



Schutzkonzept

Ev. Kirchengemeinde Velbert
und CVJM Velbert e.V.

Stand: 11/2023

EV. KIRCHENGEMEINDE VELBERT - Lortzingstraße 7 - 42549 Velbert
CVJM VELBERT E.V. - Grünstraße 27 - 42551 Velbert

Inhaltsverzeichnis

Vorwort.....	3
Leitmotiv.....	3
1. Prävention.....	4
1.1 Selbstverpflichtung für Mitarbeitende.....	5
1.2 Verhaltenskodex für Mitarbeitende.....	6
1.3 Erweitertes Führungszeugnis.....	7
1.4 Schulungen.....	8
1.5 Struktur.....	9
1.5.1 Partizipation.....	9
1.5.2 Beschwerdemanagement und Fehlerkultur.....	9
1.5.3 Analyse von Risiken und Potenzialen.....	10
1.5.4 Evaluation des Schutzkonzepts.....	10
2. Intervention.....	11
2.1 Vertrauenspersonen.....	11
2.2 Interventionsplan – Vorgehen bei Verdachtsfällen.....	12
2.3 Meldepflicht – landeskirchliche Meldestelle.....	13
2.4 Aufarbeitung.....	14
2.5 Rehabilitierung.....	15
3. Anlagen.....	16
3.1 Selbstverpflichtungserklärung für Mitarbeitende.....	17
3.2 Verhaltenskodex für Mitarbeitende.....	18
3.3 Erweitertes Führungszeugnis – Anschreiben Mitarbeitende.....	19
3.4 Erweitertes Führungszeugnis – Bescheinigung zur Beantragung.....	20
3.5 Erweitertes Führungszeugnis – Dokumentation der Einsichtnahme.....	21
3.6 Partizipation und Kinderrechte.....	22
3.7 Beschwerdeformular – Vorlage für eine schriftliche Beschwerde.....	23
3.8 Entscheidung zur Reaktion auf die Beschwerde.....	24
3.9 Risikoanalyse.....	25
3.10 Ansprechpartner und Hilfsangebote.....	27
3.11 Interventionsplan.....	29
3.12 Sachdokumentation.....	30
3.13 Reflexionsdokumentation.....	31

Vorwort

Nach dem Beschluss der Evangelischen Kirche im Rheinland im Jahre 2017 und ihrem herausgegebenen Leitfaden „SCHUTZKONZEPTE PRAKTISCH“, hat das Presbyterium der evangelischen Kirchengemeinde Velbert beschlossen, für seinen Zuständigkeitsbereich ein regionales Schutzkonzept zu erstellen. Diese Konzeption orientiert sich an dem Handlungsleitfaden der Ev. Landeskirche und wurde mit den bereits bestehenden Schutzmaßnahmen des CVJM Velbert e.V. abgestimmt und zusammengeführt.

Leitmotiv

Im CVJM Velbert e.V. und der Ev. Kirchengemeinde Velbert erleben Kinder und Jugendliche persönliche Nähe und tiefe Gemeinschaft, die von Vertrauen, Wertschätzung und Respekt geprägt ist.

Um sicher aufwachsen und sich frei entfalten zu können, benötigen Kinder und jugendliche Personen, denen sie vertrauen können und bei denen sie Unterstützung, Hilfe, Schutz und Sicherheit finden. Erfahren Kinder oder Jugendliche hingegen Vernachlässigung oder Gewalt, insbesondere sexualisierte Gewalt, werden ihre Entwicklungsgrundlagen massiv gefährdet und ihre seelische Entwicklung geschädigt. Das bedeutet für uns:

Mitarbeitende im CVJM Velbert e.V. und der Ev. Kirchengemeinde Velbert übernehmen Verantwortung für die ihnen anvertrauten Menschen. Vernachlässigung und Gewalt, insbesondere sexualisierte Gewalt werden nicht toleriert. Der Schutz von Kindern und Jugendlichen hat oberste Priorität.

Neben unserer Verantwortung für Kinder und Jugendliche tragen wir auch Verantwortung für Schutzbefohlene, die besondere Bedürfnisse haben und damit auch einem besonderen Risiko ausgesetzt sind. Dazu gehören zum Beispiel Erwachsene, die physische und/ oder psychische Beeinträchtigungen haben.

Einen wichtigen Beitrag dazu soll das hier vorliegende Schutzkonzept liefern, damit es in unserer Arbeit keinen Raum für Missbrauch gibt. Es beschreibt unser Selbstverständnis und unsere Haltung dem Kinderschutz gegenüber. Es legt Richtlinien und Maßnahmen fest, nach denen wir handeln und beschreibt unseren Umgang mit Verdachtsäußerungen von Grenzverletzungen und entsprechende weitere Interventionsmaßnahmen.

Ziel ist es eine Kultur der Achtsamkeit zu etablieren, wirksame Schutzmaßnahmen zu schaffen, mit denen das Risiko, Opfer von (sexualisierter) Gewalt zu werden, so gut wie möglich gesenkt wird. Zudem wird Verantwortlichen Handlungssicherheit gegeben.

1. Prävention

Das gemeinsame Schutzkonzept gegen sexualisierte Gewalt der Evangelischen Kirchengemeinde Velbert und des CVJM Velbert e.V. umfasst eine Reihe vorbeugenden Maßnahmen, um das Risiko von Grenzverletzungen und Grenzüberschreitungen hin zu sexualisierter Gewalt so gut wie möglich zu senken.

- > Selbstverpflichtung für Mitarbeitende
- > Verhaltenskodex
- > Erweitertes Führungszeugnis
- > Schulungen
- > Strukturen

Grundlage aller Maßnahmen ist die Haltung und Kultur der Achtsamkeit, die eingeübt und immer wieder aktualisiert werden muss.

