

Ev. Kirchengemeinde Moers-Scherpenberg

SCHUTZKONZEPT

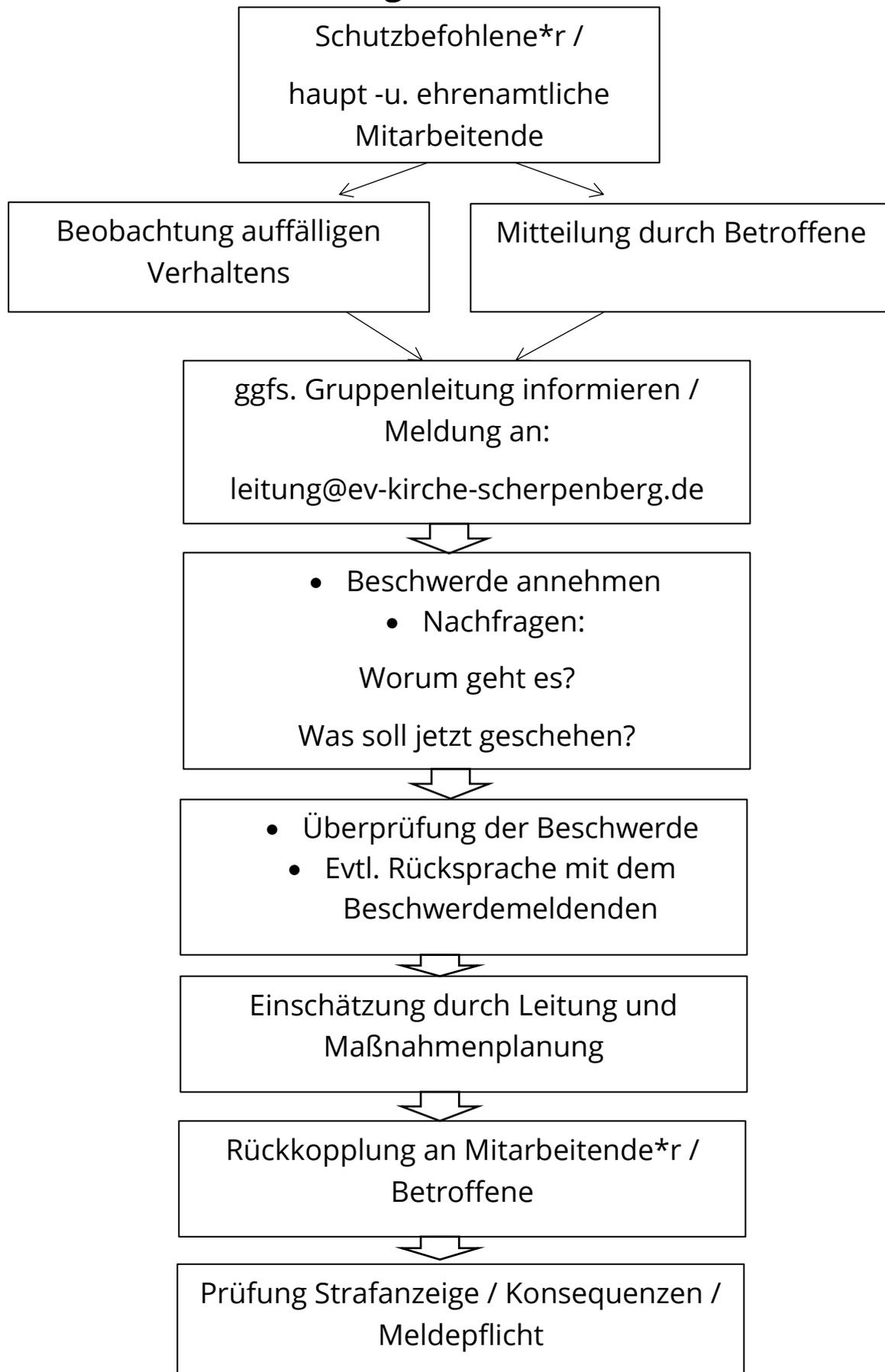
Handlungsschritte bei Verdachtsfällen



Inhaltsverzeichnis

1. Übersicht: Handlungsschritte bei Verdachtsfällen	2
2. Einleitung.....	3
2.1. Zielgruppen des Schutzkonzeptes.....	3
2.2. Leitbild.....	3
3. Schutzfaktoren und ihre Umsetzung	4
3.1. Schutz durch Verantwortung	4
3.2. Schutz durch Kooperation	4
3.3. Schutz durch Einhaltung des Leitbildes.....	4
3.4. Schutz durch Risikoanalyse	5
3.5. Schutz durch Partizipation und Beschwerdeverfahren	6
3.6. Schutz durch Prävention	6
3.6.1. Erweitertes polizeiliches Führungszeugnis.....	8
3.6.2. Schulungen	9
3.7. Schutz durch Standards der Personalauswahl	9
3.8. Schutz durch Verhaltenskodex und Selbstverpflichtung.....	10
3.9. Schutz durch Präventionsangebote und Alltagskultur	10
3.10. Schutz durch Evaluation und Weiterentwicklung	11
4. Intervention: Handlungsschritte, Aufklärung und Aufarbeitung von Verdachtsmomenten	11
4.1. Umgang mit Grenzverletzungen	11
4.2. Verdacht auf Übergriffe durch Kinder/Jugendliche (Peergewalt)	12
4.3. Verdacht auf Übergriffe durch Gruppenleitung und andere Mitarbeitende	12
4.4. Rehabilitation – Umgang mit fälschlichen Beschuldigungen	13
4.5. Umgang mit Anzeichen und Verdacht auf Kindeswohlgefährdung.....	13
4.6. Vertrauensperson.....	14
4.7. Interventionsteam.....	15
5. Adressen.....	17
6. Anhang	18
6.1. Selbstauskunft und Selbstverpflichtungserklärung zum Schutz von Schutzbefohlenen.....	18
6.2. Grundsätze für die Arbeit mit Schutzbefohlenen	20
6.3. Beschwerdedokumentation	21

1. Übersicht: Handlungsschritte bei Verdachtsfällen



2. Einleitung

Die Evangelische Kirchengemeinde Moers-Scherpenberg ist mit ca. 2.000 Gemeindemitgliedern, eine von 28 Kirchengemeinden, die dem Kirchenkreis Moers angeschlossen ist. Unser Gemeindeleben ist durch ein vielfältiges Angebot an Gruppen, Kreisen und Gottesdiensten für Jung und Alt gekennzeichnet.

2.1. Zielgruppen des Schutzkonzeptes

Alle Kinder und Jugendliche sowie volljährige Schutzbefohlene, die an Angeboten unserer Gemeinde teilnehmen sowie alle haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitende der Evangelischen Kirchengemeinde Moers-Scherpenberg. Im weiteren Verlauf dieses Schutzkonzeptes werden sie als „Schutzbefohlene“ bezeichnet.

