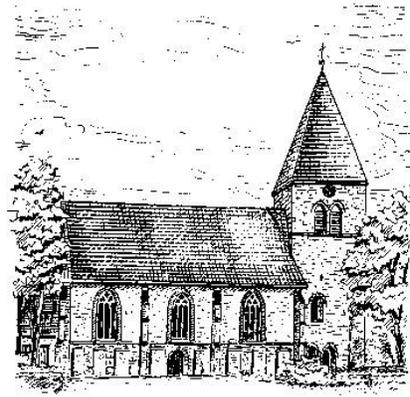


Ev.-Luth. Kirchengemeinde Stift Quernheim

An der Stiftskirche 9, 32278 Kirchlengern



Schutzkonzept der Ev.-Luth. Kirchengemeinde Stift Quernheim zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt

INHALTSVERZEICHNIS

Präambel	1
1. Risikoanalyse	2
2. Gefährdungspotential bei Gruppen und Veranstaltungen	4
2.1. Vorwort.....	4
2.2. Kinder- und Jugendarbeit	4
2.3. Gottesdienste	4
2.4. Kirchenmusik.....	5
2.5. Gruppen für Erwachsene und Senioren	5
2.6. Konfirmandenarbeit	5
2.7. Seelsorge, Besuchsdienste	5
2.8. Leitungsgremien und Ausschüsse	6
2.9. Haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitende.....	6
2.10. Gebäude und Grundstücke	6
3. Ergebnisse der Risikoanalyse 1. Halbjahr 2025	7
4. Maßnahmen.....	8
4.1. Erweitertes Führungszeugnis	8
4.2. Sensibilisierung und Schulung von Mitarbeitenden	8
4.4. Vertrauenspersonen in der Ev.-Luth. Kirchengemeinde Stift Quernheim.....	9
4.5. Maßnahmen in der praktischen Arbeit.....	9
4.6. Krisenplan bei vermuteter sexualisierter Gewalt - Meldepflicht	10
4.7. Meldestellen in der EKvW	12
5. Verhaltenskodex für die Mitarbeitenden der Ev.-Luth. Kirchengemeinde Stift Quernheim.....	13
6. Evaluation.....	15
Anhang: Fragebogen zur Risikoanalyse.....	

Präambel

Das Kirchengesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt (KGSsG) der Evangelischen Kirche von Westfalen (EKvW) wurde am 18. November 2020 verabschiedet. Es zielt darauf ab, Menschen innerhalb der Kirche vor sexualisierter Gewalt zu schützen und ihre Würde zu bewahren.

Sexualisierte Gewalt widerspricht dem, was Kirche sein soll: Ein geschützter Raum und auch ein Zufluchtsort. Es wird deshalb selbstverständlich von uns erwartet, dass Menschen, die sich uns anvertrauen, vor Verletzungen und Übergriffen geschützt werden.

In der Ev.-Luth. Kirchengemeinde Stift Quernheim kommt dies im Umgang mit allen Schutzbefohlenen zum Ausdruck, deren individuelle Grenzen besonders geachtet und respektiert werden müssen.

Bei grenzüberschreitendem Verhalten wird daher umgehend gehandelt, wie das vorliegende Schutzkonzept beschreibt. Keine Form von körperlicher oder seelischer, verbaler oder nonverbaler, direkter oder indirekter, realer oder virtueller Gewalt wird geduldet. Solches Verhalten hat Konsequenzen, die den Persönlichkeitsrechten der Betroffenen und Verdächtigen Rechnung tragen.

Ein Ziel dieses Schutzkonzept ist es, in unserer Kirchengemeinde eine Kultur der Achtsamkeit, des Respekts und der Wertschätzung gegenüber Schutzbefohlenen zu stärken und zu leben. So sollen alle Formen der Gewalt verhindert bzw. frühzeitig erkannt und gestoppt werden. Alle kirchlichen Gruppen sollen einen Schutzraum für die uns anvertrauten Menschen bilden.

1. Risikoanalyse

Durch diese Analyse sollen die Strukturen, die Gewalt und übergriffiges Verhalten institutionell begünstigen können, erkannt und mit entsprechend zu benennenden Maßnahmen in einem angemessenen Zeitraum minimiert und beseitigt werden.

Die Analysen dienen dazu, eventuelle Gefahren zu erkennen und diese Gefahren durch geeignete Schutzmaßnahmen möglichst auszuschließen. Ziel ist es, ein klares Zeichen unserer Fürsorge gegenüber Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen zu setzen und das Vertrauen zu stärken.

Die Analyse bezieht sich auf verschiedene „Räume“:

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

Grundsätzlich sollte in der Gesprächskultur vor allem auf die Verwendung von gewaltfreier Kommunikation geachtet werden.

In den virtuellen Räumen, die von der Kirchengemeinde verantwortet werden, muss zu jeder Zeit die Einhaltung gewaltfreier Kommunikation Grundlage des Miteinanders sein.

Gefährdungspotenzial durch bauliche Gegebenheiten findet sich in den gemeindlichen Häusern überall dort, wo Räume, Orte und Plätze schwer einsehbar, verborgen und abgelegen sind. Auf sie soll ein besonderes Augenmerk der Mitarbeitenden gelegt werden. Durch geeignete Lichtquellen kann die Einsehbarkeit verbessert werden.