Alle Personen im Wirkungskreis der Ev. Kirchengemeinde Velbert und des CVJM Velbert e.V. sollen vor (sexualisierter) Gewalt geschützt werden. Kirchliche Orte sollen Schutzräume sein und keine Tatorte werden!

Mutmacher für Kinder und Jugendliche

Dein Körper gehört dir! – Niemand hat das Recht, dich gegen deinen Willen anzufassen! Du darfst selbst bestimmen, wer dich streicheln oder küssen darf. Gegen Berührungen und Blicke, die dir unangenehm sind, egal von wem, darfst du dich wehren!

Vertraue deinem Gefühl! – Du kannst dich auf deine Gefühle verlassen, auch wenn jemand dir etwas anderes einreden will. Es gibt angenehme Gefühle, da fühlst du dich gut und wohl. Unangenehme Gefühle sagen dir, dass etwas nicht stimmt, du fühlst dich komisch. Sprich über deine Gefühle, auch wenn es schwierig ist.

Du hast ein Recht, nein zu sagen! – Wenn dich jemand gegen deinen Willen anfassen will oder dich zu Dingen überreden will, die dir unangenehm sind, darfst du sagen: „Nein, das will ich nicht!“ Trau dich, auch wenn es nicht so einfach ist! Du kannst auch laut werden!

Unheimliche Geheimnisse darfst du weitererzählen! – Geheimnisse sollen Freude machen, zum Beispiel Geburtstagüberraschungen. Geheimnisse, die dir Angst machen, erzählst du jedoch besser weiter, auch wenn du versprochen hast, sie für dich zu behalten.

Du hast ein Recht auf Hilfe! – Hole Hilfe, wenn du das brauchst, das kann dir niemand verbieten. Und wenn der, dem du dich anvertraust, dir nicht glaubt, dann gib nicht auf und suche einen anderen, bei dem du dich verstanden fühlst. Hilfe holen ist kein Petzen!

Keiner darf dir Angst machen! - Lass dir von niemandem einreden, dass etwas Schreckliches passiert, wenn du ein schlechtes Geheimnis verrätst oder Hilfe holst. Das zeigt nur, dass der andere etwas Schlechtes verbergen will.

Du bist nicht schuld! – Wenn Erwachsene deine Grenze überschreiten – egal, ob du Nein sagst oder nicht – sind immer die Erwachsenen verantwortlich für das, was passiert.

1.1 Selbstverpflichtung für Mitarbeitende

Die Selbstverpflichtungserklärung dient allen ehrenamtlich und hauptamtlich Mitarbeitenden als Orientierungsrahmen für den grenzachtenden Umgang und schafft ein möglichst hohes Maß an Verbindlichkeit.

Die Regelungen zielen auf die Grenzachtung gegenüber allen Menschen und besonders auf den Schutz von Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen, da die Mitarbeitenden besonders diesen gegenüber zu einem verantwortungsvollen Umgang mit Nähe und Distanz verpflichtet sind. Zugleich dienen sie auch dem Schutz der Mitarbeitenden vor falschem Verdacht.

Mit der Unterzeichnung der einheitlichen Selbstverpflichtungserklärung bestätigen alle haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitenden die Beachtung und Einhaltung der Regeln.

Konkret heißt das bei uns:

Ehrenamtliche

Unterzeichnen vor Aufnahme der Tätigkeit die Selbstverpflichtung

Ein Original verbleibt im CVJM Velbert e.V. / ein Original erhält die oder der Ehrenamtliche

Hauptamtliche

Unterzeichnen bei Anstellung als Zusatz zum Dienstvertrag.

Ein Original verbleibt in der Personalakte / ein Original erhält die oder der Ehrenamtliche

Mit den Mitarbeitenden sollen zudem regelmäßig Gespräche über die Inhalte der Selbstverpflichtungserklärung geführt werden; das soll zum Beispiel im Rahmen der Schulungen geschehen, aber auch bei der Entwicklung und Planung von Veranstaltungen und Programmen.

3.1 Selbstverpflichtungserklärung für Mitarbeitende

1.2 Verhaltenskodex für Mitarbeitende

Im Verhaltenskodex werden die Gedanken der Selbstverpflichtung weitergeführt und konkrete Ideen, für den grenzachtenden Umgang entwickelt. Die Frage „Was ist uns miteinander wichtig?“ soll mit Mitarbeitenden und Teilnehmenden besprochen werden. Die gemeinsamen Vereinbarungen werden im Verhaltenskodex festgehalten.

Punkte, die in einem Verhaltenskodex bedacht werden sollten, sind zum Beispiel:

- > Der Umgang mit Nähe und Distanz (Wie geschieht Körperkontakt?)
- > Beachtung der Intimsphäre
- > Worauf wollen wir achten, wenn wir miteinander sprechen?
- > Welche Regeln gelten für soziale Medien?
- > Wie gehen wir mit Sanktionen um?
- > Welche Möglichkeiten der Mitbestimmung gibt es?

Konkret heißt das bei uns:

Wir schaffen immer wieder Räume, um über unseren Umgang miteinander ins Gespräch zu kommen und treffen gemeinsame Vereinbarungen. Diese werden im Verhaltenskodex festgehalten und sind Grundlage für unsere Arbeit. Der Kodex wird in regelmäßigen Abständen überprüft, aktualisiert und fortgeschrieben.

Drei Grundsätze unserer Arbeit



Transparenz gegenüber Dritten (Eltern, Teilnehmenden, Mitarbeitenden, ...) ist oberstes Gebot.



Was exklusiv und geheim ist, ist niemals gut.



Bevor ich etwas tue, frage ich.