2.2. Leitbild

Die Gemeindegarbeit der Evangelischen Kirchengemeinde Moers-Scherpenberg lebt durch die Beziehung der Menschen mit Gott und miteinander. Ziel unserer Arbeit mit Schutzbefohlenen ist es, jungen Christinnen und Christen eine Beheimatung in der Gemeinde zu ermöglichen. Diese christliche Grundhaltung authentisch zu leben ist die gemeinsame Aufgabe aller Beteiligten und ein Qualitätsmerkmal unserer Arbeit.

Dazu gehört, dass Schutzbefohlene in der Gemeinde Geborgenheit erfahren, sich als angenommen und wertvoll erleben, Beteiligungsmöglichkeiten und eine größtmögliche Förderung ihrer Entwicklung erfahren. Als Gemeinde übernehmen wir Verantwortung für die uns anvertrauten Menschen. Wir tolerieren keine sexualisierte oder sonstige Gewalt in irgendeiner Form. Der Schutz von Schutzbefohlenen hat höchste Priorität. In der Arbeit mit Schutzbefohlenen entstehen eine persönliche Nähe und eine Gemeinschaft, die von Lebensfreude und Vertrauen geprägt sind. Nähe und Vertrauen sind die Grundlagen für ein gutes Miteinander und unsere Stärke. Sie dürfen nicht ausgenutzt werden oder Schutzbefohlenen schaden. Die Etablierung einer Kultur des Hinschauens und der Grenzachtung, ein respektvoller Umgang miteinander und ein angemessenes Verhältnis von Nähe und Distanz sind wichtige Voraussetzungen für einen wirksamen Schutz von Schutzbefohlenen.

Wie eine solche Kultur in unserem Gemeindeleben weiter etabliert wird, welche präventiven Maßnahmen wir ergreifen und welche Leitlinien wir für den Notfall bereitstellen, formulieren wir im vorliegenden Schutzkonzept.

Seine regelmäßige, jährliche Überprüfung und Aktualisierung ist unumgänglich.

Wir wollen mit diesem Schutzkonzept unseren Beitrag leisten, unsere Gemeinde zu einem sicheren Ort zu entwickeln, an dem jede Form von Gewalt und insbesondere sexualisierte Gewalt keinen Raum hat und wo betroffene Schutzbefohlene Hilfe finden. Je mehr wir uns für die Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Schutzbefohlenen und für die Situation Betroffener sensibilisieren, desto mehr Handlungssicherheit gewinnen wir in unserer Arbeit und tragen so dazu bei, Gewalt im Vorfeld zu verhindern, im konkreten Fall zu beenden und Betroffene zu schützen.

Grundlegend für unsere Arbeit ist eine Kultur der Achtsamkeit auf Grenzverletzungen.

3. Schutzfaktoren und ihre Umsetzung

3.1. Schutz durch Verantwortung

Prävention und Intervention bei jeglicher Form von Gewalt und insbesondere bei sexualisierter Gewalt gehören grundsätzlich in die Verantwortung der jeweiligen Leitung. Ebenso sind das Presbyterium und alle hauptamtlich Mitarbeitenden für die Einhaltung der Präventionsregeln und für die Umsetzung dieses Schutzkonzepts verantwortlich. Damit sind sie auch Teil des Beschwerdemanagements.

Im Alltag ist die jeweilige Leitung für eine klare Positionierung und deutliche Entscheidungen zum Schutz von Schutzbefohlenen verantwortlich. Alle, die in irgendeiner Form Leitungsverantwortung innehaben, sind bereit zu erkennen und zu handeln. Sie wissen, an wen sie sich im Fall einer vermuteten oder beobachteten Gefährdungssituation sofort wenden müssen (siehe Handlungsschritte bei Verdachtsfällen).

Wir stehen für einen partnerschaftlich-demokratischen Führungsstil sowie für transparentes und nachvollziehbares Führungshandeln. Das zeigt sich in sensibler Wahrnehmung, geklärten Rollen, regelmäßiger Reflexion und weitgehender Partizipation.

3.2. Schutz durch Kooperation

Wir arbeiten mit internen und externen Kooperationspartner*innen (s. Anhang) zusammen, um blinde Flecken zu vermeiden und handlungssicher zu sein. Wir streben einen regelmäßigen Austausch unserer geschulten Fachkräfte an. Darunter fallen jährliche Klausurtagungen, in welchen „Prävention / Schutzkonzept“ ein Tagesordnungspunkt ist. Die Umsetzung von Prävention in der täglichen Arbeit der Fachbereiche wird weiterhin regelmäßig reflektiert und diskutiert; notwendige Änderungen am Schutzkonzept oder unserer Praxis werden zeitnah beschlossen. Wir arbeiten eng mit dem Jugendreferat zusammen und koordinieren gemeinsam folgende Aspekte:

- Entwicklung und Weiterentwicklung dieses Schutzkonzeptes
- Austausch in Fragen von Präventionsschulungen und Präventionsmaßnahmen
- Qualifizierung unserer in Fragen der Prävention geschulten Fachkräfte
- Besuch der Schulung Prävention und Intervention durch neue Mitarbeitende

Ein externer Blick hilft, die notwendigen Maßnahmen einzuleiten und nichts zu übersehen. Es ist wichtig, nicht zu zögern, insbesondere wenn es darum geht, eine Vermutung oder unklare Situation zu klären. Je früher eine Vermutung abgeklärt ist, desto schneller ergibt sich Handlungssicherheit.

Unsere Kooperationspartner*innen und Ansprechpersonen sind allen Verantwortlichen durch Aushang und Informationen auf unserer Website bekannt.

3.3. Schutz durch Einhaltung des Leitbildes

Leitbilder fassen das Selbstverständnis und die Grundprinzipien einer Organisation zusammen. Der Schutz von Schutzbefohlenen vor jeglichen Formen der Gewalt, insbesondere sexualisierter Gewalt, ist in unserem Verhaltenskodex (Bestandteil der Gemeindekonzeption) verankert. Wir setzen nicht nur die Präventionsordnung um, sondern wir engagieren uns aktiv

für den Schutz von Schutzbefohlenen und setzen uns für die Stärkung ihrer individuellen Rechte ein. Wir begegnen einander wertschätzend und respektvoll. Bei allem, was wir tun, können auch Fehler geschehen. In diesem Bewusstsein sind wir zu reflektiertem Handeln, konstruktiver Fehlerkultur und Übernahme von Verantwortung aufgerufen.

3.4. Schutz durch Risikoanalyse

Die Risikoanalyse ist ein Instrument, um uns Gefahrenpotentiale und Gelegenheitsstrukturen bewusst zu machen. 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 oder Peergewalt (Gewalt unter Gleichaltrigen) ermöglichen oder sogar begünstigen. Wir lernen und ziehen Konsequenzen aus der Reflexion schwieriger Situationen hinsichtlich der Perspektive des Schutzes gefährdeter Personen. Das führt dazu, dass Abläufe festgehalten und Notfallpläne angepasst werden.

Folgende Risiken haben wir erkannt

Ein Risiko entsteht, wenn die Grenzen zwischen Veranstaltung und privatem Engagement verschwimmen und Mitarbeitende auch zu Teilnehmenden werden. Wenn Rollen nicht klar sind oder nicht eingehalten werden, kann es zu Missverständnissen kommen.