Solche „Gefährdungspotential bietenden Räume“ sind:

- Gemeindehaus:
Kellerräume unter der Bühne, Kellerräume im Anbau, Bühne, Notenraum, Kopierraum, Toilettenräume, Raum 1. OG, Garage
- Rauchfang:
Materialraum, Mitarbeiteraum, Räume 1. OG, Toilettenräume, Keller, Materialhütte im Garten
- Kirche:
Sakristei, Keller, Turm

Bei Personalfragen können Leitungspersonen ihre Personalverantwortung für eine sorgfältige Auswahl sowohl fachlich als auch persönlich Mitarbeitenden nutzen.

Der Schutz von Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen setzt bereits vor dem Beginn eines Beschäftigungsverhältnisses an. Die Überprüfung von Lebenslauf und Arbeitszeugnissen auf

Unstimmigkeiten und eine Einsicht in das Erweiterte Führungszeugnis (siehe Abschnitt 2.1.) im Rahmen des Einstellungsprozesses, sind erste Schritte eines präventiven Vorgehens.

Darüber hinaus signalisiert der Verweis auf ein vorhandenes Schutzkonzept auf der Homepage der Kirchengemeinde sowie im Ausschreibungstext Bewerberinnen und Bewerbern, dass die Prävention vor sexualisierter Gewalt im Fokus der Einrichtung steht.

2. Gefährdungspotential bei Gruppen und Veranstaltungen

2.1. Vorwort

Grundsätzlich besteht in allen Gruppen und bei allen Veranstaltungen, in denen mit Kindern, Jugendlichen und anderen Schutzbefohlenen gearbeitet wird, die Möglichkeit einer Gefährdung.

Besonderes Gefährdungspotential kann in folgenden Situationen entstehen:

- Veranstaltungen mit einer großen Anzahl von Teilnehmenden bergen die Gefahr, dass es für die Mitarbeitenden unübersichtlich werden kann.
- Kleine Gruppen bergen die Gefahr, dass sich Mitarbeitende und Teilnehmende unbeobachtet fühlen.
- Übernachtungen, Freizeiten und ggf. Hilfen beim Toilettengang Schutzbefohlener bergen die Gefahr, dass Intimsphären verletzt werden können.

Die Ev.-Luth. Kirchengemeinde Stift Quernheim ist dafür verantwortlich, Personen und Schutzbedürftige in folgenden Arbeitsbereichen vor sexualisierter Gewalt zu schützen:

2.2. Kinder- und Jugendarbeit

Die Kinder- und Jugendarbeit der Ev.-Luth. Kirchengemeinde Stift Quernheim geschieht in vielen unterschiedlichen Formaten, z.B. in Gruppen, Fortbildungsveranstaltungen, Projekten, Wochenenden mit Übernachtung, Schulungen, Freizeiten. In der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen wirken in den meisten Fällen neben hauptamtlich Mitarbeitenden auch Ehrenamtliche mit. Haupt- und Ehrenamtliche legen in allen Bereichen der Kinder- und Jugendarbeit ein besonderes Augenmerk auf den Schutz der Kinder und Jugendlichen vor sexualisierter Gewalt. Zur Sicherung dieser Vorgabe haben alle hauptamtlichen und ehrenamtlichen Mitarbeitenden ein erweitertes Führungszeugnis vorgelegt. Das Führungszeugnis muss bei Einstellung von Mitarbeitenden oder bei neuer Mitarbeit einer Ehrenamtlichen, eines Ehrenamtlichen vorgelegt werden. Vorgeschriebene Schulungen der Landeskirche müssen von den Mitarbeitenden besucht werden.

2.3. Gottesdienste

In der Ev.-Luth. Kirchengemeinde Stift Quernheim werden verschiedene Gottesdienstformate praktiziert. Neben den klassischen Sonntagsgottesdiensten werden in Stift Quernheim regelmäßig Abendgottesdienste und besondere Angebote für Kinder und Jugendliche und ihre Familien (beispielsweise Familiengottesdienste, Kindergartengottesdienste und Schulgottesdienste) angeboten. Die Federführung für Vorbereitung und Durchführung dieser Gottesdienste obliegt dem/der zuständigen Pfarrperson und auch Ehren- und Hauptamtlichen. Aktive Partizipation von Gemeindegliedern in Gottesdiensten wird ausdrücklich gewünscht. Haupt- und Ehrenamtliche achten bei Vorbereitung und Durchführung der Gottesdienste auf die Einhaltung der Regeln des Schutzkonzeptes. Zur Sicherung dieser Vorgabe haben alle hauptamtlichen und ehrenamtlichen Mitarbeitenden ein erweitertes Führungszeugnis vorgelegt. Das Führungszeugnis muss bei Einstellung von Mitarbeitenden oder bei

neuer Mitarbeit einer Ehrenamtlichen, eines Ehrenamtlichen vorgelegt werden. Vorgeschriebene Schulungen der Landeskirche müssen von den Mitarbeitenden besucht werden.

2.4. Kirchenmusik

Chöre und Musikgruppen für Jugendliche und Erwachsene kommen regelmäßig in gemeindeeigenen Räumen zu Proben für Aufführungen oder Projekte zusammen. Außerdem werden von den Chören und Musikgruppen Freizeiten (auch mit Übernachtungen) oder Probenwochenenden an anderen Orten veranstaltet. Die Verantwortung bei allen Treffen und Veranstaltungen obliegt den Leitenden, die auf die Regeln des Schutzkonzeptes achten. Zur Sicherung dieser Vorgabe haben alle hauptamtlichen und ehrenamtlichen Mitarbeitenden ein erweitertes Führungszeugnis vorgelegt. Das Führungszeugnis muss bei Einstellung von Mitarbeitenden oder bei neuer Mitarbeit einer Ehrenamtlichen, eines Ehrenamtlichen vorgelegt werden. Vorgeschriebene Schulungen der Landeskirche müssen von den Mitarbeitenden besucht werden.