3.2 Verhaltenskodex für Mitarbeitende

1.3 Erweitertes Führungszeugnis

Das Kirchengesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt der Evangelischen Kirche im Rheinland regelt im § 5, dass „einschlägig vorbestrafte Personen“ weder ehrenamtlich noch hauptamtlich im Bereich der Kirche tätig sein dürfen. Um das formal abzusichern, müssen alle, die Kontakt zu Kindern, Jugendlichen oder anderen Schutzbefohlenen haben, eine „erweitertes polizeiliches Führungszeugnis“ vorlegen. Das dient sowohl dem Schutz der Schutzbefohlenen als auch den Mitarbeitenden vor unbegründeten Verdächtigungen.

Konkret heißt das bei uns:

Alle Mitarbeitenden **ab 14 Jahren** legen entsprechend der gesetzlichen Vorgaben ein erweitertes Führungszeugnis vor. Das Führungszeugnis soll zum Zeitpunkt der Vorlage **nicht älter als 3 Monate** sein und muss **nach spätestens 3 Jahren** erneut vorgelegt werden.

Ehrenamtliche

Kostenfreie Beantragung bei der Behörde - über ein Schreiben der Kirchengemeinde/ des Vereins

Führungszeugnis wird der Person zur Einsichtnahme vorgelegt (z.Z. Benita Brembeck).

Eine Dokumentation der Einsichtnahme wird erstellt. Das Original geht zurück.

Hauptamtliche

Der Arbeitgeber übernimmt die Kosten bei der Beantragung.

Das Führungszeugnis wird der Personalabteilung vorgelegt.

Das Führungszeugnis verbleibt im Original in der Personalakte.

Die Unbedenklichkeit der Mitarbeitenden wird vor der Mitarbeit geprüft und den Verantwortlichen bestätigt. Das gleiche gilt für den Tätigkeitsausschluss.

3.3 Erweitertes Führungszeugnis – Anschreiben Mitarbeitende

3.4 Erweitertes Führungszeugnis – Bescheinigung zur Beantragung

3.5 Erweitertes Führungszeugnis – Dokumentation der Einsichtnahme

1.4 Schulungen

Für die regelmäßige Auseinandersetzung sind Schulungen unerlässlich. Daher sind ehrenamtlich und hauptamtlich Mitarbeitenden dazu verpflichtet, an Schulungen zur Prävention sexualisierter Gewalt teilzunehmen.

Ziel der Schulungen ist eine grundlegende Sensibilisierung für das Thema, die Entwicklung und Kommunikation einer Haltung der Achtsamkeit, die Fähigkeit mögliche Gefährdungen zu erkennen und das Gewinnen von Handlungssicherheit im Verdachtsfall. Außerdem bilden Schulungen Raum, die eigene Haltung zu reflektieren.

Konkret heißt das bei uns:

Alle Mitarbeitenden sollen im Laufe ihrer Tätigkeit **mindestens eine Schulung** im Themenfeld „Prävention sexualisierter Gewalt“ besucht haben. Die Schulungsform richtet sich dabei nach dem Alter und der Art der ausgeübten Tätigkeit. Termine für Schulungsangebote werden regelmäßig an die Mitarbeitenden weitergegeben.

Drei Formen von Schulung



BASISSCHULUNG



KOMPAKTSCHULUNG



LEITUNGSSCHULUNG

Ehrenamtliche

Erhält ein Zertifikat, welches der Person zur Einsichtnahme vorgelegt und dokumentiert wird.

Das Original geht zurück.

Hauptamtliche

Die Teilnahme ist Dienstzeit. Das erhaltene Zertifikat wird der Personalabteilung vorgelegt.

Eine Kopie des ausgestellten Zertifikats wird zur Personalakte genommen

Hinweis: Auch nachgewiesene und zertifizierte Schulungen anderer Anbieter mit ähnlichem Umfang und Inhalt können anerkannt werden.

1.5 Struktur

1.5.1 Partizipation

Die Beteiligung insbesondere von Kindern und Jugendlichen stärkt ihre Position und verringert das Machtgefälle gegenüber Erwachsenen. Wer Mitsprache einräumt und dafür Strukturen schafft, stärkt Menschen auch für deren sonstigen Alltag.

Konkret heißt das bei uns:

Wir beteiligen Teilnehmende und Mitarbeitende in möglichst vielen Bereichen der Maßnahmenplanung und -durchführung. Dies zeigt sich vor allem im Selbstverständnis der Mitarbeitenden, die Maßnahmen verantworten und in der konkreten Durchführung. Regelmäßiges Feedback sowie die Möglichkeit zur Beschwerde sind fester Bestandteil der Maßnahmen

3.6 Partizipation und Kinderrechte

1.5.2 Beschwerdemanagement und Fehlerkultur

Die Basis einer guten Fehlerkultur ist ein fest verankertes Beschwerdeverfahren. Generelle Haltung: Eine Beschwerde wird als konstruktive Kritik gesehen, die auf einen Missetand aufmerksam macht, der verbessert werden kann. Das Beschwerdeverfahren zeigt transparent auf, an wen sich Kinder, Jugendliche, Fachkräfte und Personensorgeberechtigte wenden können, wenn ihnen etwas negativ aufgefallen oder widerfahren ist.

Konkret heißt das bei uns:

Grundhaltung:

„Was du fühlst und sagst, ist für uns wichtig!“



„Wir wollen von dir lernen, um ... besser zu machen.“



Wir schaffen Möglichkeiten für Feedback, Verbesserungsvorschläge und Beschwerden.



Wir nehmen Kritik/ Beschwerden ernst und geben immer eine Rückmeldung.

3.7 Beschwerdeformular - Vorlage für eine schriftliche Beschwerde

3.8 Entscheidung zur Reaktion auf die Beschwerde

1.5.3 Analyse von Risiken und Potenzialen

Eine Risiko- und Potenzialanalyse hilft dabei, einzuschätzen wie gut Teilnehmende und auch Verantwortliche in unseren Veranstaltungen geschützt werden. Die Analysen sollen helfen, Schritt für Schritt fortschreitend diese Risiken zu minimieren, zu entschärfen oder ganz zu beseitigen. Deshalb müssen die Analysen immer wieder überarbeitet werden.