Wir setzen die folgende Haltung gegenüber:

Unsere Veranstaltungen werden öffentlich ausgeschrieben. Veranstaltungen mit privatem Charakter bzw. die Teilnahme von Mitarbeitenden in ihrer Freizeit werden der Leitung bekannt gegeben. Hinsichtlich des Risikos wird auf die stete Einhaltung der professionellen Rolle und des Vorbildcharakters verwiesen.

Folgende Risiken haben wir erkannt:

Übungen mit körperlicher Nähe, z. B. Kooperationsübungen oder Erste-Hilfe-Kurse, die methodisch eingesetzt werden, können die Grenzen von Teilnehmenden verletzen.

Wir setzen die folgende Haltung gegenüber:

Die Risiken der Grenzverletzungen werden ins Wort gebracht und mögliche Alternativen angeboten.

Folgende Risiken haben wir erkannt:

Situationen emotionaler Nähe, z. B. Beratungssituationen oder Trauer-/Trostsituationen können Gefahren bergen.

Wir setzen die folgende Haltung gegenüber:

Diese Situationen müssen von den Mitarbeitenden sensibel reflektiert werden. Kollegialer Austausch und Supervision können von den Mitarbeitenden über die Selbstreflexion hinaus in Anspruch genommen werden.

Folgende Risiken haben wir erkannt:

Konstellationen mit großer Machtdistanz aber geringem Altersunterschied zwischen Leitungspersonen und schwärmenden Teilnehmenden sind eine Herausforderung für Leitende.

Wir setzen die folgende Haltung gegenüber:

Gemeindearbeit durch personales Angebot ist immer auch Beziehungsarbeit. Schwärmende Teilnehmende sind möglich und Ausdruck von Orientierung an der Leitung. Beides setzt aber ein klares Rollenverständnis und Einhaltung der Rolle als Leitung voraus. Wir achten daher auf das Nähe-Distanzverhältnis und reflektieren dieses im Leitungsteam.

Folgende Risiken haben wir erkannt:

Uns sind die Risiken hierarchischer Strukturen sowie heimlicher Hierarchien bewusst.

Wir setzen die folgende Haltung gegenüber:

Durch Offenlegung von Entscheidungsprozessen, Ankündigung von Programmpunkten, Transparenz in den Abläufen, nachvollziehbares und abgesprochenes Handeln im Team und sachliche Begründungen für Entscheidungen versuchen wir dem Risiko entgegenzuwirken.

Wir haben festgestellt, dass Sensibilität, Haltung und Transparenz enorm wichtig sind, um Risiken zu begegnen. Wir sind uns der Macht durch unsere Rolle als Hauptamtliche oder ehrenamtliche Mitarbeitende bewusst und gehen achtsam mit dem uns geschenkten Vertrauen um. Über diese Haltung informieren wir in Gesprächen und zeigen es im wertschätzenden Umgang miteinander.

Durch Partizipation von den und Reflexion mit den Teilnehmenden bzw. den Auftraggebenden setzen wir die Risikoanalyse stetig fort, sodass sie sich auf unser zukünftiges Handeln auswirkt.

3.5. Schutz durch Partizipation und Beschwerdeverfahren

Partizipation

Mitbestimmungsrechte werden implizit in die Konzeption von Veranstaltungen, Projekten und Aktionen einbezogen und auch explizit und offen zur Sprache gebracht. Wir gewährleisten dies durch regelmäßige Information der Schutzbefohlenen.

Zur Beteiligung gehört auch, dass regelmäßig Befragungen zur subjektiven Zufriedenheit (z. B. Zwischenfeedback) stattfinden, als Signal an die Schutzbefohlenen, wie wichtig ihre Mitbestimmung und ihre Rechte genommen werden, und als Mittel zur steten Weiterentwicklung der Arbeit und des Schutzkonzepts.

3.6. Schutz durch Prävention

Präventionsgrundsätze: Was Schutzbefohlene wissen müssen

1. Es gibt angenehme, aber auch unangenehme Gefühle und diese sollen/ können auch ausgedrückt werden. Es gibt auch „komische“ Gefühle, die positiv und negativ zugleich sein können.

2. Ebenso gibt es gute und schlechte Geheimnisse. Schlechte Geheimnisse machen ungute (schlechte) Gefühle und dürfen (müssen) weitergesagt werden. Das ist kein Verpetzen.
3. Jede/r hat das Recht „nein“ zu sagen, wenn etwas geschieht, was unangenehme Gefühle macht.
4. Jede/r hat das Recht auf den eigenen Körper. Niemand darf eine/n andere/n berühren, wenn dies nicht gewollt ist.
5. Es gibt sexualisierte Gewalt! Täter und Täterinnen sind meist Menschen, die bekannt/verwandt sind. Das heißt nicht der „böse Mann“ ist vermutlich der Täter, sondern jemand, den man gern hat, der aber eine Grenze verletzt.
6. Erwachsene wissen, dass es sexualisierte Gewalt gibt. Sie haben die Aufgabe sensibel hinzuhören, wenn Schutzbefohlene diesbezüglich etwas erzählen.

(siehe auch Verhaltenskodex der Gemeinde)

Wir beschäftigen uns mit folgenden Fragestellungen:

Welche Strategien setzen Täter*innen ein, um sexuelle Gewalt zu planen und zu verüben? Welche Gegebenheiten könnten Täter*innen in unserer Einrichtung ausnutzen? An wen wende ich mich im Falle eines Verdachts? Wie sieht ein Umgang mit Schutzbefohlenen aus, der die individuellen Grenzen achtet? Und wie kann ich mich selbst vor falschem Verdacht schützen?

Ansprechstellen und Beschwerdestrukturen

Siehe: **Übersicht „Handlungsschritte bei Verdachtsfällen“ (am Anfang dieses Schutzkonzeptes)**

Funktionierende Beschwerdestrukturen sorgen dafür, dass Fehlverhalten frühzeitig bekannt wird und entsprechend gehandelt werden kann. Anliegen können jederzeit vorgebracht werden und werden ernst genommen. Unsere Leitung ist dafür sensibilisiert, dies in der Praxis umzusetzen.

Unsere Fehler- und Feedback-Kultur ist im Aufbau begriffen. Nach jedem Angebot legen wir Wert darauf, uns gegenseitig Resonanz und Feedback für unsere Arbeit zu geben und gemeinsam zu lernen. Hierbei liegt das Verständnis zugrunde, dass wir alle Fehler machen und mit selbigen so konstruktiv umgehen (wollen), dass sie uns eine Gelegenheit zum Lernen und zur persönlichen Weiterentwicklung bieten. Deswegen ist es uns wichtig, konsequent gegen Grenzverletzungen und Regelverstöße vorzugehen.

Insbesondere aber ist in jedem Fall unsere Beschwerdestelle leitung@ev-kirche-scherpenberg.de erreichbar. Sie nimmt Hinweise und Kritik entgegen, überlegt, auf welchem Weg deren Ziel am besten erreicht werden kann, und leitet sie an die Personen weiter, die eine Umsetzung gewährleisten können. Wer uns nicht direkt ansprechen mag, z. B., weil sie oder

er mit uns nicht über möglicherweise intime oder peinliche Dinge reden möchte, kann uns diese auch durch eine dritte Person mitteilen lassen.