2.5. Gruppen für Erwachsene und Senioren

Gruppentreffen für Erwachsene und Senioren finden in verschiedenen Gruppen statt: Frauenhilfe, Gesprächskreis Bibel aktuell, Gebetskreis, offener Frauentreff, Gemeindefrühstück, Männerfrühstück etc.. Die Leitung liegt in der Hand von haupt- oder ehrenamtlich Mitarbeitenden. Haupt- und Ehrenamtliche achten auf die Regeln des Schutzkonzeptes. Zur Sicherung dieser Vorgabe haben alle hauptamtlichen und ehrenamtlichen Mitarbeitenden ein erweitertes Führungszeugnis vorgelegt. Das Führungszeugnis muss bei Einstellung von Mitarbeitenden oder bei neuer Mitarbeit einer Ehrenamtlichen, eines Ehrenamtlichen vorgelegt werden. Vorgeschriebene Schulungen der Landeskirche müssen von den Mitarbeitenden besucht werden.

2.6. Konfirmandenarbeit

Die Konfirmandenarbeit mit Jugendlichen im Alter von 12-14 Jahren findet in der Ev.-Luth. Kirchengemeinde Stift Quernheim in Form von regelmäßigen Unterrichtseinheiten, Seminaren, Freizeiten oder Projekten statt. Die Konfirmandenarbeit wird durch die zuständige Pfarrperson verantwortet, zeitweise auch in Zusammenarbeit mit anderen Hauptamtlichen und/oder Ehrenamtlichen. Haupt- und Ehrenamtliche achten auf die Regeln des Schutzkonzeptes. Zur Sicherung dieser Vorgabe haben alle hauptamtlichen und ehrenamtlichen Mitarbeitenden ein erweitertes Führungszeugnis vorgelegt. Das Führungszeugnis muss bei Einstellung von Mitarbeitenden oder bei neuer Mitarbeit einer Ehrenamtlichen, eines Ehrenamtlichen vorgelegt werden. Vorgeschriebene Schulungen der Landeskirche müssen von den Mitarbeitenden besucht werden.

2.7. Seelsorge, Besuchsdienste

Seelsorge und Besuchsdienste finden in der Ev.-Luth. Kirchengemeinde Stift Quernheim in Form von vielfältigen Begegnungen und vertraulichen Gesprächen statt, teils in den Räumlichkeiten der Kirchengemeinde, teils in Krankenhäusern und Altenheimen, teils im Rahmen von Hausbesuchen. Dafür gibt es unterschiedliche Anlässe (z.B. Geburtstags- oder Krankenbesuche, seelsorgerliche Gespräche anlässlich von Lebenskrisen oder Amtshandlungen). Besuche werden teils von Pfarrpersonen

durchgeführt, teils von ehrenamtlichen Mitgliedern des Besuchsdienstes. Haupt- und Ehrenamtliche achten auf die Regeln des Schutzkonzeptes. Zur Sicherung dieser Vorgabe haben alle hauptamtlichen und ehrenamtlichen Mitarbeitenden ein erweitertes Führungszeugnis vorgelegt. Das Führungszeugnis muss bei Einstellung von Mitarbeitenden oder bei neuer Mitarbeit einer Ehrenamtlichen, eines Ehrenamtlichen vorgelegt werden. Vorgeschriebene Schulungen der Landeskirche müssen von den Mitarbeitenden besucht werden.

2.8. Leitungsgremien und Ausschüsse

Die Organisationsstruktur der Gemeindefarbeit ist durch die Bildung eines Leitungsgremiums (Presbyterium) geregelt und umfasst ebenfalls die Bildung von Mitarbeiterkreisen zur Planung von Terminen, Festen und Feiern, Konzeptionserstellung, Evaluation...

Den Gremien und Ausschüssen, gehören sowohl haupt- als auch ehrenamtlich Mitarbeitende der Kirchengemeinde an. Die Leitung obliegt haupt- oder ehrenamtlich Mitarbeitenden der Gemeinde. Haupt- und Ehrenamtliche achten auf die Regeln des Schutzkonzeptes. Zur Sicherung dieser Vorgabe haben alle hauptamtlichen und ehrenamtlichen Mitarbeitenden ein erweitertes Führungszeugnis vorgelegt. Das Führungszeugnis muss bei Einstellung von Mitarbeitenden oder bei neuer Mitarbeit einer Ehrenamtlichen, eines Ehrenamtlichen vorgelegt werden. Vorgeschriebene Schulungen der Landeskirche müssen von den Mitarbeitenden besucht werden.

2.9. Haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitende

Im kollegialen Miteinander und im Umgang mit Gemeindegliedern und Schutzbefohlenen finden die Regeln des Schutzkonzeptes Beachtung.

2.10. Gebäude und Grundstücke

Die Gemeinde verfügt über verschiedene im Rahmen von Veranstaltungen öffentlich zugängliche Gebäude und teils weitläufige Grundstücke. Die Gebäude werden nach Ende von Veranstaltungen von den zuständigen Küstern, Haupt- oder Ehrenamtlichen abgeschlossen. Die Grundstücke sind bei Dunkelheit durch Straßenlampen oder andere Lampen beleuchtet.