Potenziale:

- > Was gibt es bereits für präventive Maßnahmen im Bereich Schutzkonzept?
- > Was hat sich bewährt?

Risiken:

- > Welche Risiken entdecken wir in unserer Arbeit?
- > Wie können wir diesen entgegenwirken?

Leitfragen der Analyse betreffen:

- > Zielgruppe und Mitarbeitende der Maßnahme
- > Dauer und Intensität der Maßnahme
- > Ort / räumliche Begebenheiten der Maßnahme
- > Informationspolitik des Verbandes/ Vereins
- > Inhaltliche Ausrichtung des Verbandes/ Vereins

Konkret heißt das bei uns:

Wir haben diese Analyse sowohl für unsere Einrichtungen, sowie für die Veranstaltungen unter Trägerschaft von Ev. Kirchengemeinde Velbert und CVJM Velbert e.V. durchgeführt. Diese wird in regelmäßigen Abständen evaluiert bzw. für neue Maßnahmen durchgeführt.

3.9 Risikoanalyse

1.5.4 Evaluation des Schutzkonzepts

Kein Konzept ist für die Ewigkeit. Da Menschen und Aktionen wechseln, bzw. sich verändern, ist es wichtig regelmäßig das Konzept zu prüfen und ggf. anzupassen.

Konkret heißt das bei uns:

Es gibt eine ständige Arbeitsgruppe Schutzkonzept, die mindestens einmal im Jahr tagt und die kontinuierliche Weiterarbeit am Schutzkonzept vorantreibt.

2. Intervention

Wir wissen, dass Orte, an denen sich regelmäßig Kinder, Jugendliche und andere Schutzbefohlene treffen, zu Anziehungspunkten für Menschen werden können, die Grenzüberschreitungen und Grenzverletzungen hin zu sexueller Gewalt beabsichtigen. Die Taten aus der Vergangenheit, durch die Menschen im kirchlichen Bereich zu Opfern gemacht wurden, sind Verpflichtung für die Kirche heute, alles zu tun, um weitere Übergriffe zu verhindern. Deshalb implementieren wir die oben beschriebenen vorbeugenden Maßnahmen im Rahmen des Schutzkonzepts.

Zugleich müssen wir davon ausgehen, dass die Gefahren dadurch nicht vollständig beseitigt sein werden. Aus diesem Grund gehört zum Schutzkonzept auch der nun folgende Teil der „Intervention“. Er regelt das Vorgehen, wenn aktuelle Verdachtsfälle von sexualisierter Gewalt im Bereich der Ev. Kirchengemeinde Velbert und dem CVJM Velbert e.V. trotz aller vorbeugenden Maßnahmen bekannt werden. Er wendet die geltenden Gesetze an und folgt insbesondere dem Kirchengesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt der Evangelischen Kirche im Rheinland.

2.1 Vertrauenspersonen

Die Vertrauenspersonen sind „Lotsen“, die bei Verdachtsfällen das weitere, dem Fall angemessene Vorgehen einleiten. Sie sind nicht für die gesamte Fallbearbeitung verantwortlich. Die Vertrauenspersonen helfen bei der ersten Einschätzung und empfehlen weitere Schritte gemäß dem Interventionsplan. Sie geben Hinweise darauf, welche weiteren Stellen einbezogen werden können. Das kann das eigene Interventionsteam sein, externe Fachkräfte, die Meldestelle der EKIR oder die Polizei.

Konkret heißt das bei uns:

Vertrauenspersonen

	CVJM Velbert e.V.
	Ev. Kirchengemeinde Velbert
	Kirchenkreis Niederberg

3.10 Ansprechpartner und Hilfsangebote

2.2 Interventionsplan – Vorgehen bei Verdachtsfällen

Bei einem Verdachtsfall dient der Interventionsplan als Handlungsleitfaden für die Verantwortlichen. Liegt ein Verdacht auf sexualisierte Gewalt vor, muss unverzüglich gehandelt werden. Der Interventionsplan dient einem strukturierten Vorgehen, um möglichst viel Sicherheit für die handelnden und betroffenen Personen zu erzielen.

Kleiner Handlungsleitfaden:

Was tun bei der Vermutung, ein Kind, Jugendlicher oder
Schutzbefohlener ist betroffen von sexualisierter Gewalt?

Nichts auf eigene Faust unternehmen!

Keine direkte Konfrontation an die vermutlichen Täter*innen mit der Vermutung.

Keine eigene Ermittlung zum Tathergang!

Keine eigene Befragung durchführen!

Keine Informationen an die vermutlichen Täter*innen!

Zunächst keine Konfrontation der Eltern der Betroffenen Person mit dem Sachverhalt.

Ruhe bewahren! Keine überstürzten Aktionen!

Zuhören, Glauben schenken und ernst nehmen!
Verhalten des potenziell betroffenen Menschen beobachten. Notizen mit Datum und Uhrzeit anfertigen. Die eigenen Grenzen und Möglichkeiten erkennen und akzeptieren.

Selber Hilfe holen!

Mit der Vertrauensperson Kontakt aufnehmen. Sie stimmt die Mitteilung ab und berät zum weiteren Vorgehen. Über alle Fälle mit einem vagen Verdacht informiert sie das Interventionsteam.

Das Interventionsteam kommt zeitnah zur Einschätzung der Sachlage und Dringlichkeit zusammen und zieht bei minderjährigen eine Fachkraft hinzu.

Bei einem begründeten Verdacht besteht die Meldepflicht bei der landeskirchlichen Meldestelle.

Weiterleitung an Jugendamt
Begründete Verdachtsfälle außerhalb kirchlicher Zusammenhänge unter Beachtung des Opferschutz dem örtlichen Jugendamt melden.

