

Schutzkonzept

zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt und zum Umgang mit Verletzungen der Selbstbestimmung von anvertrauten Menschen im Raum der Ev.-Luth. St.-Martini-Kirchengemeinde Minden

1 Einleitung und Leitbild

Wir sind als Mitglieder der Ev.-luth. St. Martini - Kirchengemeinde Minden dankbar, dass Gott durch sein Wort und mit seinem Segen in jedem von uns Hoffnung und Zuversicht entfaltet.

Jesus Christus und seine froh machende Botschaft von einem zugewandten und menschenfreundlichen Gott motivieren uns als einladende Gemeinde für die uns anvertrauten Menschen Verantwortung zu übernehmen. Zur sicheren Gestaltung des verantwortlichen Handelns soll dieses Schutzkonzept eine Hilfe sein.

Wir legen großen Wert auf eine gemeinsame Haltung und eine Kultur der Grenzachtung in unserem Zusammenleben und unseren Begegnungen. Sexualisierte Gewalt, Vernachlässigung und andere Formen der Gewalt, Hass, Antisemitismus und Fremdenfeindlichkeit werden bei uns nicht toleriert. Darum hat der Schutz von Kindern, Jugendlichen, aber auch allen anderen Schutzbedürftigen bei uns höchste Priorität.

In vielen unserer Aufgabenfelder entsteht häufig eine persönliche Nähe und Gemeinschaft, die von Vertrauen geprägt ist. Dieses Vertrauen darf nicht missbraucht werden und ein gedeihliches Miteinander muss gesichert werden. Kinder und Jugendliche benötigen jederzeit einen ganz besonderen Schutz.

Unsere Grundsätze für ein gutes Miteinander sind:

- Hier ist jede*r willkommen
- Wir achten aufeinander
- Hier kann jede*r so sein wie er/sie will
- Hier werden deine Grenzen respektiert - und meine auch
- Zuhören bitte
- Ich achte darauf, was und wie ich etwas sage
- Hier ist kein Platz für Gewalt und Mißbrauch jeglicher Art
- Hier bist du sicher

Der Erstellung des Schutzkonzeptes ging eine Risikoanalyse voraus. Ziel war es dabei, die für Grenzverletzungen, Übergriffe und Missbrauch sensiblen Tätigkeiten, Strukturen und Situationen zu benennen und zu bewerten.

Mit dem in diesem Konzept enthaltenen Interventionsplan werden wir sexualisierter Gewalt und Missachtung persönlicher Grenzsetzungen mit einem konsequenten Vorgehen begegnen. Wir werden hinsehen, zuhören und handeln - unabhängig davon, wo und durch wen sexualisierte Gewalt, Missbrauch und Grenzverletzung erfolgt. Dieses gilt für alle Formen von Gewalt. Wir beachten und schützen dabei die Persönlichkeitsrechte aller Beteiligten. Wir handeln transparent und nachvollziehbar. Wir können unsere Schritte fachlich begründen und werden in Verdachtsfällen andere Institutionen und Fachkräfte beratend hinzuziehen.

Grundlagen des Schutzkonzeptes sind das geltende deutsche Recht, die UN-Kinderrechtskonvention, das Kirchengesetz der Evangelischen Kirche von Westfalen zum Schutz vor sexualisierter Gewalt vom 18. November 2020.

2 Was ist unter sexualisierte Gewalt zu verstehen?

Bei Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung, die im 13. Abschnitt des StGB geregelt sind (§§ 174 StGB ff.), wie sexuelle Nötigung, exhibitionistische Handlungen, sexueller Missbrauch von Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen, Vergewaltigung, etc., greifen straf- und arbeitsrechtliche Konsequenzen.

Bei diesen Straftaten wird die Abhängigkeit des bzw. der Betroffenen ausgenutzt und diese bzw. dieser oft durch Androhung von Gewalt oder anderer Nachteile zum Schweigen verpflichtet. Sexueller Missbrauch ist immer eine geplante und bewusste Handlung. Die Motive für das strafrechtlich relevante Handeln können sehr unterschiedlich und vielfältig sein, sind aber immer in der Persönlichkeit des Täters bzw. der Täterin zu finden.

Hochladen, Besitz und Verbreitung von kinderpornografischem Material sind strafbar und das Zeigen pornografischer Schriften oder Bilder im dienstlichen Bereich ist untersagt. Sexualisierte Gewalt beinhaltet das Ausnutzen einer Machtposition und ermöglicht es dem Täter bzw. der Täterin, seine bzw. ihre Bedürfnisse zu befriedigen.

3 Prävention

Der Schwerpunkt unseres Schutzkonzeptes liegt in der vorbeugenden Prävention.

- Damit soll flächendeckend verhindert werden, dass es überhaupt zu Übergriffen oder grenzverletzendem Verhalten kommt. Dazu gehört der Zugang zu allen wichtigen Informationen und die Klarheit der Strukturen. Schulungen und Fortbildungen werden durch eine aktive Öffentlichkeitsarbeit und Informationsweitergabe ergänzt und sollen die Reichweite und Sensibilisierung auf allen Ebenen unseres Gemeindelebens fördern.
- Ein Beschwerdemanagement regelt das Verfahren zum Anzeigen von Grenzverletzungen.
- Ein Notfallplan regelt das Verfahren, wenn es zu schweren Fällen von Gewalt, und sexualisierter Gewalt kommt.

3.1. Präventionsgrundsätze zum grenzachtenden Umgang in der Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen

Die Grundsätze zum grenzachtenden Umgang dienen als Leitsätze für den Umgang miteinander und wirken präventiv. Die Grundsätze sind in leichter Sprache in unserem Gemeindezentrum und auf unserer Webseite sichtbar und leicht zugänglich angebracht und veröffentlicht. Die Grundsätze werden von allen hauptamtlich und ehrenamtlich Mitarbeitenden beachtet und umgesetzt.

Präventionsgrundsätze

1. Dein Körper gehört dir! Jede*r hat das Recht auf den eigenen Körper. Niemand darf eine*n andere*n berühren, wenn dies nicht gewollt ist. Auch niemand, den du gut kennst und den du magst.
2. Vertraue deinem Gefühl! 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.
3. Du hast ein Recht, nein zu sagen! Jede*r hat das Recht, „Nein“ zu sagen, wenn etwas geschieht, was unangenehme Gefühle macht.
4. Du bist nicht schuld! Egal, ob du „Nein“ sagst oder nicht! Andere sind verantwortlich für das, was passiert.
5. Unheimliche Geheimnisse darfst du weitererzählen! Keiner darf dir Angst machen, darf dich verletzen mit Worten oder dich ausgrenzen. Es gibt gute und schlechte Geheimnisse. Schlechte Geheimnisse machen ungute (schlechte) Gefühle und dürfen (müssen) weitergesagt werden. Das ist kein Verpetzen.