3. Ergebnisse der Risikoanalyse 1. Halbjahr 2025

Es wurde mehrmals angemerkt, dass die Türen während der Gruppenangebote offenstehen, bzw. sich von außen öffnen lassen.

Als sensible Situationen wurde die Begleitung des Toilettenganges aufgeführt. Sowohl für kleinere Kinder als auch für Senioren.

Bei der Gruppenarbeit im Konfirmandenunterricht, die in unterschiedlichen Räumen stattfindet, wird das Risiko für grenzverletzendes Verhalten gesehen, da die Aufsichtsperson nicht durchgängig anwesend sein kann.

4. Maßnahmen

4.1. Erweitertes Führungszeugnis

Als Ev.-Luth. Kirchengemeinde Stift Quernheim sehen wir uns in der Pflicht, den uns anvertrauten Erwachsenen, Kindern und Jugendlichen mit der erforderlichen Fürsorge zu begegnen. Es ist zu gewährleisten, dass alle Mitarbeitenden die persönliche und sexuelle Grenze gegenüber Erwachsenen, Kindern und Jugendlichen einhalten. Zur Sicherung dieser Vorgabe haben alle hauptamtlichen und ehrenamtlichen Mitarbeitenden ein erweitertes Führungszeugnis vorzulegen. Das Führungszeugnis muss bei Einstellung von Mitarbeitenden oder bei neuer Mitarbeit einer Ehrenamtlichen, eines Ehrenamtlichen vorgelegt werden.

Die erneute Vorlage des Führungszeugnisses nach längstens 5 Jahren ist gemäß §5 Absatz 3 Satz 1 Kirchengesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt im Rahmen der Tätigkeit bei der Ev.-Luth. Kirchengemeinde Stift Quernheim, An der Stiftskirche 9, 32278 Kirchlengern erforderlich. Das erweiterte Führungszeugnis darf zum Zeitpunkt der Vorlage nicht älter als drei Monate sein. Der Vorsitzende oder die Vorsitzende des Presbyteriums dokumentiert die Einsichtnahme der Führungszeugnisse.

Folgende Sachverhalte sind zu dokumentieren:

- Vor- und Nachname
- Datum des vorgelegten erweiterten Führungszeugnisses
- Datum der Einsichtnahme
- die Tatsache der fehlenden Einträge

4.2. Sensibilisierung und Schulung von Mitarbeitenden

Alle hauptamtlich und ehrenamtlich Mitarbeitenden werden über die Erstellung des Schutzkonzeptes informiert und ein Exemplar wird ihnen zur Verfügung gestellt. Es wird darauf hingewiesen, wie im Ernstfall vorzugehen ist.

Alle hauptamtlich und ehrenamtlich Mitarbeitenden haben die Möglichkeit, sich ein Basiswissen zum Thema Schutz vor sexualisierter Gewalt anzueignen. Die Kirchengemeinde achtet darauf, dass alle Mitarbeitenden an den von der Landeskirche vorgeschriebenen Fortbildungen zum Thema sexualisierte Gewalt teilnehmen.

Je nach Aufgabenbereich werden Mitarbeitende speziell fortgebildet. Der Ev. Kirchenkreis Herford stellt passende Angebote zur Verfügung. Für die hauptamtlich beschäftigten zählt die Teilnahme als Arbeitszeit und eine Kopie der ausgestellten Zertifikate ist zu den Personalakten zu legen.

4.4. Vertrauenspersonen in der Ev.-Luth. Kirchengemeinde Stift Quernheim

Die Vertrauenspersonen sind die zentralen Ansprechpersonen in der Ev.-Luth. Kirchengemeinde Stift Quernheim und sind vom Presbyterium berufen worden. Sie fungieren als „vermittelnde und beratende Personen“. Sie sind in allen Angelegenheiten, die ihrer Natur nach vertraulich sind oder als solche bezeichnet werden, zur Verschwiegenheit verpflichtet. Betroffene und Ratsuchende können sich mit Fragen und Anliegen an sie wenden und erhalten Auskunft über die weiteren Verfahrenswege.

Die Ev.-Luth. Kirchengemeinde Stift Quernheim benennt Ulrike Ahlmeier und Carla Pankoke zu Vertrauenspersonen. Darüber hinaus sind Pfarrer Joachim Waltemate und die Gruppenleiter gemeindliche Ansprechpartner.

Kontaktdaten Vertrauenspersonen der Kirchengemeinde:

Pfarrer Joachim Waltemate	Festnetz:	05223 492574
	Mail:	joachim.waltemate@kirchenkreis-herford.de
Ulrike Ahlmeier:	Festnetz:	05223 75410
	Mail:	u.ahlmeier@freenet.de
Carla Pankoke:	Festnetz:	05223 791765
	Mail:	carla.pankoke@gmx.de