Kontaktdaten der Ansprechstelle der EKIR:

Telefon: 0211 3610-312

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

Postanschrift:

Ansprechstelle für den Umgang mit Verletzung der sexuellen Selbstbestimmung EKIR
Graf-Recke-Str. 209 a
40237 Düsseldorf

3.11 Interventionsplan

3.12 Sachdokumentation

3.12 Reflexionsdokumentation

2.3 Meldepflicht – landeskirchliche Meldestelle

In der EKIR besteht für alle beruflich und ehrenamtlich Mitarbeitenden eine Meldepflicht. Wenn ein begründeter Verdacht auf sexualisierte Gewalt durch kirchliche Mitarbeitende (beruflich oder ehrenamtlich) oder auf einen Verstoß gegen das Abstinenzgebot vorliegt, haben beruflich und ehrenamtlich Mitarbeitenden 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. 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.

Kontaktdaten der Meldestelle:

Telefon: 0211 4562-602

E-Mail: meldestelle@ekir.de

Postanschrift:

Evangelische Kirche im Rheinland
Landeskirchenamt Hans-Böckler-Str. 7
40476 Düsseldorf

2.4 Aufarbeitung

Zielgruppe der Aufarbeitung sind vor allem die primär beteiligten betroffenen Personen, also die Schutzbefohlenen sowie deren Personensorgeberechtigten und direkte Bezugspersonen. Darüber hinaus betrifft ein Aufarbeitungsprozess auch Mitarbeitende und Verantwortliche des Vereins der Kirchengemeinde. Die gilt sowohl für aktuelle wie auch für Altfälle.

Ziele eines Aufarbeitungsprozesses sind:

- > Identifizierung von Fehlerquellen
- > Behebung der erkannten Fehlerquellen
- > Dokumentation des Vorfalls
- > Schaffung von Hilfsangeboten für direkt und indirekt Betroffene
- > Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit aller Mitarbeitenden

Ein Aufarbeitungsprozess geschieht auf zwei Ebenen:

Institutionelle Aufarbeitung

Ziel der institutionellen Aufarbeitung ist, das betroffene System (den Verein / die Kirchengemeinde) wieder handlungsfähig zu machen, das Geschehene systematisch zu analysieren und daraus Strukturen, Handlungsweisen oder Abläufe zu verändern und transparent zu machen. Das alles dient der Prävention vor erneuten Vorfällen und ermöglicht, das Vertrauen in das System wieder aufzubauen.

Individuelle Aufarbeitung

Ein Vorfall in einem Verein, in einer Kirchengemeinde traumatisiert eine Vielzahl von Personen. Das Geschehene verarbeiten zu können ist Ziel individueller Aufarbeitung. Dabei geht es um die Begleitung externer Fachkräfte.

Der CVJM Velbert e.V. ist als Mitglied der AEJ NRW sowie der EKIR an die Fachstelle der Diakonie RWL FUVVS angeschlossen. Diese fungiert als nicht nur als Meldestelle, sondern auch als Fachstelle für die Aufarbeitung, dabei kann es aber vor Ort sinnvoll sein, die Aufarbeitung an eine Institution wie Zartbitter oder Wildwasser abzugeben.

2.5 Rehabilitation

Rehabilitation bedeutet, die verletzte Ehre einer Person wiederherzustellen und die Wiedereinsetzung in frühere Rechte. Im Kontext des Kinderschutzes geht es vor allem um die Betroffenen, aber auch um Personen (und damit auch die Organisation), die zu Unrecht beschuldigt wurden.

Rehabilitation Betroffener

Betroffene müssen sich im Schnitt sieben Mal jemandem anvertrauen, bevor ihnen geglaubt wird. Eine Rehabilitation Betroffener muss zum Ziel haben, ihnen glaubhaft erklären zu können, warum ihnen (sexualisierte) Gewalt angetan werden konnte und dass dies gründlich aufgearbeitet wird. Außerdem muss es eine Anerkennung der Schuld, eine öffentliche Entschuldigung geben. Betroffene und ihre Bezugspersonen, welche die Organisation auf Grund eines Falls (sexualisierter) Gewalt verlassen, tun dies im Wissen, dass dafür Verständnis besteht, aber auch dafür, dass eine Rückkehr immer möglich ist.

Rehabilitation falsch Beschuldigter

Falsche Beschuldigungen können ihren Grund in einer bewusst falschen Anschuldigung oder in einer falsch interpretierten Situation, Äußerung oder Handlung resultieren. Wenn eine Person durch jemanden absichtlich und nachweislich falsch beschuldigt wird, muss dies nicht nur öffentlich klargestellt werden, sondern auch mit den Beschuldigten aufgearbeitet werden. Dabei geht es darum, die Situation und deren Folgen zu bearbeiten und ein Problembewusstsein zu schaffen. Sollte die falsche Beschuldigung durch einen Erwachsenen erfolgt sein, sind unter anderem strafrechtliche Maßnahmen möglich.

Der CVJM Velbert e.V. ist als Mitglied der AEJ NRW sowie der EKIR an die Fachstelle der Diakonie RWL FUVVS angeschlossen. Wie die Aufarbeitung ist auch die Rehabilitation bei der FUVVS als Fachstelle angesiedelt.

3. Anlagen

- 3.1 Selbstverpflichtungserklärung für Mitarbeitende
- 3.2 Verhaltenskodex für Mitarbeitende
- 3.3 Erweitertes Führungszeugnis – Anschreiben Mitarbeitende
- 3.4 Erweitertes Führungszeugnis – Bescheinigung zur Beantragung
- 3.5 Erweitertes Führungszeugnis – Dokumentation der Einsichtnahme
- 3.6 Partizipation und Kinderrechte
- 3.7 Beschwerdeformular - Vorlage für eine schriftliche Beschwerde
- 3.8 Entscheidung zur Reaktion auf die Beschwerde
- 3.9 Risikoanalyse
- 3.10 Ansprechpartner und Hilfsangebote
- 3.11 Interventionsplan
- 3.12 Sachdokumentation
- 3.13 Reflexionsdokumentation

3.1 Selbstverpflichtungserklärung für Mitarbeitende

Die Arbeit der Ev. Kirchengemeinde Velbert und des CVJM Velbert e.V. mit allen Menschen, insbesondere mit Kindern, Jugendlichen und anderen Schutzbefohlenen, wird in der Beziehung zwischen Menschen und zu Gott gestaltet.