6. Du hast ein Recht auf Hilfe! In unserer Gemeinde wissen alle, dass es sexualisierte Gewalt gibt. Sie haben die Aufgabe sensibel zuzuhören, wenn Kinder und Jugendliche, und andere Altersgruppen diesbezüglich etwas erzählen, und sie zu schützen.
7. Achte auf die anderen! Deine Freiheit hört dort auf, wo die Grenze des anderen beginnt. Wenn du unsicher bist, was für den anderen okay ist, frag einfach nach. Außerdem darfst du anderen gerne deine Hilfe anbieten, wenn du das Gefühl hast, ihre Grenzen werden überschritten und sie brauchen Unterstützung dabei, es zu sagen.
8. Du hat ein Recht auf Würde und Respekt. Niemand hat das Recht dich zu kränken, zu beleidigen, dich auszugrenzen, dich seelisch und körperlich zu verletzen.

4 Präventions- und Interventionsplan

Dieser Plan beschreibt den Weg von der Meldung eines Verdachtes über die Aufarbeitung bis hin zur Bewältigung.

Das SGB VIII beinhaltet eine Handlungspflicht für Fachkräfte bei Verdacht auf Kindeswohlgefährdung, deren Abwehr, sowie die Meldepflicht, wenn das Wohl von Kindern und Jugendlichen in der Einrichtung gefährdet ist. Ebenso ergibt sich eine Verpflichtung über das Kirchengesetz der EKvW und der EKD.

Grenzverletzungen und sexualisierte Gewalt können Menschen nachhaltig an Leib und Seele schädigen. Solche Übergriffe wiegen schwer, deshalb erfordern sie eine umfangreiche Aufarbeitung. Aus diesem Grund ist die Erwartungshaltung an alle haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiter:innen eine klare Verpflichtung zur Meldung zu jeder Art von Grenzverletzungen, sexueller Übergriffigkeit und sexualisierter Gewalt. Es gilt:

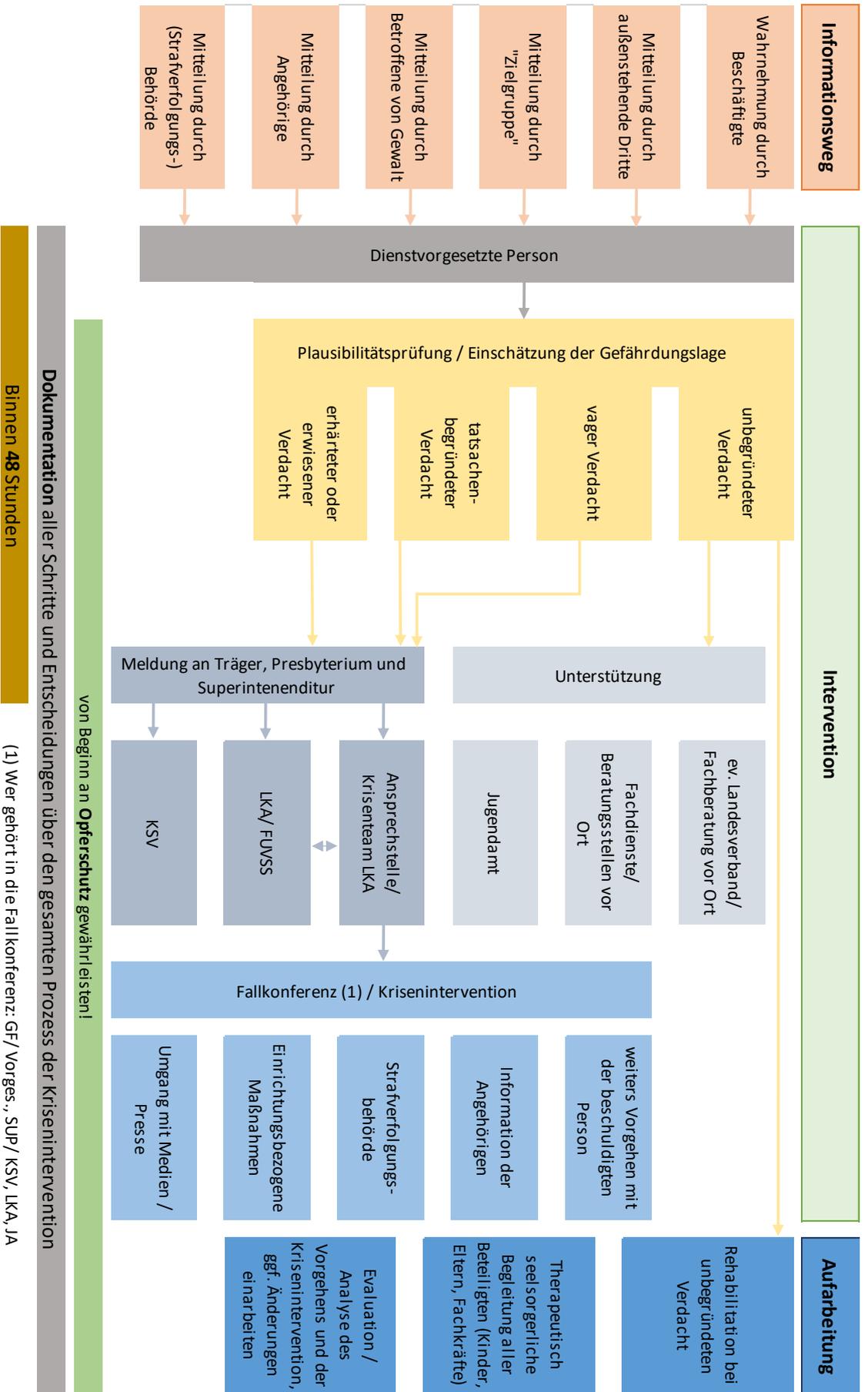
- Eine „Null-Toleranz-Haltung“ gegenüber Taten und der Transparenz bei der Aufklärung und Aufarbeitung zu Fällen sexualisierter Gewalt.
- Die Verpflichtung der Mitteilung an die dienstvorgesetzte Person, sollte sie selbst betroffen sein, an die nächsthöhere Stelle.
- Die eigene Rolle zu klären, z. B. kann die dienstvorgesetzte Person keine Seelsorge für die betroffene Person übernehmen.

Weiterhin ist immer zu bedenken, dass insbesondere ein Verdacht gegen eine/n Mitarbeiter:in immer mit einer Belastung des gesamten Umfeldes einhergeht. Diese Dynamik darf jedoch niemals der Meldung eines Verdachtsfalles entgegenstehen.