Im Mittelpunkt steht für uns die Beschwerde führende Person. Ihr Anliegen nehmen wir ernst und möchten es möglichst vollständig und zutreffend erfassen. Deshalb werden wir Rückfragen stellen. Wenn wir sicher sind, verstanden zu haben, überlegen wir, auf welchem Wege das Anliegen am besten weiterbearbeitet und umgesetzt werden kann. Wir leiten die Beschwerde an die dafür geeignete Person oder Stelle weiter. Damit bei der Bearbeitung nichts verloren geht und die einzelnen Schritte nachvollziehbar bleiben, dokumentieren wir sie. Ein Meldebogen sowie Formulare für die Dokumentation und Bearbeitung einer Beschwerde sind als Arbeitshilfen diesem Konzept beigefügt (s. Anlagen). Wichtig ist uns, die betroffene Person über das Ergebnis der Bearbeitung und insbesondere auch über Veränderungen, die wir infolge der Beschwerde vorgenommen haben, zu informieren. Kritik zu üben oder auf Übergriffe hinzuweisen, kostet oftmals Mut, Kraft und Zeit. Wer das in unser Zusammenleben investiert, soll erfahren, dass es sich gelohnt hat. Um dies alles zu gewährleisten, haben wir ein Beschwerdeverfahren festgelegt. Dessen Ablauf ist in der Übersicht „Handlungsschritte bei Verdachtsfällen“ am Anfang dieses Schutzkonzepts dargestellt.

Weitere Ansprechpartner

Neben der Beschwerdestelle sind in unserer Kirche weitere Personen für Anregungen, Kritik und Hinweise ansprechbar. Für Mitteilungen von Verletzungen der sexuellen Selbstbestimmung hat der Kirchenkreis Moers drei Vertrauenspersonen eingesetzt. An sie können sich Betroffene und Ratsuchende wenden. Sie haben eine „Lotsenfunktion“ und vermitteln Hilfe von Institutionen, mit denen sie vernetzt sind. Auch staatliche Stellen bieten Rat und Hilfe. Betroffene können sich insbesondere an folgende Ansprechpartner wenden:

Ansprechstelle EKIR

Claudia Paul, Graf-Recke-Str. 209a, 40237 Düsseldorf, 0211/3610312, claudia.paul@ekir.de, www.ekir.de/ansprechstelle

Amt für Jugendarbeit

Erika Georg-Monney, Hans-Böckler-Straße 7, 40476 Düsseldorf, 0211/4562471, georg-monney@afjekir.de

3.6.1. Erweitertes polizeiliches Führungszeugnis

Alle beruflich Mitarbeitenden müssen ab dem 1.1.2021 ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen – unabhängig von ihrer Tätigkeit. Dies gilt grundsätzlich auch für Menschen im Ausbildungsverhältnis. Für beruflich Mitarbeitende in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen besteht diese Pflicht bereits durch die Regelung im SGB VIII (§72a).

Die Pflicht zur Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses gilt auch für Pfarrer*innen und Kirchenbeamt*innen.

Das erweiterte Führungszeugnis darf zum Datum der Vorlage nicht älter als drei Monate sein und ist nach 5 Jahren erneut vorzulegen. Die Einsichtnahme erfolgt durch eine vom Träger beauftragte Person über das Vier-Augen-Prinzip. Lediglich die Einsicht wird in einem Formular

dokumentiert. Einsichtnahme bedeutet, dass in jedem Fall das Führungszeugnis bei der Person verbleibt. Das Führungszeugnis muss von haupt- und nebenamtlich tätigen Personen vorgezeigt werden.

In der Evangelischen Kirchengemeinde Moers-Scherpenberg müssen auch **ALLE** ehrenamtlich tätige Personen ab einem Alter von 14 Jahren ihr erweitertes Führungszeugnis vorlegen.

Für ehrenamtlich Mitarbeitende kann die Befreiung von der Gebühr für das Führungszeugnis, gemäß § 12 JVKostO, beim Antrag auf Erteilung eines erweiterten Führungszeugnisses aufgrund der ehrenamtlichen Mitarbeit in den Bereichen der Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen beantragt werden. Die Einsichtnahme wird ordnungsgemäß von den dazu beauftragten Personen dokumentiert (vgl. Vorlagen in Anlage 3).

3.6.2. Schulungen

Damit das Schutzkonzept umfassend greift, bedarf es verpflichtender Fortbildungen für alle Mitarbeitenden (vgl. Kirchengesetz § 6 (3) 4), die im Kirchenkreis Moers ausschließlich auf der Basis des vorliegenden Fortbildungskonzeptes im Kirchenkreis Moers (in den Regionen oder auf synodaler Ebene) durchgeführt werden. Die Basis-Fortbildung ist für alle Berufs- und Beschäftigungsgruppen sowie für alle Ehrenamtlichen verpflichtend. Je nach Intensität des Kontaktes mit Schutzbefohlenen gibt es spezifische Intensiv-Fortbildungen und für Verantwortliche eine Leitungs-Fortbildung, die jeweils inhaltlich auf die Basis-Fortbildung aufbauen. Die Fortbildungen werden im wiederkehrenden Rhythmus von 5 Jahren durchgeführt. Alle Fortbildungen werden, so weit möglich, durch Multiplikator*innen erfolgen, die durch die EKIR ausgebildet wurden und die mit dem „Konzept zum Schutz vor sexualisierter Gewalt“ des Kirchenkreises Moers vertraut sind. Zur Erstellung der Schutzkonzepte anderer Träger im Kirchenkreis oder zu besonderen Anlässen können zusätzlich Informationsveranstaltungen zum Konzept Schutz vor sexualisierter Gewalt durchgeführt werden. Fortbildungen zum Kindeswohl nach §8a SGB VIII müssen weiterhin parallel durchgeführt werden.

3.7. Schutz durch Standards der Personalauswahl

Einstellungs- und Klärungsgespräch

Prävention gegen sexualisierte Gewalt wird im Einstellungsgespräch oder vor Aufnahme des ehrenamtlichen Engagements thematisiert. Wir machen deutlich, dass wir kein Ort für Menschen sind, die Macht und Überlegenheit ausleben wollen, sondern ein attraktiver Ort für Menschen mit ausgeprägtem Verantwortungsbewusstsein für den Schutz von Schutzbefohlenen. Die erforderliche Ablehnung sexualisierter Gewalt, die Mitarbeit an der „Kultur der Achtsamkeit“ sowie die Positionierung zum Leitbild des Referats und den Profilen der Fachbereiche werden betont und eingefordert.