4.5. Maßnahmen in der praktischen Arbeit

4.4.1. Aus der oben beschriebenen Risikoanalyse leiten sich folgende Maßnahmen ab:

- a) Willkommenskultur: Hauptamtlich und ehrenamtlich Mitarbeitende betrachten sich als Gastgeberinnen und Gastgeber der Häuser und begrüßen Menschen, die hineinkommen und bieten Hilfe an.
- b) Sprachgebrauch innerhalb der Institution
- c) Respektvoller Umgang untereinander
- d) Nähe- und Distanzverhältnis von Mitarbeitenden und Schutzbefohlenen
- e) Sensibler Umgang mit allen Schutzbefohlenen/ genaues Hinhören/ Zuhören/ Beobachten
- f) Bei Veranstaltungen werden nicht einsehbare Räume regelmäßig kontrolliert.
- g) Bei Mitarbeitertreffen wird auf die Wahrung der Intimsphäre bei sämtlichen kirchlichen Veranstaltungen (z.B. bei Hilfe beim Toilettengang...) hingewiesen.
- h) Alle Mitarbeitenden erhalten das Schutzkonzept der Kirchengemeinde zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt.
- i) In verschiedenen Bereichen der pädagogischen Arbeit unserer Gemeinde werden Kinder, Jugendliche, Schutzbefohlene und Mitarbeitende regelmäßig für das Thema Kindeswohlgefährdung sensibilisiert.

4.4.2. Aus dem Fragebogen leiten sich folgende Maßnahmen ab:

- a) Bei Gruppenangeboten soll darauf geachtet werden, dass die Räumlichkeiten nur von den Teilnehmenden betreten werden können. Zum Beispiel durch die Nutzung der bereits vorhandenen Sicherheitsschlösser.
- b) Geschulte und sensibilisierte Mitarbeitende übernehmen die Begleitungen der Toilettengänge, wenn es benötigt wird.
- c) Bei Gruppenarbeiten im Konfirmandenunterricht bleiben die Türen der verschiedenen Räume stets offen. Zusätzliche Aufsichtspersonen stehen ggf. mit zur Verfügung. Die Aufsichtspersonen wechseln zwischen den Räumen hin- und her.

4.6. Krisenplan bei vermuteter sexualisierter Gewalt - Meldepflicht

Im Mitteilungsfall: Ein Betroffener/eine Betroffene oder ein Mitwissender meldet sich.

Im Verdachtsfall: Vermutung auf sexualisierte Gewalt im heimischen oder institutionellen Kontext

Bei **vermuteter Täterschaft** von ehrenamtlichen oder hautamtlich Mitarbeitenden.

In allen drei o.g. Fällen gilt:

Ruhe bewahren! Keine vorschnellen Handlungen, keine sofortige und voreilige Information an die (vermutete) Tatperson oder an die Familie des/ der Betroffenen.

Teilt jemand den Verdacht einer sexualisierten Gewalt mit, so sollte die Vertrauensperson zuhören, Glauben schenken und Diskretion zusichern.

Hilfreich ist in allen Fällen sofortige Notizen zu machen: Was wurde wann von wem erzählt? Woher kommt die Vermutung? Was wurde gesehen?

In allen Fällen bei vermuteter sexualisierter Gewalt sollten die Betroffenen umgehend geschützt werden. Situationen, in denen die geschilderten Erlebnisse weiter vorkommen können, müssen verhindert werden. Opferschutz hat von Anfang an Priorität!

Ist jemand Zeuge oder Opfer jedweder Form von Gewalt geworden, so werden mit dem Beschwerdeverfahren die Verantwortlichen der Institution z.B. Vorsitz des Presbyteriums oder die Vertrauenspersonen Ulrike Ahlmeier und Carla Pankoke offiziell davon in Kenntnis gesetzt, um entsprechend handeln zu können.

Ein Verdacht auf sexualisierte Gewalt ist dann meldepflichtig, wenn ein Mitarbeitender in der EKVW verdächtigt oder beschuldigt wird, diese ausgeübt zu haben.

Mitarbeitende Personen der Evangelischen Kirche von Westfalen sind verpflichtet, einen Verdacht auf sexualisierte Gewalt oder einen Verstoß gegen das Abstinenzgebot unverzüglich der Meldestelle mitzuteilen (vergleiche § 8 KGSsG-Kirchengesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt). **Die Meldepflicht gilt für beruflich wie ehrenamtlich Mitarbeitende.**

Damit eine Meldung in der Meldestelle bearbeitet werden kann, sind folgende Informationen wichtig:

- Name der meldenden Person
- Gemeinde, Einrichtung oder ähnliches, in der die sexualisierte Gewalt passiert ist / passiert sein soll oder in der gegen das Abstinenzverbot verstoßen wurde
- Name(n) der betroffenen Person(en) (soweit bekannt)
- Name(n) der beschuldigten Person(en) (soweit bekannt)
- Zeitpunkt der Ereignisse (soweit bekannt)
- Details zum Sachverhalt (soweit bekannt)

Die Meldepflicht gemäß § 8 KGSsG ist eine direkte Meldepflicht, das heißt, dass Mitarbeitende sich im Meldefall direkt an die Meldestelle wenden müssen. Eine vorherige Absprache innerhalb des Systems oder die Information einer zuständigen Leitungsperson ist im KGSsG nicht vorgesehen. Die Einführung dieser direkten Meldepflicht stellt einen Schutz für meldende Mitarbeitende dar, weil sie für diese gesetzlich geregelte Abweichung vom Dienstweg (die hier ausdrücklich gewollt und bewusst installiert ist!) keine negativen dienst- oder arbeitsrechtlichen Konsequenzen befürchten müssen.