4.1 Bei Kenntnisnahme eines Hinweises

- Akute Gefahrensituationen immer sofort beenden. (Opferschutz)
- Sorgfältige Dokumentation (Sach- und Reflexionsdokumentation)
 - Weitere generelle Standards bei Kenntnisnahme eines Hinweises:
 - Ruhig bleiben, nicht vorschnell, aber konsequent und besonnen handeln
 - Davon ausgehen, dass die betroffene Person die Wahrheit sagt
 - Keine falschen Versprechungen äußern, (z.B. ich behalte alles für mich)
 - Transparentes Vorgehen (nicht immer mit Einverständnis der betroffenen Person, aber nie ohne deren Kenntnis)
 - Sorgeberechtigte einbeziehen
 - Keine eigenen Ermittlungen zum Tathergang
 - Keine eigenen Befragungen z.B. des Kindes durchführen, aber erzählen nicht unterbinden
 - Eigene Grenzen und Betroffenheit erkennen und akzeptieren
- An zuständige Person melden und in den Regelablauf einsteigen
- Standard bei Entscheidungen: 4-6-Augenprinzip

4.2 Schaubild



4.3 Äußerung des Verdachtes

Die erste Ansprechperson bei einem Verdacht oder einer Vermutung ist die Leitung. Ebenso wird ein von Dritten an die Mitarbeiter:innen herangetragen Verdacht der Leitung unmittelbar mitgeteilt. Die Leitung ist die dienstvorgesetzte Person, bei ehrenamtlichen Mitarbeitern:innen ist es der/die zuständige hauptberufliche Mitarbeiter:in (der/ die an die dienstvorgesetzte Person weiter meldet).

Ist die Leitung selber betroffen, muss die nächsthöhere Ebene informiert werden.

Die Fallverantwortung ist Leitungsaufgabe und wird mit einem Interventionsteam bearbeitet (siehe unten).

Leitungspersonen sind qua Gesetz verpflichtet allen Meldungen und Hinweisen nachzugehen, tun sie das nicht, müssen sie arbeits- und dienstrechtlichen Konsequenzen rechnen (SGB VIII und Kirchengesetze). Ebendiese Meldepflicht gilt für alle Fachkräfte im Sinne des SGB VIII.

grau	Prozessschritt	Ziele	Beteiligte	Folgen/ Anmerkungen	Dokumente
1.	Entgegennahme des Verdachtes oder der Vermutung Kontaktaufnahme zur Einschätzung der Gefährdung und der Bewertung. Max. 24 Stunden nach Information		Dienstvorgesetzter/ Leitung Meldende Person	Kommt die Information von der Strafverfolgungsbehörde sind unmittelbar alle zuständigen Leitungsorgane zu informieren. Presbyterium, Kirchenkreis, Superintendentur, Landeskirchenamt	Falldokumentation mit Kontaktdaten Anlage 2

4.4 Einschätzung der Gefährdung

In diesem Handlungsschritt ist zu klären, wie mit der Meldung weiter umzugehen ist. Alle vorliegenden Informationen werden sorgfältig und strukturiert geprüft:

- Plausibilität, d.h. Prüfung von Ort, Gelegenheit, ggf. anwesenden Personen
- Gefährdungseinschätzung. Können weitere Kinder und Jugendliche betroffen sein?
- Verdachtsprüfung, d.h. Einschätzung der Verdachtsstufe (je akuter, desto schneller muss gehandelt werden)

orange	Prozessschritt	Ziele	Beteiligte	Folgend/ Anmerkungen	Dokumente
2.	Gefährdungseinschätzung Zur Einschätzung der Gefährdungslage und der Bewertung der Information: Fallberatung mit mindestens einer weiteren Fachkraft innerhalb von 24 Stunden nach Eingang der Meldung a) Plausibilität feststellen b) Gefährdungseinschätzung c) Verdachtsstufe	<ul style="list-style-type: none"> • Bewertung der Situation • Klärung des Einstieges in den Handlungsplan 	<ul style="list-style-type: none"> • Dienstvorgesetzte/r oder Leitung • Fachkraft für den Kinderschutz (insofern erfahrene Fachkraft – IN-SOFA) • UVSS 	Es gilt das 4-6-Augen-Prinzip! Opferschutz muss unabhängig vom Ergebnis eingeleitet werden!	Anlage 1
a	Plausibilität	<ul style="list-style-type: none"> • Wie plausibel ist geschilderte Situation? 	s.o.	Es muss eine erfahrende und unabhängige Fachkraft einbezogen werden, die sicherstellt, dass keine Eigeninteressen der Beteiligten und der Einrichtung einfließen!	Anlage 2
b	Gefährdungseinschätzung	<ul style="list-style-type: none"> • Klarheit über die Gefährdung weiterer Personen 	s.o.		Anlage 3
c	Verdachtsprüfung, erste Ergebnisse: <ul style="list-style-type: none"> • Es handelt sich um einen unbegründeten Verdacht (weiter zu 3a) • Es handelt sich um einen vagen Verdacht (weiter zu 3b) • Es handelt sich um einen durch Tatsachen gegründeten Verdacht weiter zu 3c) 	<ul style="list-style-type: none"> • Überprüfung der Vermutung 	s.o.	Sicherung der Ergebnisse und Begründung der Vermutung der Einstufung und Bewertung des Verdachtes	Anlage 3

	<ul style="list-style-type: none"> • Es liegt ein erhärteter und/ oder erwiesener Verdacht vor (weiter zu 3d) 				
3.	Weiterarbeit mit den Ergebnissen der Gefährdungseinschätzung				
a	Ergebnis unbegründeter Verdacht Die beschuldigte Person ist gegenüber allen Personen, die vom Verdacht Kenntnis haben zu rehabilitieren. (weiter bei 5a)	<ul style="list-style-type: none"> • Rehabilitation der betroffenen Person 	s.o.	<ul style="list-style-type: none"> • Es muss ein Vorgang erarbeitet werden, wie die Rehabilitation erfolgen kann. (siehe 6) • Mitteilung an alle bereits eingebundenen Stellen! 	
b	Ergebnis vager Verdacht <ul style="list-style-type: none"> • Möglicherweise weitere Stellen (LKA, UVSS) einschalten • Es sind weitere Maßnahmen zur Abklärung des Verdachtes erforderlich • Beteiligung/ Bildung des Krisenteams (siehe 6) 	<ul style="list-style-type: none"> • Kinderschutzorientierte Aufklärung • Ggf. Auflagen bzw Angebote für die Mitarbeiter:innen • (Coaching, Supervision, Beratung) 	Krisenteam	Eine externe Fachkraft sollte hinzugezogen werden, um den einrichtungsunabhängigen Blick zu gewährleisten. Bspl: Beratungsstellen wie Wildwasser oder Zartbitter	
c/d	Ergebnis tatsachenbegründeter oder erhärteter oder erwiesener Verdacht <ul style="list-style-type: none"> • Meldung an alle zu beteiligenden Stellen (Presbyterium, Kirchenkreis, Landeskirche, Jugendamt) • Weitere Maßnahmen zur Abklärung des Verdachtes erforderlich • Bildung des Krisenteams (siehe 6) 	<ul style="list-style-type: none"> • Kinderschutzorientierte Aufklärung 	Krisenteam	Eine externe Fachkraft sollte hinzugezogen werden, um den einrichtungsunabhängigen Blick zu gewährleisten. Bspl: Beratungsstellen wie Wildwasser oder Zartbitter	