Die Einstellungsgespräche hauptamtlicher Mitarbeitender*innen führt die Gemeindeleitung. Die Klärungsgespräche mit Honorarmitarbeitenden und ehrenamtlich Tätigen erfolgen durch die Leitung. Die Thematisierung kann folgendermaßen geschehen:

„Seit 2010 sind wir als Kirche auf dem Weg, unsere Präventionsmaßnahmen gegen sexualisierte Gewalt zu verstärken und haben es uns als Institution zur Aufgabe gemacht, zu lernen und vorzubeugen. Das und die Verantwortungsübernahme für den

Schutz von Schutzbefohlenen erwarten wir auch von unseren Mitarbeitenden. Damit verbunden ist ein grenzwahrender Umgang mit Schutzbefohlenen und ein aufmerksames ‚Hinschauen anstatt Wegschauen‘. Welche Möglichkeiten sehen Sie dazu in Ihrem möglichen Arbeitsbereich und wie würden Sie diese Verpflichtung aktiv umsetzen?“

Ein entsprechender Gesprächsleitfaden ist in der Arbeitshilfe Hinsehen – Handeln - Schützen S. 65f zur Verfügung gestellt. Diese Gespräche werden dokumentiert.

Alle Mitarbeitenden unterschreiben eine Selbstverpflichtungserklärung, in der sie sich zum achtsamen und wertschätzenden Umgang sowie dem Schutz der Schutzbefohlenen verpflichten.

Vorzulegende Dokumente

Zu Beginn der Aufnahme der Tätigkeit stehen die Vorlage eines erweiterten polizeilichen Führungszeugnisses zur Einsichtnahme sowie die obligatorische Selbstverpflichtungserklärung.

Der Personalabteilung obliegt bei hauptamtlichen Mitarbeitenden die Einsichtnahme der erweiterten polizeilichen Führungszeugnisse, die Aufbewahrung der Selbstverpflichtungserklärungen sowie der Teilnahmebescheinigungen an obligatorischen Präventionsschulungen und Fortbildungen. Die Einsichtnahme in erweiterte polizeiliche Führungszeugnisse und die Selbstverpflichtungserklärung werden alle fünf Jahre wiederholt.

Bei Honorarmitarbeitenden und ehrenamtlich Mitarbeitenden erfolgt die Dokumentation der Einsichtnahme in die Führungszeugnisse und der Teilnahmen an Präventionsschulungen durch die Gemeindeleitung. Dort werden auch die Selbstverpflichtungserklärungen verwahrt.

3.8. Schutz durch Verhaltenskodex und Selbstverpflichtung

Instruktionen des Kirchenkreises

Der Kirchenkreis Moers gibt einen Verhaltenskodex vor. Vor jedem Angebot bzw. jeder Veranstaltung werden verbindliche Vereinbarungen mit allen Verantwortlichen getroffen. Bei allen Regelungen gilt es immer, den Schutz der Schutzbefohlenen umzusetzen und Haupt- und Ehrenamtliche vor falschem Verdacht zu bewahren. Besondere Herausforderungen durch die Instruktionen sind z. B. Übernachtungen in Gemeinschaftsunterkünften bei Großveranstaltungen (die teilweise vorher nicht besichtigt werden können) sowie der Umgang mit Alkohol bei Veranstaltungen mit jungen Erwachsenen. So ergeben sich unterschiedlich sensible Punkte. Hier müssen Lösungen gesucht werden, um den bestmöglichen Schutz zu gewährleisten.

3.9. Schutz durch Präventionsangebote und Alltagskultur

Die Angebote der Kirchengemeinde sind Orte, an denen alle Schutzbefohlenen altersangemessene Informationen über sexualisierte Gewalt erhalten. Neben konkreten Präventionsprojekten und -schulungen kommt es vor allem darauf an, die eigene präventive Haltung im Alltag zu leben. In jedem (Fach-)Bereich sind Referent*innen benannt, die explizit das Thema Prävention in den Blick nehmen. Dies sind konkret (Erreichbarkeiten siehe Aushang in der Gemeinde und unter 5. Adressen in diesem Konzept):

- Jürgen Voss (Grafschafter Diakonie)
- Andrea Kröger (Ev. Familienbildungswerk Moers)
- Lea Cerny (Mabilda e.V.)

Folgende Anlässe nutzen wir, um Haltung, Grenzen und Respekt zu thematisieren:

- Regeln und Verabredungen zum Umgang miteinander
- Herausforderungen und Situationen von Grenzverletzungen oder Gruppenzwang im Kursgeschehen
- thematische Einheiten und Veranstaltungen zu Themen wie Mobbing
- Reflexionsgespräche und Rückmeldungen der Teilnehmenden und ehrenamtlichen Mitarbeitenden
- Schulungen bezüglich der Zufriedenheit im Umgang miteinander
- seelsorgliche Gespräche und der besondere Umgang mit Nähe, Distanz und Verschwiegenheit
- Reflexion unserer professionellen Rolle und der Bedürfnisse der unterschiedlichen Akteure

3.10. Schutz durch Evaluation und Weiterentwicklung

Um die Qualität des institutionellen Schutzkonzepts zu sichern, ist es erforderlich, dass es im Laufe der Zeit fortgeschrieben und an Veränderungen angepasst wird. Deswegen reflektieren wir jährlich seine Wirksamkeit. Dabei wird auch die Partizipation aller Beteiligten sichergestellt und beschriebene Maßnahmen kommen auf den Prüfstand.

4. Intervention: Handlungsschritte, Aufklärung und Aufarbeitung von Verdachtsmomenten

Unsere Leitungsebenen übernehmen Verantwortung und kümmern sich, wenn sie über Fehlverhalten informiert werden.

Ein Plan (siehe Anfang dieses Konzeptes) für das Vorgehen in einem Verdachtsfall von sexualisierter Gewalt bietet allen Beteiligten Orientierung und Sicherheit. Wir werden im Folgenden unterschiedliche Szenarien betrachten.

4.1. Umgang mit Grenzverletzungen

Zufällige und unbeabsichtigte Grenzverletzungen können korrigiert werden. Die grenzverletzende Person kann aufgrund der Reaktion der bzw. des Betroffenen, der eigenen Wahrnehmung oder durch eine Rückmeldung von Dritten das eigene Verhalten reflektieren, sich entschuldigen und das eigene Verhalten zukünftig ändern.

Wenn eine Grenzverletzung beobachtet wird, muss das grenzverletzende Verhalten gestoppt und als solches benannt werden. Ziel der Intervention ist die Beendigung der Grenzverletzung, eine Unterstützung der betroffenen Person und die Einsicht und Verantwortungsübernahme durch die grenzverletzende Person.

Weitere Schritte können die gemeinsame Erarbeitung einer Verhaltensalternative sein und die Verabredung von klaren Regeln. Dies ist insbesondere bei Grenzverletzungen unter Schutzbefohlenen ein wichtiger pädagogischer Auftrag.

Grenzverletzungen von Erwachsenen können in der Regel im Team, in der Gruppe mit kollegialer Unterstützung geklärt werden. Das kollegiale Ansprechen von grenzverletzendem Verhalten, von Überforderungssituationen oder anderem fachlichen Fehlverhalten eröffnet immer die Möglichkeit der Reflexion und einer Verhaltenskorrektur. Fachliche Anleitung, Fortbildung, Supervision, Dienstanweisungen und grenzachtende institutionelle Regeln vermeiden und/oder korrigieren Grenzverletzungen aus Unachtsamkeit oder Unwissenheit. In der jeweiligen Praxis ist die Bewertung einer Grenzverletzung, d.h. das Erkennen der Grenze zwischen Nähe und Distanz, im Team mit der Leitung und der Fachbereichsleitung in einem gemeinsamen Prozess auszuhandeln.

