
	Örtlichkeiten		
15	Gibt es abgelegene, nicht einsehbare Bereiche in Gebäude und auf dem Grundstück?		
16	Gibt es Räume in/ Orte, an die sich die Nutzer bewusst zurückziehen können?		
17	Werden die oben genannten Räume/ Orte zwischendurch „kontrolliert“?		
18	Können alle Mitarbeitenden alle Räume nutzen?		
19	Gibt es Personen, die regelmäßig Zutritt in die Institution haben und sich dort unbeaufsichtigt aufhalten (z.B. Handwerker, externe Hausmeister, externe Reinigungskräfte, Nachbarn etc.)?		
20	Ist das Grundstück von außen einsehbar?		
21	Ist das Grundstück unproblematisch betretbar?		
22	Werden Besucher, die nicht bekannt sind, direkt angesprochen und z.B. nach dem Grund ihres Aufenthaltes gefragt?		
	Team		
23	Sind Zuständigkeiten und informelle Strukturen verlässlich und klar geregelt?		
24	Sind die Strukturen/Regeln allen Beteiligten klar, den Mitarbeitenden sowie den betreuten Kindern?		
25	Gibt es ein verbindliches und verlässliches Beschwerdemanagement?		
26	Gibt es eine offene Kommunikations-, Streit- und Feedback-Kultur?		
27	Gibt es Regeln für den angemessenen Umgang mit Nähe und Distanz?		
28	Gibt es einen Handlungsplan (Notfallplan, Handlungskette, in dem für einen Verdachtsfall die Aufgaben und das Handeln konkret geklärt sind)?		
29	Sind die Mitarbeitenden in Bezug auf das Kindeswohl geschult?		
30	Gibt es eine Fehlerkultur? Werden Fehler als Möglichkeit etwas zu lernen und zu verbessern wahrgenommen?		
31	Gibt es Social-Media-Guidelines?		

32	Gibt es konkrete Vereinbarungen, was im pädagogischen Umgang erlaubt ist und was nicht (Umgang mit Nähe und Distanz)?		
33	Werden alle gleichbehandelt? Werden Unterschiede im Umgang pädagogisch begründet oder geschehen diese willkürlich oder abhängig von Sympathien?		
34	Halten sich auch Erwachsene/Teamer an die Regeln?		
35	Sind Sanktionen vorher klar oder werden sie spontan personenabhängig entschieden?		
36	Gibt es Regelungen zu Themen wie z.B. Privatkontakte, Geschenke u.ä.?		
37	Gibt es eine Regelung zum Umgang mit Gerüchten?		
38	Reden die Mitarbeitenden miteinander oder vorwiegend übereinander?		
39	Werden Räume abgeschlossen, wenn eine Mitarbeitender mit einem Kind, Jugendlichen allein ist?		
40	Gibt es Bevorzugungen oder Benachteiligungen von Einzelnen?		
41	Wird sexualisierte Sprache toleriert?		
42	Wird jede Art von Bekleidung toleriert?		

	Weitere Fragen:	
43	Wie werden Regeln aufgestellt und entwickelt?	
44	Welche Beteiligungsmöglichkeiten haben die Kinder und Jugendlichen bei der Entwicklung von Regeln?	
45	Wie wird mit Regelverstößen umgegangen?	
46	Welche Art von Geheimnissen ist erlaubt, was müssen alle wissen?	
47	Wie sichtbar ist der einzelne Mitarbeitende mit seiner Arbeit für die Kolleginnen und Kollegen?	
48	Welche Grenzüberschreitungen sind in unserem pädagogischen Alltag schon passiert?	
49	Wo sind schwierige Situationen, die zu Grenzüberschreitungen führen können?	
50	Welche Schritte können unternommen werden, um dies zu vermeiden und welche Ressourcen und Rahmenbedingungen brauchen wir?	
51	Wie wird mit Körperkontakt und Berührungen umgegangen?	
52	Wie ist die Privatsphäre der Kinder und Jugendlichen und der Mitarbeitenden definiert?	

Zuständig sind in Hüniger in Tente..... in Wermelskirchen

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 _____

Organigramm Beschwerdemanagement

Organigramm Notfallmanagement

Notfallmanagement: Sachdokumentation

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

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

Notfallmanagement: Reflexionsdokumentation

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

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