	<ul style="list-style-type: none"> • Sofortige Schutzmaßnahmen für die betroffenen Personen mit Hilfeleistung der professionellen Unterstützer:innen der Stellen in der Landeskirche • Information von Angehörigen bei Minderjährigen der als Opfer angegebenen Person • Ggf Zusammenarbeit mit der Strafverfolgungsbehörde 			Alle Ebenen der Mitarbeit im Haupt- und Ehrenamt sind zu beachten!	
e	<p>Gespräch mit Tatverdächtiger Person</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hinweis auf Recht auf anwaltlichen Beistand, bei Angestellten Recht auf Beteiligung der MAV • Konfrontation mit den Vorwürfen • Hören der Person • Verpflichtung der Verschwiegenheit im Sinne des Datenschutzes und der Persönlichkeitsrechte 	- Weiterer Schritt der Plausibilität	Ggf externe Anwaltskanzlei Arbeitsrechtsreferat Krisenteam	<ul style="list-style-type: none"> • Wichtig: • Es ermittelt ausschließlich die Strafverfolgungsbehörde! • Mögliche Handlungsschritte: • Kurzfristige Freistellung inkl. Hausverbot • Prüfung arbeitsrechtlicher Konsequenzen • Klärung der Verantwortlichkeiten • Klärung des Datenschutzes und des Persönlichkeitsrechtes 	

4.5 Das Krisenteam

Zur Aufarbeitung des Falles im Bereich der Grenzverletzung der sexuellen Grenzverletzung ist ein Krisenteam zu bilden, in dem alle Institutionen beteiligt werden, die entweder rechtlich relevant Verantwortung tragen und/ oder ihre professionelle Fachberatung einbringen können. Es ist niemand zu beteiligen, der in die Vorwürfe involviert ist.

Alle Mailadressen und Telefonnummer müssen untereinander bekannt sein.

Alle beteiligten Personen unterliegen der Schweigepflicht, soweit sie nicht durch rechtliche Bestimmungen zur Aussage verpflichtet sind.

Alle beteiligten Personen haben das Recht auf Beratung und Supervision für die persönliche und fachliche Aufarbeitung.

Es ist sinnvoll, dass sich das für die Intervention geplante Krisenteam (mit den feststehenden Personen) vorher schon einmal gesehen und kennengelernt hat. Hier können die Regeln und Ideen der Zusammenarbeit vorbesprochen werden. So ist sind die Aufgaben und Abläufe im Krisenfall bekannt.

Beteiligte Personen im Krisenteam:

- Superintendent Michael Mertins
- Carola Mackenbrock (Öffentlichkeitsreferentin des ev. Kirchenkreises Minden)
- Pfarrer Thomas Pfuhl
- Presbyterin Helga Trölenberg
- Ein Mitglied des Leitungsteams "juenger minden"

Aufgaben des Krisenteams:

- Übernahme der Verantwortung für die Handlungsabläufe und den gesamten Prozess der Aufklärung und Aufarbeitung unter zur Hilfenahme von professioneller Beratung.
- Initiieren einer umfassenden Krisenintervention anhand des Interventionsplanes
- Aufgabenklärung, wer ist für was zuständig?
- Die Ermittlung obliegt einzig der Strafverfolgungsbehörde bzw Entscheidung, ob die Behörde einzuschalten ist- Diese Entscheidung steht in der Regel dem Opfer zu.
- Einleiten von arbeitsrechtlichen Maßnahmen bzw ergreifen von Maßnahmen das Ehrenamt betreffend
- Alle Beratungen sind zu protokollieren, jede Entscheidung muss nachvollziehbar dokumentiert sein
- Die Arbeit beginnt unverzüglich nach Meldung (möglichst innerhalb von 24 Stunden max. jedoch nach 48 Stunden)
- Der Opferschutz hat höchste Priorität
- Sicherstellung der Begleitung aller Beteiligten
- Die/der Beauftragte für die Öffentlichkeitsarbeit ist zu informieren, um nötigenfalls eine gute Presse- und Öffentlichkeitsarbeit zu gewährleisten (möglicherweise Mitglied im Krisenteam)
- Koordination aller Aufgaben die sich aus dem Interventionsplan ergeben.

Die Verantwortung des Prozesses liegt beim Presbyterium und beim Kirchenkreis.

5 Risikoanalyse

Name der Kirchengemeinde: Ev.-Luth. St.-Martini-Kirchengemeinden Minden

Adresse/n der Gebäude und Einrichtung/en:

- St.-Martini-Kirche, Martinikirchhof 1, 32423 Minden
- Erlöserkirche, Schenkendorfstr. 103, 32427 Minden
- Gemeindehaus Unterdamm, Unterdamm 32, 32427 Minden
- Gemeindebüro Ritterstrasse 19, 32423 Minden

Diese Einschätzung wurde vorgenommen am 14.05.2024 von Mitgliedern des Presbyteriums.