Unsere Arbeit ist getragen von Respekt, Wertschätzung und Vertrauen. Wir achten die Persönlichkeit und Würde aller Schutzbefohlenen, gehen verantwortlich mit ihnen um, respektieren individuelle Grenzen und nutzen das uns entgegengebrachte Vertrauen niemals aus.

Dies anerkennend wird die folgende Selbstverpflichtungserklärung abgegeben:

1. Ich verpflichte mich dazu beizutragen, ein sicheres, förderliches und ermutigendes Umfeld für Kinder, Jugendliche und andere Schutzbefohlene zu erhalten und / oder zu schaffen.
2. Ich verpflichte mich, alles zu tun, damit in der Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und anderen Schutzbefohlenen sexualisierte Gewalt, Vernachlässigung und andere Formen von Gewalt verhindert werden.
3. Ich verpflichte mich, die individuellen Grenzen aller Menschen zu respektieren und die Intimsphäre sowie die persönlichen Schamgrenzen zu achten.
4. Ich bin mir meiner besonderen Verantwortung als Mitarbeiter*in bewusst und missbrauche meine Rolle im Umgang mit Kindern, Jugendlichen und anderen Schutzbefohlenen nicht. Ich beachte das Abstands- und Abstinenzgebot.
5. Ich nehme alle Kinder, Jugendliche und andere Schutzbefohlene bewusst wahr und achte dabei auch auf mögliche Anzeichen von Vernachlässigung und Gewalt. Ich achte auf Grenzüberschreitungen durch Mitarbeiter*innen in der Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und anderen Schutzbefohlenen. In Zweifelsfällen und bei Grenzüberschreitungen hole ich mir Hilfe bei der Vertrauensperson. Bei Unsicherheiten hinsichtlich der Einschätzung kann ich mich von der landeskirchlichen Ansprechstelle beraten lassen.
6. Bei jeder Vermutung werde ich entsprechend dem Interventionsplan des Schutzkonzeptes meines Trägers vorgehen. Jeden Fall mit begründetem Verdacht melde ich bei der landeskirchlichen Meldestelle.
7. Ich verpflichte mich, beim Verdacht auf sexualisierte Gewalt gegenüber der Presse und in sozialen Netzwerken keine Informationen, Mutmaßungen und persönliche Einschätzungen weiterzugeben.
8. Ich versichere, dass kein strafrechtliches Ermittlungsverfahren oder gerichtliches Verfahren wegen einer in § 5 Absatz 1 Nr. 1 KGSsG genannten Straftat* gegen mich läuft oder ein entsprechendes Urteil gegen mich ergangen ist, das in dem von mir vorgelegten erweiterten Führungszeugnis noch nicht eingetragen ist. Ich verpflichte mich, die mir vorgesetzte Person zu informieren, falls ich im Laufe meiner Tätigkeit Kenntnis von solchen Ermittlungen erhalte.

(Ort, Datum)

(Vor- und Nachname)

(Unterschrift)

3.2 Verhaltenskodex für Mitarbeitende

Dieser Bereich ist in Arbeit!

3.3 Erweitertes Führungszeugnis – Anschreiben Mitarbeitende

Hallo [Name des / der Mitarbeitenden],

wir, der CVJM Velbert e.V. und die Evangelische Kirchengemeinde Velbert, haben ein Schutzkonzept erstellt, welches Kinder, Jugendliche und andere Schutzbefohlene in unseren Tätigkeitsfeldern vor sexualisierter Gewalt schützen soll. Ein fester Bestandteil dieses Schutzkonzepts ist die regelmäßige Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses von allen ehrenamtlichen und hauptamtlichen Mitarbeitenden.

Unser Schutzkonzept orientiert sich damit am Gesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt der Evangelischen Kirche im Rheinland und Kinderschutzgesetz (Teilbereich §72a SGB VIII).

Wir freuen uns sehr über dein ehrenamtliches Engagement und hoffen auf dein Verständnis und deine Mithilfe bei der Umsetzung.

Das Führungszeugnis muss persönlich beantragt werden. Folgende Schritte helfen dir dabei:

1. Mit der beigelegten **Bescheinigung für die Gebührenbefreiung** stellst du bei der Stadtverwaltung deines Wohnortes (für Velbert ist das Bürgerbüro zuständig) den Antrag auf ein kostenloses erweitertes Führungszeugnis. Hierfür benötigst du deinen Personalausweis. (Hinweis: Wenn du die Funktion des digitalen Personalausweises nutzt, ist dies auch darüber möglich. Du sparst dir dann den Termin vor Ort).
2. Sobald du das (in der Regel aus einer Seite bestehende grün bedruckte) Dokument erhalten hast, sind folgende Schritte zu tun:
 - a. Du unterschreibst die **Dokumentation der Einsichtnahme** und steckst diese zusammen mit dem Führungszeugnis in den beigelegten Umschlag (CVJM Velbert e.V., z.H. Benita Brembeck).
 - b. Du bringst den Brief vorbei (CVJM Velbert e.V., Grünstraße 27, 42551 Velbert) oder schickst ihn mit der Post an uns zurück.
3. Wenn uns dein Brief erreicht, wird er absolut vertraulich behandelt. Nur Benita Brembeck wird als die ernannte „Person zur Einsichtnahme“ dein Führungszeugnis einsehen. Mit niemandem wird über mögliche Einträge gesprochen. Es geht lediglich darum, Verurteilungen nach §72a SGB VIII auszuschließen. Dokumentiert wird nur dein Name, dein Geburtsdatum, das aktuelle Datum, das Datum des Führungszeugnisses. Wir machen keine Kopie - du nimmst das Original wieder mit / bzw. es wird dir zurückgeschickt. Benötigst du dein Führungszeugnis nicht mehr, kreuze es auf dem Zettel an, dann vernichten wir es für dich.
4. Mit der **unterschiedenen Dokumentation der Einsichtnahme** erklärst du dich mit der Speicherung der oben genannten Daten einverstanden.