Führt das kollegiale Ansprechen zu keiner Veränderung, ist die Unterstützung der Leitung notwendig. In ihrer Verantwortung liegt es, Maßnahmen und gegebenenfalls Regeln oder Strukturen zu schaffen, die diese Grenzverletzungen grundsätzlich verhindern, und darüber hinaus einzuschätzen, ob externe Hilfe zur Reflexion und Veränderung des grenzverletzenden Verhaltens notwendig ist. In diesem Zusammenhang sind mögliche Maßnahmen wie Ermahnung oder Abmahnung, Freistellung von Beauftragungen bis hin zur Kündigung zu überprüfen. Bei diesen Schritten wird die Leitung von der Fachbereichsleitung unterstützt.

4.2. Verdacht auf Übergriffe durch Kinder/Jugendliche (Peergewalt)

Durch die besondere Aufmerksamkeit hinsichtlich der Prävention gegen sexualisierte Gewalt rückt auch grenzverletzendes oder sexuell übergriffiges Verhalten unter Schutzbefohlenen in den Fokus.

Mädchen und Jungen, die von dieser Form der Peergewalt betroffen sind oder diese ausgeübt haben, bedürfen der gleichen Aufmerksamkeit wie die Betroffenen von sexualisierter Gewalt durch Erwachsene. Ein solches Vorkommnis erfordert das gleiche Maß an Intervention und Aufarbeitung.

Für Bildungsveranstaltungen, Freizeiten und Fahrten mit Schutzbefohlenen erarbeiten die Verantwortlichen unter Berücksichtigung dieses Schutzkonzeptes ein verbindliches Handlungsschema zum Schutz vor Grenzverletzungen, Übergriffen und Gewalt.

4.3. Verdacht auf Übergriffe durch Gruppenleitung und andere Mitarbeitende

Sexuelle Übergriffe geschehen mit Absicht. Die übergriffige Person setzt sich deutlich über verbale, nonverbale oder körperliche Widerstände der Betroffenen hinweg, ebenso wie über unsere institutionellen Regeln und fachliche Standards in diesem Schutzkonzept. Sexuelle Übergriffe können strafrechtlich relevant sein. Kommt es zu einem Verdacht, muss eine der

unabhängigen Ansprechpersonen für Fragen zum sexuellen Missbrauch informiert werden. Es gilt bei einem Verdacht auf sexualisierte Gewalt der vorgeschriebene Verfahrensweg.

4.4. Rehabilitation – Umgang mit fälschlichen Beschuldigungen

Der Verdacht auf sexualisierte Gewalt löst eine Vielzahl heftiger Emotionen und Verunsicherung aus. Ein Verdacht muss immer ernst genommen und überprüft werden. Das bedeutet, dass alle Maßnahmen zum Schutz der möglichen Betroffenen ergriffen werden müssen.

Bis zur Klärung der Beschuldigung besteht jedoch auch die Unschuldsvermutung. Sprachlich verpflichtet dies zu einer sorgfältigen Verwendung der Begriffe „Beschuldigte*r“ und „Täter*in“. Der Begriff „beschuldigte Person“ impliziert, dass es auch eine fälschliche Beschuldigung geben kann und der Verdacht oder die erhobenen Vorwürfe falsch sein können.

Auch der beschuldigten Person gegenüber besteht die Pflicht zur Fürsorge. Für sie gilt die Unschuldsvermutung, bis das Gegenteil erwiesen wurde. Diese Unschuldsvermutung bedeutet jedoch nicht, dass auf erforderliche und unmittelbare Maßnahmen verzichtet werden muss. Ganz im Gegenteil muss u. U. zum Schutz des möglichen Opfers und der beschuldigten Person sehr schnell gehandelt werden.

Sollte sich der Verdacht als eine fälschliche Beschuldigung herausstellen, beginnt das Rehabilitationsverfahren. Eine fälschliche Beschuldigung ist für die beschuldigte Person, ihr privates und institutionelles Umfeld eine hohe Belastung und eine krisenhafte Erfahrung. Die Leitung sucht das Gespräch mit dem/der fälschlich Beschuldigten und informiert alle Stellen und Personen, die an der Intervention beteiligt waren, über das Ausräumen des Verdachts. Diese Gespräche werden dokumentiert. Die fälschlich beschuldigte Person, das Team und die Gruppe und die Eltern bekommen die Möglichkeit der Aufarbeitung mit einer externen Fachkraft.

Alle Aufzeichnungen, die auf die fälschliche Beschuldigung verweisen, werden gelöscht. Bei hauptamtlichen Mitarbeitenden wird ihnen die Einsichtnahme in die vollständige Personalakte angeboten.

Davon unberührt bleibt das Prinzip des Ansprechens und Öffnens des Themas im Team und der sorgfältigen Klärung, was zu dieser Beschuldigung geführt hat.

4.5. Umgang mit Anzeichen und Verdacht auf Kindeswohlgefährdung

Sexueller Missbrauch und andere Formen von Gewalt stellen eine Kindeswohlgefährdung dar. Besteht eine solche Vermutung bzw. ein Verdacht, ist das weitere Vorgehen durch das Kinder- und Jugendhilfegesetz und das Bundeskinderschutzgesetz geregelt. Eine Kindeswohlgefährdung kann sich z. B. zeigen durch

- plötzliche Verhaltensänderung eines Mädchens oder eines Jungen
- äußere Hinweise auf Vernachlässigung, Verwahrlosung, Misshandlung oder
- Missbrauch
- Dritte, die über die Gefährdung eines Kindes berichten

- Risikosituationen, die selbst wahrgenommen werden

Schutzbefohlene, die sexuell missbraucht werden oder wurden, brauchen Menschen, die bereit sind, hinzuschauen und zu handeln. Konkret kann unser Handeln im Schutzkonzept folgendermaßen beschrieben sein: Wenn wir als hauptamtlich oder ehrenamtlich tätige Person den Verdacht einer Kindeswohlgefährdung haben,

- nehmen wir die Sorge ernst,
- bleiben wir ruhig und
- besprechen die Sorge mit einer Person unseres Vertrauens.

Ehrenamtlich Tätige und Honorarkräfte wenden sich mit ihrem Verdacht an Hauptamtliche oder die namentlich benannte Ansprechperson in ihrem Kontext.

Hauptamtliche

- schätzen gemeinsam und mit Unterstützung durch insofern erfahrene Fachkräfte, Fachberatungsstellen oder durch eine anonymisierte Falldarstellung beim Jugendamt die Risikosituation ein.
- wirken auf die Inanspruchnahme von Hilfe hin. Wenn das nicht gelingt, informieren sie das zuständige Jugendamt.
- dokumentieren alle Abläufe und Gespräche.