5.1 Arbeit in der Gemeinde	
Wurden die „ <i>Verhaltensregeln für einen grenzachtenden Umgang in der Kirchengemeinde</i> “ mit allen Mitarbeitenden besprochen?	Werden noch erstellt, danach mit allen Mitarbeitenden besprochen
5.1.1 Umgang mit Nähe und Distanz:	
Wir sind uns bewusst, wie sehr unsere Arbeit von der pers. Beziehung zu den Kindern/ Jugendlichen, aber auch allen anderen Altersgruppen lebt. Darum ist es besonders wichtig, hier genau hinzusehen und die Risiken zu bewerten. Wo gibt es bei unserem Angebot besondere Situationen von Nähe und Distanz?	Konfiarbeit Kinder- und Jugendarbeit Möglichkeiten von Opfer- und Täterzuweisungen in beide Richtungen besonders in 1:1 Situationen wie Seelsorgegespräch, Trauergespräch Gottesdienst: nahe Sitzmöglichkeiten, Berührungen Nicht immer beide Geschlechter in Teams vertreten, Umgang damit? Berührungen z.B. bei Atemübungen Musikgruppen: Nahe zusammensitzen, Berührungen Instrumentalunterricht, z.B. Orgelunterricht: Berührungen, z.B. Handhaltung oder Körperhaltung korrigieren; gemeinsames Sitzen auf der Orgelbank während des Unterrichts
Welche Risiken könnten daraus entstehen?	Ungewollte Berührungen, Unwohlsein und Bedrohungsgefühle durch Verringerung der räumlichen Distanz
Konkrete Absprachen zum Umgang mit diesen Risiken:	Sollen im Konzept unter Präventionsmaßnahmen aufgeführt werden Immer fragen, ob man das Gegenüber zu einem ganz bestimmten Zweck berühren darf (z.B. Haltung bei Instrumentalmusik oder Atemübungen)
5.1.2 Übernachtungen, Beförderungs-, Besuchssituationen	
Freizeiten, Übernachtungsaktionen, persönliche Besuche, Mentoring, Schulungen... All das sind wichtige	Konfi-Freizeit, Taize-Fahrt, Seelsorge-Gespräche Ungewollte Berührungen, zu enge räumliche Nähe,

Angebote unserer Arbeit. Notiert hier die grundlegenden Regeln, die in unserer Arbeit für diese Arbeitsbereiche verabredet sind. Welche Risiken müssen wir besonders im Auge behalten?	Ältere Jugendliche üben auf jüngere, schwächere Jugendliche Druck aus oder verhalten sich respektlos
Konkrete Absprachen zum Umgang mit diesen Risiken:	1:1 Situationen (TN/MA) vermeiden, Türen immer offen lassen Andere Gruppen (z.B. in Taize) mit der eigenen Gruppe durchmischt Vor Berührungen immer fragen, ob die Berührung gewünscht ist
5.1.3 Räumliche Gegebenheiten: Innenräume	
Wo gibt es abgelegene, uneinsehbare Bereiche oder Rückzugsräume (auch Keller und Dachböden)? Welche Risiken könnten daraus entstehen?	<p>Erlöserkirche:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Turmräume • Empore • Sakristei • Toiletten • Keller <p>Martinikirche:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Turm Martinikirche • Kabuff • Toilette • Küsterräumlichkeiten • Unter-Sakristei, Ober-Sakristei • Nikolaikapelle • Kinderspielecke nicht sofort einsehbar • Empore <p>Gemeindehaus</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bibliothek • Toiletten <p>Sonstige Räume</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pfarrbüros • Büro, vor allem während der nicht genutzten Bürozeiten • Außengelände der KITA EMA <p>Risiken: Menschen können diese schlecht einsehbaren Räume für sexualisierte Gewalt nutzen.</p>
Konkrete Absprachen zum Umgang mit diesen Risiken:	Die Räume entweder nur allein betreten oder in Begleitung von mindestens zwei Personen, sofern dies möglich ist. Bei Gebrauch der Räume möglichst immer Türen offenlassen. Dokumentation über Schlüsselinhaber für einzelne Räume oder Gebäude. Diese dürfen Schlüssel nicht weitergeben, sondern müssen Benutzer begleiten. Werden in Ausnahmefällen Schlüssel ausgeliehen, ist die Übergabe und Rückgabe mit Zeiten zu dokumentieren.

	Abholung und Durchführung von Arbeit mit Kindern und Jugendlichen Menschen transparent gestalten. Eltern Hospitationsmöglichkeiten anbieten.
5.1.4 Räumliche Gegebenheiten: Außenbereich	
Gibt es Bereiche auf dem Grundstück, die schwer einsehbar sind? Welche?	Hinter der Erlöserkirche Hinter dem Gemeindehaus Außengelände der KITA EMA Martinikirche – Eingang zum Kindergarten hinten, bzw. Garten des Kindergartens
Konkrete Absprachen zum Umgang mit diesen Risiken:	Ausleuchtung der Bereiche durch Leuchtmittel mit Bewegungsmelder
Wer kann sich in der Einrichtung unbeaufsichtigt aufhalten?	Konfirmandinnen und Konfirmanden, Mitglieder der Gemeindekreise und Musikgruppen, Gottesdienstbesucherinnen und -besucher, Mitglieder des Presbyteriums, Mitarbeitende, Menschen, die einen Schlüssel haben. Putzdienst, Mitarbeiter vom Umwelthof, Gartenpfleger Erlöser, Dachdecker u andere Handwerker
Sind diese Personen in der Einrichtung persönlich bekannt? <input type="radio"/> Ja / <input type="radio"/> Nein → Teils teils	Sind es regelmäßige Aufenthalte? <input type="radio"/> Ja / <input type="radio"/> Nein → Teils, teils
Werden die Gäste namentlich erfasst, Aufenthaltszeiträume dokumentiert? <input type="radio"/> Ja / <input checked="" type="radio"/> Nein	Welche Risiken könnten daraus entstehen? Man weiß nicht, wer wo war. Ein Nachweis im Schadensfall ist schwierig.
Zukünftige Maßnahmen zur Abwendung:	Listen zum Ein- und Austragen aus den Räumlichkeiten? Buchungssystem für Räume Diese Maßnahmen klappen nicht bei allen Räumlichkeiten
5.1.5 Andere Nutzergruppen / Schlüssel	
Gibt es andere Personen / Gruppen, die die Räumlichkeiten nutzen?	Dokumentiert Wenige Personen Leihschlüssel an Vertretungsorganisten Vertretungsküsterdienste über Briefkästen (im Presbyterium) Veranstaltungen und Nutzungen in Gemeinderäumen durch gemeindefremde Personen oder Institutionen tragen für die Nutzung die Verantwortung und es gilt deren Schutzkonzept.
Gibt es andere Personen / Gruppen, die Schlüssel zu den Räumlichkeiten haben?	Fa Wesemann im Bereich Erlöser Gastmusiker, Martinikirche
Welche Risiken könnten daraus entstehen?	> Kinder- und Jugendarbeit Erlöserkirche:

	<p>Aufgrund der räumlichen Gegebenheiten sind einige Räume gar nicht oder nur schlecht einsehbar: z.B. Kellerräume, die Abstellräume im EG und UG, Turmräume der Kirchen, sowie die Toiletten.</p> <p>Bei Letzteren muss sowohl Privatsphäre als auch Sicherheit gewährleistet sein.</p>
Konkrete Absprachen zum Umgang mit diesen Risiken:	<p>Einbau neuer Schlösser in den Turmräumen der Erlöserkirche</p> <p>Seitens des Presbyteriums regelmäßige Gespräche mit den Gruppenleitungen und den Mitarbeiter:innen, um die Mitarbeitenden für die Problematik zu sensibilisieren.</p> <p>Handwerker mit eigenem oder geliehenem Schlüssel müssen sich bei anwesenden Gemeindegruppen oder Personen bemerkbar machen, legitimieren und den Grund des Betretens benennen. Gfls. sind sie zu beaufsichtigen.</p>
5.2 Mitarbeiter:innen Entwicklung	
5.2.1 Erweitertes Führungszeugnis	
Liegt das erweiterte Führungszeugnis für alle Mitarbeitenden vor? (Keines älter als 5 Jahre, bei Neueinstellungen/ Neueinstieg ins Ehrenamt nicht älter als 3 Monate)	<p>Ja</p> <p>Herr Pfuhl ist mit der Dokumentation beauftragt</p>
In welchen zeitlichen Abständen wird es wieder neu angefordert?	5 Jahre, kürzere Abstände erscheinen nicht praktikabel.
Welche Risiken gibt es durch diese Form des Nachweises?	5 Jahre sind eine lange Zeit, in der etwas vorgefallen könnte
5.2.2 Selbstverpflichtung	
Wie wird evaluiert, ob das Verhalten der Mitarbeiter:innen, Haupt-, Neben- und Ehrenamt ihrer Unterschrift und dem Gespräch zur Selbstverpflichtungserklärung entspricht?	<p>Muss noch erfolgen</p> <p>Ggf. durch Reflexionsgespräch in den Gruppen einmal pro Jahr?</p>
Wie wird die Selbstverpflichtungserklärung in der Öffentlichkeit (TN, Eltern) kommuniziert?	Sollte in die Unterlagen zur Anmeldung und sollte bei Beginn von Konfirmationsunterricht, Schulung, Musikgruppen etc. noch einmal mündlich von den Gruppenleitungen erklärt werden.
<p>Ist für alle Mitarbeiter:innen und Besucher:innen klar, an wen sie sich wenden können, wenn Mitarbeiter:innen sich nicht an die Erklärung halten?</p> <p><input type="radio"/> Ja / <input type="radio"/> Nein</p>	<p>Kommunikation über die Veröffentlichung der Selbstverpflichtungserklärung</p> <ul style="list-style-type: none"> • Extra Unterseite auf der Webseite mit Materialien zum Download und Ansprechpartner bei Problemen mit allen Kontaktmöglichkeiten • Abdruck einer Rubrik im Gemeindebrief, möglichst hinten auf der Kontakt-, Adressen und Terminseite

5.2.3 Schulung	
Wie wird sichergestellt, dass alle Mitarbeiter:innen, die neu in die Arbeit kommen, an einer Schulung/ Fortbildung zur Prävention (sexueller) Gewalt teilnehmen?	Einmal jährlich erfolgt der Abgleich, ob es neue Mitarbeitende gibt und ggf. Schulungen, bzw. Nachschulungen anstehen.
4.2.4. Dokumentation	
Mitarbeiter:innen in unseren Einrichtungen und Arbeitsbereichen sind oft in unterschiedlichen Kontexten aktiv. Wie können die MA unkompliziert all ihre Infos zum Thema „vorzeigen“? Das ist die Frage nach Dokumentation. Wie wird der Nachweis über das erweiterte polizeiliche Führungszeugnis, die Unterzeichnung des Ethos / Selbstverpflichtung und die Schulung zur Prävention von (sexueller) Gewalt dokumentiert?	Das Verzeichnis der Führungszeugnisse wird um ein Verzeichnis der Schulungen erweitert
Wie können die MA selber, oder andere Einrichtungen diese Dokumentation nutzen? Wer darf sie einsehen?	Nur Mitarbeiter:innen erhalten durch Nachfrage bei Pfr. Pfuhl über <u>Ihre</u> Unterlagen Auskunft.
5.2.5 Bewerbungsgespräche / Motivationsklärung bei Ehrenamtlichen	
Gerade bei dem Neueinstieg in der Kinder- und Jugendarbeit, aber auch in anderen Bereichen der Gemeindegarbeit, ist es wichtig, auf unsere Haltung und unser Ethos hinzuweisen und diese zu erläutern. Wie geschieht das?	Einzelgespräche mit neuen Mitarbeitenden Gruppeneinführungen zu Beginn einer Periode, z.B. Beginn der Konfi-Arbeit/KIFETA Kümmern, dass Mitarbeitende eine Schulung bekommen, z.B. durch Übernahme der Buchung bzw. Anmeldung
Welche Risiken könnten entstehen, wenn es nicht passiert?	Die Mitarbeitenden wissen nicht, was erlaubt ist und was nicht
Zukünftige Maßnahmen zur Abwendung:	
4.2.6 Arbeitsverträge	
Sind in die Arbeitsverträge Zusatzvereinbarungen zum Schutz vor sexualisierter Gewalt aufgenommen?	Nein

O Ja / O Nein	
Zukünftige Maßnahmen zur Abwendung:	Zukünftig in die Arbeitsverträge einarbeiten → Hier Kontakt mit der Personalabteilung des Kirchenkreises aufnehmen
4.2.7 Zuständigkeiten und informelle Strukturen	
Sind Zuständigkeiten klar geregelt? O Ja / O Nein	Werden gerade geregelt Welche?
Gibt es informelle Strukturen? O Ja / O Nein	Die Pfarrpersonen können immer die ersten Ansprechpartner sein, egal, welches Anliegen.
Welche Risiken könnten daraus entstehen?	
Zukünftige Maßnahmen zur Abwendung:	Wiederholtes und offenes Kommunizieren der Ansprechpartner
Sind nicht-pädagogische Mitarbeitende über bestehende Regeln informiert? X Ja / O Nein	Nein, nur das Presbyterium und die Jugendmitarbeiter:innen, nicht aber die anderen ehrenamtlich- und hauptamtlich Mitarbeitenden
Zukünftige Maßnahmen zur Abwendung:	Kommunikation mit den Beteiligten
5.3 Handlungsplan	
Wo befindet sich der Handlungsplan (Notfallplan, Handlungskette), in dem für einen Verdachtsfall die Aufgaben und das Handeln konkret geklärt sind?	Im Anhang des Schutzkonzeptes
Wer bekommt diesen Notfallplan ausgehändigt?	Die öffentlich genannten Kontaktpersonen sowie die Leitungen der Gemeindegruppen.
4.4 Andere Risiken	
In unserer Einrichtung / aus meiner Perspektive sehe ich Risiken in weiteren Bereichen:	Es kann nicht nur sexualisierten Missbrauch geben, sondern auch Machtmissbrauch bzw. psychischen Missbrauch.