Hinweis: Das Führungszeugnis darf beim Vorlegen nicht älter als drei Monate sein. Spätestens nach drei Jahren muss wieder ein aktuelles Führungszeugnis beantragt und eingesehen werden. Wenn du bei mehreren Trägern und/oder Einrichtungen aktiv bist, kannst du innerhalb der drei Monate das Führungszeugnis auch dort vorlegen.

Bei Fragen kannst du dich gerne an das Büro des CVJM Velbert (Telefon: 02051/500 58, E-Mail: buero@cvjm-velbert.de), den geschäftsführenden Vorstand des CVJM Velbert e.V., oder das Presbyterium der Evangelischen Kirchengemeinde Velbert wenden.

3.4 Erweitertes Führungszeugnis – Bescheinigung zur Beantragung

Zur Vorlage beim Einwohnermeldeamt (Bürgerbüro) für die Beantragung eines erweiterten Führungszeugnisses gem. § 30 a Abs. 2 Bundeszentralregistergesetz (BZRG)

Hiermit wird bestätigt, dass der o. g. Träger der freien Jugendhilfe entsprechend §72a SGB VIII die persönliche Eignung von ehrenamtlich Mitarbeitenden zum Zwecke der Betreuung von Minderjährigen an Hand eines erweiterten Führungszeugnisses gem. § 30a Abs. 1 Nr. 2a BZRG zu überprüfen hat.

Vor- und Nachname:

Anschrift:

Geburtsdatum / -ort

wird hiermit gebeten, ein erweitertes Führungszeugnis nach § 30 a BZRG zur Einsicht beim Beauftragenden der Evangelischen Kirchengemeinde Velbert / des CVJM Velbert e.V. vorzulegen.

Wir bitten um umgehende Übermittlung an den Antragsteller. Aufgrund dieser ehrenamtlichen Mitarbeit wird hiermit gleichzeitig die Gebührenbefreiung beantragt.

Ort / Datum

Unterschrift/ Stempel CVJM Velbert e.V. /
Ev. Kirchengemeinde Velbert

3.5 Erweitertes Führungszeugnis – Dokumentation der Einsichtnahme

in erweiterte Führungszeugnisse Ehrenamtlicher gemäß §72a SGB VIII
nach dem Kirchengesetz der Evangelischen Kirche im Rheinland
zum Schutz vor sexualisierter Gewalt

Nach § 5 des o. a. Kirchengesetzes ist zu prüfen, ob ein Eintrag über eine rechtskräftige Verurteilung wegen einer Straftat nach § 171, den §§ 174 bis 174c, den §§ 176 bis 180a, § 181a, den §§ 182 bis 184g, § 184i, § 184j, § 201a Absatz 3, § 225, den §§ 232 bis 233a, § 234, § 235 oder § 236 des Strafgesetzbuches vorliegt.

Kommt es während der Beschäftigung zu einer rechtskräftigen Verurteilung wegen einer der o. a. Straftaten oder wird eine solche Verurteilung bekannt, ist die Beendigung der Tätigkeit anzustreben.

Das erweiterte Führungszeugnis soll bei der Einsicht nicht älter als 3 Monate sein. Eine erneute Einsichtnahme ist nach drei Jahren vorzunehmen.

Vorname und Nachname des/der ehrenamtlich Mitarbeitenden

Geburtsdatum

Das erweiterte Führungszeugnis wurde ausgestellt am:

Datum der Ausstellung

Es ist kein Eintrag über eine rechtskräftige Verurteilung wegen einer Straftat nach den oben genannten Paragraphen des Strafgesetzbuches vorhanden.

Ich erkläre mich damit einverstanden, dass der oben aufgeführte Träger meinen Namen, mein Geburtsdatum, das Datum des von mir vorgelegten erweiterten Führungszeugnisses und das Datum der Einsichtnahme sowie die Tatsache der fehlenden Einträge im Sinne des § 72a Abs. 5 SGB VIII schriftlich dokumentieren darf.

[] Mein erweitertes Führungszeugnis wird nicht mehr benötigt und kann nach der Einsichtnahme vernichtet werden.

Ort/ Datum	Unterschrift des/der Mitarbeitenden	Unterschrift der für die Einsichtnahme zuständigen Person des Trägers
------------	-------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------

WICHTIG: Bitte zusammen mit dem Erweiterten Führungszeugnis einreichen!

3.6 Partizipation und Kinderrechte

Dieser Bereich ist in Arbeit!

3.7 Beschwerdeformular – Vorlage für eine schriftliche Beschwerde

Datum Angebot / Gruppe / Veranstaltung

Name des/der Mitarbeitenden

Name des/der Beschwerdeführenden Kontaktmöglichkeit

Art / Inhalt der Beschwerde:

Weitergeleitet am /an Unterschrift

Anliegen (bitte ankreuzen):

<input type="checkbox"/>	Die Situation soll, ohne weitere Bearbeitung, zur Kenntnis genommen werden
<input type="checkbox"/>	Die Situation soll bearbeitet werden
<input type="checkbox"/>	Es soll ein persönliches Gespräch mit einer Vertrauensperson stattfinden
<input type="checkbox"/>	Es soll Unterstützung für ein Gespräch mit dem Konfliktpartner geben
<input type="checkbox"/>	Es soll...