4.6. Vertrauensperson

Der Kirchenkreis Moers hat Vertrauenspersonen benannt, an die sich jede*r bei einem Verdacht auf sexualisierte Gewalt wenden soll (vgl. Anlage 7).

- Die Vertrauenspersonen nehmen die Mitteilung auf und wissen, wie der weitere Verfahrensweg ist. Hierzu beraten sie als Lots*innen im System.
- Sie sind mit dem Interventionsteam des Kirchenkreises Moers vernetzt, um notwendige nächste Schritte für Betroffene und ggf. deren Eltern (oder Personensorgeberechtigte) einzuleiten.
- Sie rufen bei Meldung einer bzw. eines Betroffenen das Interventionsteam zusammen. Für die Fallbearbeitung ist die Vertrauensperson nicht verantwortlich. Die Vertrauenspersonen
- sind mit anderen Hilfeeinrichtungen (landeskirchlicher Meldestelle, Fachberatungsstellen, Jugendamt, insoweit erfahrenen Fachkräften, Polizei etc.) vernetzt, um bei einer Mitteilung schnell und sicher handeln, beraten und reagieren zu können.
- stehen im Kontakt mit der „Ansprechstelle für den Umgang mit Verletzung der sexuellen Selbstbestimmung der Ev. Kirche im Rheinland“

- nehmen an den Tagungen der Netzwerkvertrauenspersonen der EKIR teil und bilden sich regelmäßig fort.
- werden durch die Nennung ihrer Namen und Kontaktdaten so bekannt gemacht, dass sie im Bedarfsfall sofort leicht zu finden sind (z. B. auf den Internetseiten des Kirchenkreises und der Gemeinden, in Gemeindebriefen, Aushängen etc.).

Als Vertrauenspersonen im Kirchenkreis Moers sind benannt (Kontaktdaten finden sich unter 5. Adressen in diesem Konzept):

- Andrea Kröger
- Jürgen Voß
- Externe Vertrauensperson: Lea Cerny

4.7. Interventionsteam

Zusammensetzung des Interventionsteams

- Superintendent*in (Vertretung Assessor)
- Jurist*in (N.N.)
- Presse (Herr Schäffer / Vertretung Frau Mathias)
- Anke Jäger (als Fachberatung)
- Jeweilige Trägervertretung
- Ggf. Fachberatung im weiteren Sinne (MAV, KiTa-Leitung z.B. aus Rheinhausen, Beratungsstelle Frau Borsch, Vertretung Graftschafter Diakonie oder Erziehungsverein, InSoFa

Aufgaben eines Interventionsteams

- Einschätzung und Beurteilung eines Verdachtes
- Unterstützung der verantwortlichen Stelle bei der Planung der Intervention mit Empfehlung konkreter Handlungsschritte gemäß Interventionsplan
- Prüfung arbeitsrechtlicher und strafrechtlicher Konsequenzen
- Planung von Schutzmaßnahmen und Empfehlung von Unterstützungsangeboten
- Hinweis auf die Meldepflicht
- Umgang mit der Öffentlichkeit und Medien
- ggf. Abstimmung mit der Öffentlichkeitsarbeit der Landeskirche
- Hinweise zur Aufarbeitung
- ggf. Hinweise zur Rehabilitierung

Exemplarischer Ablauf einer Intervention

- Darstellung des Verdachts/des Vorfalls durch die Person, der der Verdacht mitgeteilt wurde oder die Einrichtungsleitung im Interventionsteam
- Bei minderjährigen Betroffenen Gefährdungseinschätzung mit einer insoweit erfahrenen Fachkraft gem. § 8a SGB VIII
- Vereinbarung von Maßnahmen zum Schutz des betroffenen Kindes oder Jugendlichen oder Schutzbefohlenen
- Prüfung der Möglichkeit, Strafanzeige zu erstatten
- Bei minderjährigen Betroffenen Prüfung der Einschaltung des Jugendamtes
- Vereinbarung über das weitere Vorgehen • Entscheidung über eine Freistellung des bzw. der Mitarbeitenden
- Bei minderjährigen Betroffenen Einbeziehung der Personensorgeberechtigten, sofern hierdurch das Kindeswohl nicht gefährdet wird
- ggf. Hinzuziehung eines Juristen bzw. einer Juristin
- bei Kitas: Information an den örtlichen öffentlichen Jugendhilfeträger und das Landesjugendamt
- Verpflichtung zur Verschwiegenheit
- dem bzw. der aufdeckenden Mitarbeitenden und deren Team sowie den Leitungskräften wird externe Unterstützung zur Verfügung gestellt
- Treffen einer eindeutigen und ausreichenden Sprachregelung hinsichtlich des Vorfalls auch für die Öffentlichkeit.

Meldepflicht

In jedem begründeten Verdachtsfall besteht für die Mitarbeitenden der Evangelischen Kirche im Rheinland die gesetzliche Meldepflicht bei der Meldestelle der Evangelischen Kirche im Rheinland. Die Meldestelle ist telefonisch, per Mail und persönlich nach Vereinbarung zu erreichen. Dort werden alle erforderlichen Daten, Schilderungen und Angaben aufgenommen und sowohl zur Bearbeitung als auch zu statistischen Zwecken erfasst. Wenn ein begründeter Verdacht auf sexualisierte Gewalt durch eine kirchliche Mitarbeiterin oder einen kirchlichen Mitarbeiter (beruflich oder ehrenamtlich) oder ein Verstoß gegen das Abstinenzgebot vorliegt, haben berufliche und ehrenamtliche Mitarbeitende diesen unverzüglich der Meldestelle nach § 8 des Kirchengesetzes zum Schutz vor sexualisierter Gewalt zu melden. Hierzu ist eine zentrale Meldestelle der Evangelischen Kirche im Rheinland im Landeskirchenamt in Düsseldorf eingerichtet worden. Eine Meldung kann telefonisch, per EMail oder persönlich nach Terminvereinbarung erfolgen. Die Meldestelle gibt zu Beginn des Gesprächs zunächst einige Hinweise zum offiziellen Verfahren, hört sich aufmerksam den geschilderten Vorfall und die Verdachtsmomente an und leitet dann an die verantwortlichen Stellen (z. B. an die zuständigen Jurist*Innen im Landeskirchenamt oder an die jeweilige Leitungsperson bzw. das Leitungsgremium) zur Verdachtsklärung und gegebenenfalls Intervention weiter. Sie weist außerdem auf das Angebot der Beratung durch die Ansprechstelle hin, dokumentiert die Meldungen und führt über diese eine Statistik. Die Meldestelle hält die Bearbeitung sowie den Abschluss des Verdachtsfalls nach und verwahrt die Meldungen im Rahmen der datenschutzrechtlichen Vorgaben.