Anhang

Anhang 1.: Vermerk über die Einsicht in das Erweiterte Führungszeugnis und Teilnahme an "Präventionsschulung"



Vermerk über die Einsicht in das Erweiterte Führungszeugnis

Herr / Frau

hat

am

ein Erweitertes Führungszeugnis des Bundesamtes für Justiz mit Ausstellungsdatum

vom

zur Einsichtnahme vorgelegt.

Dieses enthält

- keine Eintragung nach §5 Absatz 1 Nr 1 Kirchengesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt.
- eine Eintragung nach §5 Absatz 1 Nr 1 Kirchengesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt.
- Teilnahme an der Schulung "Prävention gegen sexualisierte Gewalt" ggf. nachgereicht am _____

Minden, den

Anhang 2. Kontakt- und Telefonliste für die Krisenintervention und Beratung

Ev.-Luth. St.-Martini- Kirchengemeinde Minden:

- Presbyterin Helga Trölenberg;
Tel. 0571 645 666 33; Mobil 0170 738 8910,
E-Mail: ht@troelenberg.com
- Pfarrer Thomas Pfuhl:
Tel. 0571 52 787; Mobil 0157 8835 7295,
E-Mail: pfuhl@martinigemeinde.de

Ev. Kirchenkreis Minden:

- Superintendent Michael Mertins: Tel. 0571 8374432
- Fachstelle für Prävention und Intervention der EKvW, Marion Neuper: Tel. 0521 59 43 81

Zentrale Anlaufstelle „help“ für Betroffene von sexualisierter Gewalt in Kirche und Diakonie: Tel. 0800 50 40 112

Wildwasser e.V. Minden: Tel. 0571 87 677

Mannigfaltig Minden-Lübbecke e.V.: 0571 / 889 26 84

Polizei Minden, Birgit Tinnes: Tel. 0571 88 66 47 00

Anhang 3 Musterbogen zur Falldokumentation

Ev.-Luth St.- Martini Kirchengemeinde Minden	
Fallverantwortung:	_____

Entgegennahme der Meldung durch:	_____	
Information gemeldet von:	_____	
	(Name und Anschrift)	
Eingang der Meldung:	_____	
	(Datum)	(Uhrzeit)
Form der Meldung	<input type="checkbox"/>	Persönliches Gespräch
	<input type="checkbox"/>	Mail / Brief
	<input type="checkbox"/>	Telefonat

Am Verdacht / Vorfall beteiligte Personen:	_____	
	Name der (beschuldigten) Person	
	<input type="checkbox"/>	Hauptamtlich beschäftigt in: _____
	<input type="checkbox"/>	Nebenamtlich beschäftigt in: _____
	<input type="checkbox"/>	Ehrenamtlich beschäftigt in: _____

	Betroffene(s) Kind(er)	

- Erste Einschätzung:
- Grenzverletzung
 - Übergriffiges Verhalten
 - Fachliches Fehlverhalten
 - Strafrechtlich relevante Tat
 - Keines von allen

Angaben zum Verdacht / Vorfall

Ort des Geschehens: _____

Objektive Beschreibung
des Verdachts / Vorfalls
(ggf. auf der Rückseite weiter-
schreiben
oder weiteres Blatt hinzufügen)

Wer hat was selbst erzählt oder
berichtet?

Was wurde von wem
wahrgenommen?

Was wurde von Dritten
Wahrgenommen?

Aussagen sollten möglichst
wörtlich und vollständig
aufgeschrieben werden.

Auch Rückfragen sind zu
dokumentieren.

**Subjektive Einschätzung
(Reflektion)**

Bis jetzt informierte Personen:
(innerhalb und außerhalb der
Einrichtung/Gemeinde)

Name, Funktion, Kontaktdaten

Name, Funktion, Kontaktdaten

Name, Funktion, Kontaktdaten

Name, Funktion, Kontaktdaten

Einschätzung des Wahrheits-ge-
halts des Verdachtes:

- sehr wahrscheinlich
- eher wahrscheinlich
- eher unwahrscheinlich
- sehr unwahrscheinlich

Begründung:

eingeleitete Sofortmaßnahmen:

Verdachtserklärung und Gefährdungseinschätzung

	Datum

Beteiligte	
Fallverantwortlich	Name, Funktion
Fachkraft für Kinderschutz	Name
Insoweit erfahrene Fachkraft (extern)	Name, Institution
weitere Beteiligte	Name
	Name

Plausibilität der Vermutung	<input type="checkbox"/> ist gegeben
	<input type="checkbox"/> ist nicht gegeben
Verdachtsstufe	<input type="checkbox"/> unbegründeter Verdacht
	<input type="checkbox"/> vager Verdacht
	<input type="checkbox"/> tatsachenbegründeter Verdacht

erhärteter / erwiesener Verdacht

Begründung des Ergebnisses
(ggf. Rückseite verwenden)

Fall ist abgeschlossen

Ja Aufarbeitung und ggf. Rehabilitation notwendig

Nein

weiteres Vorgehen

Meldungen

Ja s. Teil 3

Nein

Wer	Was	Bis wann

Meldung

Meldungen an	<input type="checkbox"/> Ja	<input type="checkbox"/> Telefonat
Superintendentur	<input type="checkbox"/> Nein	<input type="checkbox"/> Mail
		<input type="checkbox"/> persönliches Gespräch

Meldung an	_____
	Name und Telefonnummer der Ansprechperson
Meldung durch	_____
	Name
Notizen / Vereinbarungen	

LKA / FUVSS	<input type="checkbox"/> Ja	<input type="checkbox"/> Telefonat
	<input type="checkbox"/> Nein	<input type="checkbox"/> Mail
		<input type="checkbox"/> persönliches Gespräch
Notizen / Vereinbarungen (siehe Hinweise nächste Seite)		

--

Krisenteam

Beteiligte im Krisenteam		
Name	Funktion / Institution	Kontaktdaten

Aufgaben		
Wer	Was	Bis wann

--	--	--

Strafverfolgungsbehörde	Ja	<input type="checkbox"/> Telefonat
	Nein, Begründung	<input type="checkbox"/> Mail
		<input type="checkbox"/> persönliches Gespräch

Meldung an	
	Name und Telefonnummer der Ansprechperson
Meldung durch	
	Name
Notizen / Vereinbarungen	

sonstige Stellen	Ja	<input type="checkbox"/> Telefonat
	Nein, Begründung	<input type="checkbox"/> Mail
		<input type="checkbox"/> persönliches Gespräch