Die bisherigen Erfahrungen in der Landeskirche zeigen außerdem, dass meldende Mitarbeitende es häufig als entlastend erleben, ihre Wahrnehmung oder den Inhalt einer Mitteilung oder Anschuldigung mit einer externen und fachlich versierten Stelle zu besprechen und nicht als erstes im oft engen Beziehungsgeflecht einer Kirchengemeinde, Einrichtung oder ähnlichem damit umgehen müssen. Wenn es aufgrund der konkreten Situation, aus der heraus sich der Verdacht und ein Kontakt zur Meldestelle ergeben haben, jedoch sinnvoll oder gar (rechtlich) erforderlich erscheint, darf bzw. muss gegebenenfalls eine zuständige Leitungsperson oder ein Leitungsorgan informiert werden. Dies gilt insbesondere dort, wo staatliches Recht eigene Meldewege vorschreibt. Es ist aber unbedingt geboten, den Kreis der „Wissenden“ möglichst klein zu halten, damit für betroffene und verdächtige Menschen bestmöglicher Schutz gewährleistet und Verschwiegenheit garantiert werden. Welches Leitungsorgan für die Fallbearbeitung verantwortlich ist und zu wem seitens der Meldestelle Kontakt aufgenommen wird, hängt von den örtlichen und strukturellen Rahmenbedingungen ab. In der Kirchengemeinde Stift Quernheim sollte von der Meldestelle zunächst der Kontakt zu Ulrike Ahlmeier, Carla Pankoke oder Pfarrer Joachim Waltemate aufgenommen werden.

Ob, wann und in welcher Form intern und nach außen über die Vorgänge informiert wird, entscheidet sich im Laufe des Interventionsprozesses. Zunächst gilt es, den Sachverhalt differenziert zu betrachten und über die nächsten Schritte zu beraten.

4.7. Meldestellen in der EKvW

Um möglichst niederschwellig eine Meldung zu ermöglichen, nimmt die Meldestelle Meldungen schriftlich per Post, telefonisch oder persönlich entgegen. Über die E-Mail-Adresse meldestelle@ekvw.de besteht immer die Möglichkeit, Kontakt aufzunehmen und personenbezogene Daten zu nennen, einen Vorfall zu schildern und um Rückruf zu bitten.

Meldestellen in der EKvW

Jelena Kracht

Referentin für Intervention, Meldestelle nach dem KGSsG
Fachstelle „Prävention und Intervention“ der EKvW

Landeskirchenamt Bielefeld, Altstädter Kirchplatz 5, 33602 Bielefeld

Telefon: 0521 594-386

E-Mail: Jelena.Kracht@ekvw.de

Marion Neuper

Referentin für Intervention, Meldestelle nach dem KGSsG
Fachstelle „Prävention und Intervention“ der EKvW

Landeskirchenamt Bielefeld, Altstädter Kirchplatz 5, 33602 Bielefeld

Telefon: 0521 594-387

E-Mail: Marion.Neuper@ekvw.de

Christian Weber

Fachstelle „Prävention und Intervention“ der EKvW, Referent für allgemeine Präventionsarbeit

Landeskirchenamt Bielefeld, Altstädter Kirchplatz 5, 33602 Bielefeld

Telefon: 0521 594-380

E-Mail: Christian.Weber@ekvw.de

5. Verhaltenskodex für die Mitarbeitenden der Ev.-Luth. Kirchengemeinde Stift Quernheim

Verhaltenskodizes beschreiben Handlungsrichtlinien, nach denen Mitarbeitende ihr Verhalten ausrichten sollen. Im Verhaltenskodex werden vor allem Hilfestellungen, Anregungen und/oder konkrete Verhaltensweisen für den Umgang mit sexualisierter Gewalt und Gewaltpotenzialen benannt.

Schutz

Ich übernehme Verantwortung für das Wohl der mir anvertrauten Menschen. Ich schütze sie vor körperlicher, seelischer und sexualisierter Gewalt, vor Vernachlässigung sowie vor Machtmissbrauch.

Wertschätzung und Gewaltfreiheit

Ich behandle mir anvertraute Menschen unabhängig von ihrem Alter und Geschlecht, ihrer Herkunft und Religion sowie ihren persönlichen Merkmalen gleichermaßen wertschätzend. In meinem Verhalten diskriminiere ich nicht. Ich übe keine körperliche, verbale, psychische und sexualisierte Gewalt aus.

Respektieren von Grenzen

Ich respektiere die Intimsphäre und die individuellen Grenzempfindungen der mir anvertrauten Menschen und achte darauf, dass auch sie diese Grenzen im Umgang miteinander wahrnehmen und einhalten. Dabei achte ich auch auf meine eigenen Grenzen.

Ich habe keine sexualisierten Kontakte zu mir anvertrauten Menschen. Dabei ist für mich der professionelle Umgang mit Nähe und Distanz leitend. Das Beziehungsgefälle von Macht und Abhängigkeit ist mir bewusst. Mein Handeln ist transparent und nachvollziehbar.

Ich achte auf offene und unterschwellige Formen von Grenzüberschreitungen durch Mitarbeitende und Teilnehmende in den Gruppen, bei Angeboten und Aktivitäten. Ich spreche sie an und vertusche sie nicht.

Qualifizierung

Ich bin bereit, fachliche Kompetenz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt zu erwerben und einzubringen, zu erhalten und zu erweitern.

Ich suche kompetente Hilfe, wenn ich gewaltsame Übergriffe, sexuellen Missbrauch, sowie Formen der Vernachlässigung vermute.