5. Adressen

Zentrale Meldestelle für begründete Fälle sexualisierter Gewalt

Telefon 0211-4562-602

meldestelle@ekir.de

Frau Georg-Monney

vertrauensperson.georg-monney@ekir.de

Handy: 0174 1525027

Vertrauenspersonen im Kirchenkreis Moers

Andrea Kröger

Mühlenstr. 20

47441 Moers

Tel.: 02841 100139

Handy: 0176 7353 9283

E-Mail: a.kroeger@kirche-moers.de

Jürgen Voß

Grafschafter Diakonie gGmbH – Diakonisches Werk Kirchenkreis Moers

Konradstr. 86

47475 Kamp-Lintfort

Mobil: 0173 8260523

E-Mail: j.voss@grafschafter-diakonie.de

Lea Cerny

Mabilda e.V.

Kalthoffstr. 73

47166 Duisburg

Tel.: 02841 100267 (Weiterleitung auf einen externen Anschluss)

E-Mail: Lea-Cerny@gmx.de

Ev. Hauptstelle für Familien- und Lebensberatung

Telefon 0211-3610-312

Hilfetelefon sexueller Missbrauch

Telefon 0800-22 55 530

www.save-me-online.de

Nummer gegen Kummer - Beratungsangebot für Kinder, Jugendliche und Eltern in ganz Deutschland

Telefon 116 111

www.nummergegenkummer.de

Hilfeportal Sexueller Missbrauch

www.hilfeportal-missbrauch.de

Trau Dich! Bundesweite Initiative zur Prävention des sexuellen Kindesmissbrauchs

www.trau-dich.de

Wildwasser - Verein gegen sexuellen Missbrauch

www.wildwasser.de

Zartbitter Köln e.V. - Kontakt & Informationsstelle gegen sexuellen Missbrauch an Mädchen und Jungen

www.zartbitter.de



6. Anhang

6.1. Selbstauskunft und Selbstverpflichtungserklärung zum Schutz von Schutzbefohlenen

Als ehrenamtlich Mitarbeitende/r der Ev. Kirchengemeinde Moers-Scherpenberg gebe ich folgende Selbstverpflichtung ab:

1. Ich verpflichte mich dazu beizutragen, ein sicheres, förderliches und ermutigendes Umfeld für Schutzbefohlene zu erhalten und/oder zu schaffen.

2. Ich verpflichte mich, alles zu tun, damit in der Arbeit mit Schutzbefohlenen sexualisierte Gewalt, Vernachlässigung und andere Formen der Gewalt verhindert werden.

3. Ich verpflichte mich, die individuellen Grenzen aller Menschen zu respektieren und die Intimsphäre sowie die persönliche Schamgrenze zu achten. Dazu gehört auch der verantwortungsvolle Umgang mit Nähe und Distanz.

4. Ich bin mir meiner besonderen Verantwortung als Mitarbeiter*in bewusst und missbrauche meine Rolle im Umgang mit Schutzbefohlenen nicht. Ich beachte das Abstands- und Abstinenzgebot (keine sexuelle Beziehung mit Schutzbefohlenen).

5. Ich nehme alle Schutzbefohlenen bewusst wahr und achte dabei auch auf mögliche Anzeichen von Vernachlässigung und Gewalt. Ich achte auf Grenzüberschreitungen durch Mitarbeitende und Teilnehmende in der Arbeit mit Schutzbefohlenen. In Zweifelsfällen und bei Grenzüberschreitungen hole ich mir Hilfe bei den Vertrauenspersonen des Kirchenkreises (Aushang im Eingangsbereich des Gemeindezentrums). In diesen Fällen werde ich eine der Vertrauenspersonen informieren und kann mich bei Unsicherheiten hinsichtlich der Einschätzung von der landeskirchlichen Ansprechstelle beraten lassen.

6. Bei jeder Vermutung werde ich entsprechend dem Interventionsplan des Schutzkonzeptes der Evangelischen Kirchengemeinde Moers-Scherpenberg vorgehen. Jeden Fall mit begründetem Verdacht melde ich bei der landeskirchlichen Meldestelle (siehe Punkt 3.6. im Schutzkonzept der Gemeinde).

7. Ich verpflichte mich, Schutzbefohlene vor sexualisierter Gewalt zu schützen und toleriere keine Form von Gewalt.

8. Ich verpflichte mich, gegen sexistisches, diskriminierendes, rassistisches und gewalttätiges nonverbales oder verbales Verhalten aktiv Stellung zu beziehen.

9. Ich verhalte mich selbst niemals bewusst abwertend und unterlasse jede Form von Bedrohung, Diskriminierung, verbaler oder körperlicher Gewalt.

10. Im Umgang mit sozialen Medien speichere ich keine Kontaktdaten von Kindern unter 12 Jahren. Als Erwachsener nehme ich über soziale Medien von mir aus keinen Kontakt zu Minderjährigen auf. Bei Bildmaterial von Minderjährigen lasse ich besondere Sorgfalt walten und halte mich an die Datenschutzkonzeption des Kirchenkreises.

11. Ich verpflichte mich, beim Verdacht auf sexualisierte Gewalt gegenüber der Presse und in sozialen Netzwerken keine Informationen, Mutmaßungen und persönliche Einschätzungen weiterzugeben.

12. Falls ich im Laufe meiner Tätigkeit Kenntnis von Ermittlungen wegen einer Straftat bezüglich sexualisierter Gewalt gegen mich erlange, informiere ich hierüber die mir vorgesetzte Person oder die Gemeindeleitung (das Presbyterium).

Die Unterzeichnung der Selbstverpflichtung wird als Bedingung des Zustandekommens zukünftiger Zusammenarbeit oder zukünftiger Arbeits- und Dienstverhältnisse in den Arbeitsverträgen verankert. Bei allen bereits im Kirchenkreis Tätigen ist das jetzt zu unterschreibende Original in die Personalakte zu nehmen.

Ort

Datum

Unterschrift

6.2. Grundsätze für die Arbeit mit Schutzbefohlenen

Diese sind zu finden im Verhaltenskodex für Veranstaltungen, Gruppen und Gremien im Begegnungszentrum der Ev. Kirchengemeinde Moers-Scherpenberg (siehe Website der Gemeinde).

6.3. Beschwerdedokumentation

Bei einer Vermutung oder einer Aussage auf einen Übergriff oder eine strafrechtliche Handlung, muss eine Dokumentation angefertigt werden. Diese dient der eigenen Vergewisserung und Absicherung. Im späteren strafrechtlichen, zivilrechtlichen oder strafrechtlichen Verfahren können diese Informationen von Bedeutung sein und können gute Hinweise zur Rekonstruktion des Missbrauchsgeschehens liefern.

Beschwerdedokumentation	
Datum	Gruppe
Name des annehmenden Mitarbeitenden	Name des / der Beschwerdeführenden
Art / Inhalt der Beschwerde	
Weitergeleitet am / an	Unterschrift
Weiteres Vorgehen / Weitergeleitet am / an	Verantwortlich
Rückmeldung an den Adressat der Beschwerde am / Inhalt	
Wiedervorlage am	Verantwortlich

Diese Dokumentation muss gut verschlossen und für andere nicht zugänglich aufbewahrt werden. Diese Dokumentation muss ordnungsgemäß vernichtet werden, wenn die Einschätzung des Verdachts eindeutig ergeben hat, dass es sich um einen unbegründeten Verdacht handelt.