Meldung an	
	Name und Telefonnummer der Ansprechperson

Meldung durch	_____
	Name
Notizen / Vereinbarungen	_____
sonstige Stellen	<p style="text-align: center;">Ja <input type="checkbox"/> Telefonat</p> <p style="text-align: center;">Nein, Begründung <input type="checkbox"/> Mail</p> <p style="text-align: center;"><input type="checkbox"/> persönliches Gespräch</p>

Meldung an	_____
	Name und Telefonnummer der Ansprechperson
Meldung durch	_____
	Name
Notizen / Vereinbarungen	_____

sonstige Stellen	<p style="text-align: center;">Ja <input type="checkbox"/> Telefonat</p> <p style="text-align: center;">Nein, Begründung <input type="checkbox"/> Mail</p>
------------------	--

	<input style="width: 20px; height: 20px;" type="checkbox"/> persönliches Gespräch
--	---

Meldung an	Name und Telefonnummer der Ansprechperson
Meldung durch	Name
Notizen / Vereinbarungen	

Gesprächsdokumentation
Für alle Gespräche zu nutzen

Beteiligte	
Fallverantwortlich / Gesprächsleitung	Name, Funktion
	Name, Funktion

Gesprächsinhalte

Notizen / Vereinbarungen

subjektive Wahrnehmung

weiteres Vorgehen		
Wer	Was	Bis wann

Anhang 4. Mitwirkende

Am Schutzkonzept mitwirkenden Personen.

Das Presbyterium:

- Kristian Baade
- Ralf Brandhorst
- Ulrike Heuke-Kucharzeck
- Thomas Pfuhl
- Christoph Ruffer
- Heike Sypniewski
- Helga Trölenberg
- Detlef Wolschendorf

Mitarbeitende aus der Jugendarbeit:

- Jonna Brandhorst
- Emma Krüger
- Michael Lübking
- Regina Pfuhl
- Steffi Vollmann (juenger unterwegs im Kirchenkreis Minden)

Anhang 5 Selbstverpflichtungserklärung

Selbstverpflichtungserklärung

der Evangelisch-Lutherischen St. Martini-Kirchengemeinde Minden zum Schutz vor sexualisierter Gewalt und Grenzüberschreitung

Wir in der Martinigemeinde haben ein christlich geprägtes Bild des Menschen. Also sind wir verantwortlich dafür, Menschen in und um die Gemeinde - insbesondere Kinder sowie jugendliche und erwachsene Schutzbefohlene – mit Respekt zu behandeln und ihre Würde zu schützen.

Mit dieser Selbstverpflichtungserklärung verpflichte ich mich daher zu den nachfolgenden Aussagen:

- Ich achte die Persönlichkeit und die Würde jedes einzelnen Menschen. Die Bibel sagt, jeder Mensch ist einzigartig. Er ist ein Bild Gottes. Ich verpflichte mich, alle Menschen zu achten und alle Schutzbedürftigen zu schützen. Ich trage dazu bei, körperliche, seelische und sexualisierte Gewalt zu verhindern.
- Ich trage Verantwortung dafür, sichere Räume und ein sicheres Um- und Arbeitsfeld für Schutzbefohlene und Mitarbeitende zu bieten.
- Ich achte auf Wertschätzung und auf Offenheit. Ich verhalte mich so, dass ich Grenzen anderer Menschen möglichst gut wahrnehme. Jesus spricht allen Menschen seine Liebe zu. So will ich es, so gut es geht, auch tun.
- Ich unterstütze und begleite Kinder, Jugendliche und Erwachsene in ihrer individuellen und sozialen Entwicklung. Dabei setze ich Konzepte zur Vermeidung von Gewalt und Machtmissbrauch um.
- Als Mitarbeitende*r bin ich Vertrauensperson, Vorbild und professionelle Bezugsperson für Schutzbefohlene. Daher kann ich in der Regel mit ihnen nicht gleichzeitig privat befreundet sein. Ich trenne Dienstzeit und Privatheit. Wenn ich private Verbindungen zu Schutzbefohlenen, Teilnehmenden, Betreuten, zu deren Eltern oder zu anderen Mitarbeitenden habe, lege ich dies offen.
- Mir und anderen können und dürfen Fehler passieren. Ich werde diese benennen und aufarbeiten. Damit trage ich zur Verbesserung meiner Arbeit und der Zusammenarbeit bei.
- Eine ständige Reflexion meiner Arbeit und Arbeitsweise ist für mich selbstverständlich. An Schulungen und Fortbildungen zum Thema „Grenzverletzungen und sexualisierte Gewalt“ nehme ich teil.
- Ich gehe keine (sexuelle) Beziehung mit Schutzbefohlenen, Teilnehmenden, Betreuten ein (Abstinenzgebot). Mir ist bewusst, dass jede sexuelle Handlung mit Schutzbefohlenen eine strafbare Handlung ist (§ 174 Strafgesetzbuch).
- Als Mitarbeiter*in der Evangelischen Kirche bin ich mir meiner Verantwortung bewusst. Bei einer externen Fachberatung hole ich mir Hilfe, zum Beispiel bei der von der Landeskirche beauftragten Meldestelleⁱ, der zuständigen Leitungsperson, im Kreis der Mitarbeitenden oder bei hauptamtlichen Mitarbeiter*innen.
- Ich versichere, nicht wegen einer in §72a SGB VIIIⁱⁱ bezeichneten Straftat rechtskräftig verurteilt worden zu sein. Gegen mich ist derzeit weder ein gerichtliches Verfahren noch ein staatsanwaltschaftliches Ermittlungsverfahren wegen einer solchen Straftat anhängig.
- Mir ist als hauptamtliche*r Mitarbeiter*in bewusst, dass bei einem Verstoß gegen die Aussagen dieser Erklärung arbeitsrechtliche Konsequenzen durch den Arbeitgeber möglich sind oder dass ich als Ehrenamtliche*r mit sofortiger Wirkung von meinen Funktionen entbunden werden kann.

Ort, Datum, Unterschrift

Weitere Informationen zum Kirchengesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt (KGSsG), zu sexueller Bildung und zu hilfreichen Materialien finden sich unter:

<https://www.ev-jugend-westfalen.de/handlungsfelder/sexualisierte-gewalt/>

ⁱ Fachstelle „Prävention und Intervention“ der EKvW, Meldestelle nach dem KGSsG: <https://www.evangelisch-in-westfalen.de/angebote/umgang-mit-verletzungen-der-sexuellenselbstbestimmung/>

ⁱⁱ <https://www.sozialgesetzbuch-sgb.de/sgbviii/72a.html>