Ich achte auf mich selbst, reflektiere mein Verhalten und nehme Hilfe in Anspruch, falls ich den Anforderungen im Kontakt/in der Arbeit mit anvertrauten Menschen nicht mehr gerecht werde.

Ich bin bereit zu vertrauensvoller Teamarbeit und trage auftretende Meinungsverschiedenheiten mit dem Ziel konstruktiver Lösungen aus.

Möglichkeit zur Beschwerde

Ich nehme die Meinungen und Sorgen der mir anvertrauten Menschen ernst. Ich gebe ihnen Raum, Wünsche und Kritik äußern zu können. Auf die Möglichkeit eines formalisierten Beschwerdewegs weise ich hin sowie auf jeweils altersentsprechende Rückmeldemöglichkeiten.

Sollte ich dabei Kenntnis von grenzverletzenden oder gefährdenden Sachverhalten erlangen, handle ich gemäß den Regeln und Abläufen dieses Schutzkonzeptes.

Aktives Einschreiten

Ich verpflichte mich, nicht nur selbst keine Gewalt auszuüben, sondern ich beziehe gegen gewalttätiges, diskriminierendes, rassistisches, sexistisches und sexualisiertes Verhalten aktiv Stellung. Im konkreten Konflikt- oder Verdachtsfall wende ich mich umgehend an die benannten Vertrauenspersonen der Kirchengemeinde und handle gemäß dem Schutzkonzept.

6. Evaluation

Rhythmus der Evaluation

Ein wirksames Schutzkonzept schreibt einen klaren Rhythmus für Evaluationen fest. Dies bedeutet, dass regelmäßig überprüft wird, ob:

- die Inhalte des Konzepts noch aktuell sind,
- die beschriebenen Maßnahmen praktisch umgesetzt werden, und
- neue Entwicklungen oder Herausforderungen Anpassungen erforderlich machen.

In der Ev. Luth. Kirchengemeinde erfolgt die Evaluation nach jeder Presbyteriumswahl.

Anpassung und Aktualisierung

Ein Schutzkonzept ist kein starres Regelwerk, sondern muss flexibel auf neue Erkenntnisse, gesetzliche Vorgaben oder organisatorische Veränderungen reagieren. Werden bei der Evaluation Schwachstellen oder neue Risiken erkannt, müssen die Inhalte entsprechend angepasst werden. Dies sichert die langfristige Aktualität und Effektivität des Konzepts.

Das Schutzkonzept im Alltag leben

Ein Schutzkonzept entfaltet nur dann seine volle Wirkung, wenn es aktiv in den Alltag integriert wird. Es darf nicht als einmalige Aufgabe oder bloße Formalität verstanden werden, sondern muss in der täglichen Arbeit sichtbar und erlebbar sein. Konkret bedeutet dies:

- Die Inhalte des Schutzkonzepts werden allen Mitarbeitenden und Ehrenamtlichen vermittelt.
- Maßnahmen wie Schulungen, klare Kommunikationswege und Beschwerdestrukturen werden praktisch umgesetzt.
- Die Leitlinien des Konzepts prägen die Kultur der Organisation und den Umgang miteinander.

Ein kontinuierlicher Prozess

Schutzkonzepte sind keine einmaligen Projekte, sondern ein fortlaufender Prozess. Dieser Prozess erfordert kontinuierliche Aufmerksamkeit, Reflexion und Engagement von allen Beteiligten. Nur durch diesen Ansatz können Schutzkonzepte nachhaltig wirken und zur Schaffung sicherer und wertschätzender Räume beitragen.

Fazit

Das Leben und die Evaluation eines Schutzkonzepts sind entscheidend für seine Wirksamkeit. Es muss als dynamisches Instrument verstanden werden, das kontinuierlich weiterentwickelt wird und aktiv in den Alltag der Organisation integriert ist. Schutzkonzepte leben nicht auf Papier, sondern durch die Menschen, die sie umsetzen.

Anhang: Fragebogen zur Risikoanalyse

Fragenkatalog:

Risikoanalyse zu Veranstaltungen und Gruppen in der Ev.-Luth. Kirchengemeinde Stift Quernheim

Die Fragen werden anonym beantwortet.

Ausgewertet werden die Antworten von dem Schutzkonzeptteam.

Gemeinsam mit allen Mitarbeitenden sollen sich die Verantwortlichen über mögliche Risiken bewusstwerden und einordnen können, wo sich Risiken und Situationen verändert haben.

Das Presbyterium ist gehalten, auftretende Risiken durch eventuell erforderliche bauliche Maßnahmen oder weitere Maßnahmen zu minimieren.

Wichtig: Fragen mit „NEIN“ zu beantworten ist nicht negativ. Es dient der Bewusstmachung des bestehenden Risikos.

Folgende Aspekte werden abgefragt:

- A. Die Gruppe
- B. Verhaltensregeln in der Gruppe
- C. Die Räumlichkeiten
- D. Fragen zum räumlichen Innenbereich
- E. Fragen zum räumlichen Außenbereich
- F. Das Team

Vielen Dank für Deine/ Ihre Teilnahme an dieser Befragung!

A. Die Gruppe:

1. Name der Gruppe: _____

2. Mit dieser Personengruppe kommen wir zusammen:

- Kinder 3-6
- Kinder 7-10
- Kinder 11-15
- Jugendliche über 16
- Erwachsene
- Familien
- Senioren

3. Unsere Gruppe ist ein (mehrere Antworten möglich):

- Seelsorge-Angebot
- Beratungs-Angebot
- Angebot mit/in einer Gruppe
- Angebot im Einzelkontakt
- Angebot im Team
- Gottesdienst/Andacht
- Bildungs-Angebot
- Pädagogisches Angebot
- Musikalisches Angebot

4. Unsere Personengruppe hat folgende Besonderheiten:

- Mit einer Behinderung
- Mit Fluchterfahrung
- In einer (Lebens-) Krise
- Grundsätzliche Hilfsbedürftigkeit
- Trauma Vorerfahrung
- Mit Demenz

5. Wo bestehen die sensiblen Bereiche, Situationen und Themen in der Gruppe?

6. Besondere sensible Kontakte kommen bei uns vor:

- JA
- NEIN

7. Welche Risiken können sich daraus ergeben?

8. Welche Schutzmaßnahmen könnten sich daraus ergeben bzw. sind erforderlich?

9. Welche Schutzmaßnahmen kenne ich bereits?

10. Gedanken und Bemerkungen zu diesem Abschnitt

B. Verhaltensregeln in der Gruppe

1. Gibt es offen benannte Verhaltensregeln in der Gruppe? Welche?

2. Gibt es unausgesprochene/ nicht offen benannte Verhaltensregeln? Welche?

3. Gibt es in der Gruppenleitung gegenüber der Gruppe bestimmte Verhaltensregeln? Welche?

4. Sind die Verhaltensregeln allen Gruppenmitgliedern bekannt?

5. Gibt es in der Gruppe Möglichkeiten sich zu beschweren? Wie sehen diese aus?

6. Gedanken und Bemerkungen zu diesem Abschnitt:

C. Die Räumlichkeiten (Mehrfache Antworten möglich)

1. Welche Räumlichkeiten werden genutzt?

- Kirche Kirchenschiff
- Kirche Glockenturm
- Kirche Fräuleinchor
- Kirche Heizungskeller
- Kirche Sakristei
- Gemeindehaus Großer Saal
- Gemeindehaus Kleiner Saal
- Gemeindehaus Konfirmandenraum
- Gemeindehaus Küche
- Gemeindehaus WC
- Gemeindehaus Büroraum
- Gemeindehaus Kopierraum
- Gemeindehaus Notenraum
- Gemeindehaus Kellerraum
- Gemeindehaus Raum OG
- Rauchfang Großer Raum oben
- Rauchfang Großer Raum / Flur unten
- Rauchfang Billardraum unten
- Rauchfang Kleiner Raum unten
- Whatsapp

2. Gibt es abgelegene und nicht einsehbare Innenbereiche? Welche?

3. Gibt es Räumlichkeiten, in die sich Teilnehmende zurückziehen können?

4. Werden die unter 2. und 3. genannten Räume zwischendurch „kontrolliert“?

- NEIN
- JA

5. Gedanken und Bemerkungen zu diesem Abschnitt:

D. Fragen zum räumlichen Innenbereich:

1. Gibt es Personen, die während der Gruppenangebote regelmäßig Zutritt zu den Räumlichkeiten haben und sich dort aufhalten? (Handwerker, andere Gruppen, Nachbarn, externe Hausmeister etc.)?

- NEIN
- JA

Werden welche wahrgenommen? _____

2. Werden Personen, die nicht bekannt sind, direkt angesprochen und nach dem Grund ihres Aufenthaltes gefragt?

- JA, IMMER
- GELEGENTLICH
- FAST NIE

3. Gedanken und Bemerkungen zu diesem Abschnitt

E. Fragen zum räumlichen Außenbereich:

1. Ist der genutzte Außenbereich von außen einsehbar?

- JA
- NEIN

2. Ist der genutzte Bereich von außen unproblematisch betretbar?

- JA
- NEIN
- TEILWEISE

3. Gibt es Personen, die während der Gruppenangebote regelmäßig Zutritt zu den Räumlichkeiten haben und sich dort aufhalten? (Handwerker, andere Gruppen, Nachbarn, externe Hausmeister etc.)?

- JA
- NEIN

Werden welche wahrgenommen? _____

4. Werden Personen, die nicht bekannt sind, direkt angesprochen und nach dem Grund ihres Aufenthaltes gefragt?

- JA, IMMER
- GELEGENTLICH
- FAST NIE

5. Gedanken und Bemerkungen zu diesem Abschnitt

F. Das Team

1. Zu unserem Leitungsteam gehören folgende Personen:

2. Gibt es Hierarchien innerhalb des Leitungsteams?

3. Gibt es zwischen Team und Gruppenmitgliedern Absprachen zum Umgang mit Konflikten und Regelverstößen?

- NEIN
- JA

Welche? _____

4. Spricht das Team mit der Gruppe über den Schutz vor grenzverletzendem Verhalten (körperlich, verbal, psychisch, sexualisiert etc.)?

- NEIN
- JA
- ZU GEgebenEM ANLASS

5. Wissen die Gruppenmitglieder, an welche Personen sie sich wenden können, wenn sie Opfer von grenzverletzendem Verhalten werden oder solches bemerken?

- NEIN
- JA

6. Welche Risiken sehe ich in unserer Gruppenarbeit, die ein grenzverletzendes Verhalten begünstigen.

7. Welche Maßnahmen wünsche ich mir, um diese Risiken zu minimieren.

8. Gedanken und Bemerkungen zu diesem Abschnitt

Teilen Sie dem Schutzkonzeptteam gerne Ihre Wünsche und Ideen mit.