3.8 Entscheidung zur Reaktion auf die Beschwerde

Keine Konsequenz

Folgende Konsequenz(en) / zusätzliche Entscheidung(en):

Festgelegter Zeitpunkt für die Umsetzung beschlossener Veränderungen

Rückmeldung an den Beschwerdeführer am / Art der Rückmeldung

Datum

Unterschrift

Festgelegter Zeitpunkt zur Überwachung / Nachkontrolle

Datum

Unterschrift

3.9 Risikoanalyse

Räumlichkeiten/Innenräume:	Ja	Nein
Gibt es abgelegene, nicht einsehbare Bereiche (auch Keller oder Dachboden)?		
Gibt es Räumlichkeiten, in die sich die Nutzer bewusst zurückziehen können?		
Werden die oben genannten Räume zwischendurch "kontrolliert"?		
Können alle Mitarbeitende alle Räume nutzen?		
Gibt es Personen, die regelmäßig Zutritt in die Institution haben und sich dort unbeaufsichtigt aufhalten (z. B. Handwerker, Hausmeister, Reinigungskräfte o.ä.)?		
Werden Besucher, die nicht bekannt sind, direkt angesprochen und z.B. nach dem Grund ihres Aufenthalts gefragt?		

Räumlichkeiten/Außenbereich:	Ja	Nein
Gibt es abgelegene, nicht einsehbare Bereiche auf dem Grundstück?		
Ist das Grundstück von außen einsehbar?		
Ist das Grundstück unproblematisch betretbar?		
Gibt es Personen, die regelmäßig Zutritt zum Grundstück haben und sich dort unbeaufsichtigt aufhalten (z.B. Hausmeister/innen, Handwerker/innen, Reinigungskräfte o.ä.)?		
Werden Besucher, die nicht bekannt sind, direkt angesprochen und z. B. nach dem Grund ihres Aufenthalts gefragt?		

Angebot:	Ja	Nein
Kinder unter 3 Jahren		
Kinder von 3 - 6 Jahren		
Kinder von 6 - 12 Jahren		
Kinder von 13 - 18 Jahren		
Kinder mit erhöhtem Pflegebedarf		
Kinder / Jugendliche mit Behinderungen		
Erwachsene mit Behinderungen		
Kinder und Jugendliche mit Fluchterfahrung		

Gruppenleitung/Hauptverantwortlich:

Beurteilung der Gruppenleitung im Hinblick auf: Räumlichkeiten/Innenräume:

Welche Risiken können daraus entstehen?

Zukünftige Maßnahmen zur Abwendung:

Wer ist für diese Maßnahmen verantwortlich?

Bis wann muss das behoben sein?

Beurteilung der Gruppenleitung im Hinblick auf: Räumlichkeiten/Außenbereich:

Welche Risiken können daraus entstehen?

Zukünftige Maßnahmen zur Abwendung:

Wer ist für diese Maßnahmen verantwortlich?

Bis wann muss das behoben sein?

Zur Vorlage am:

3.10 Ansprechpartner und Hilfsangebote

Ansprechpartner vor Ort

Vorsitz des CVJM Velbert e.V.

Yassin el Hatiri 0178 1542261 Jutta Undt 0178 2564860

Vorsitzender Presbyterium

Wolfgang Schneider 02051 84552

Vertrauenspersonen des Kirchenkreis Niederberg:

Dorothea Müller 02051 4297 Torsten Knüppel 0178 658 6636
E-mail mueller@evelbert.de

Hilfsangebote und Beratung

Evangelische Kirche im Rheinland,

Ansprechstelle für den Umgang mit Verletzung der sexuellen Selbstbestimmung

Claudia Paus

Evangelische Hauptstelle für Familien- und Lebensberatung

Graf-Recke-Straße 209a

40237 Düsseldorf

Tel. 0211 3610-312/-300

E-mail claudia.paul@ekir.de

Jugendamt Velbert

Soziale Dienste

Abteilungsleitung Frau Keßler

Thomasstraße 1

42551 Velbert

Tel. 02051 26-2271

E-mail: a.kessler@velbert.de

Netzwerkkoordinatorin Kinderschutz

Frau Krieger

Thomasstraße 1

42551 Velbert

Tel.: 02051 26-2511

E-mail: a.krieger@velbert.de

Städtische Erziehungsberatungsstelle

Friedrichstr. 293

42551 Velbert

Tel.: 02051/800 97 20

Fax: 02051/261 329 24

E-Mail: erziehungsberatung@velbert.de

SKFM Mettmann e.V.

Fachberatungsstelle gegen sexualisierte Gewalt für den Kreis Mettmann

Neanderstraße 68-72

40822 Mettmann

Tel. 02104 1419-226

E-mail: sexualisiertegewalt@skfm-mettmann.de

**Fachstelle „Spezialisierte Beratung bei
sexualisierter Gewalt gegen Kinder und Jugendliche“**

I. Weberstraße 28

45127 Essen

Telefon 0201 – 20 20 12

Telefax 0201 – 20 78 84

E-Mail: spezialisierte.beratung@dksb-essen.de

<https://www.dksb-essen.de/kinderschutz/beratungsstelle-bei-sexualisierter-gewalt-gegen-kinder-und-jugendliche>

Zartbitter e.V.

Kontakt- und interventionsstelle gegen sexuellen Missbrauch an Mädchen und Jungen

Sachsenring 2 - 4 | 50677

Telefon 0221 – 31 20 55

Telefax 0221 – 9 32 03 97

E-Mail: info@zartbitter.de

Internet: www.zartbitter.de

Auf folgender Seite gibt es eine Liste mit den sog. Insoweit erfahrenden
Kinderschutzfachkräften für Velbert (Stand 09/2019)

www.velbert.de/familie-soziales/kinder-und-jugendhilfe/kinderschutz

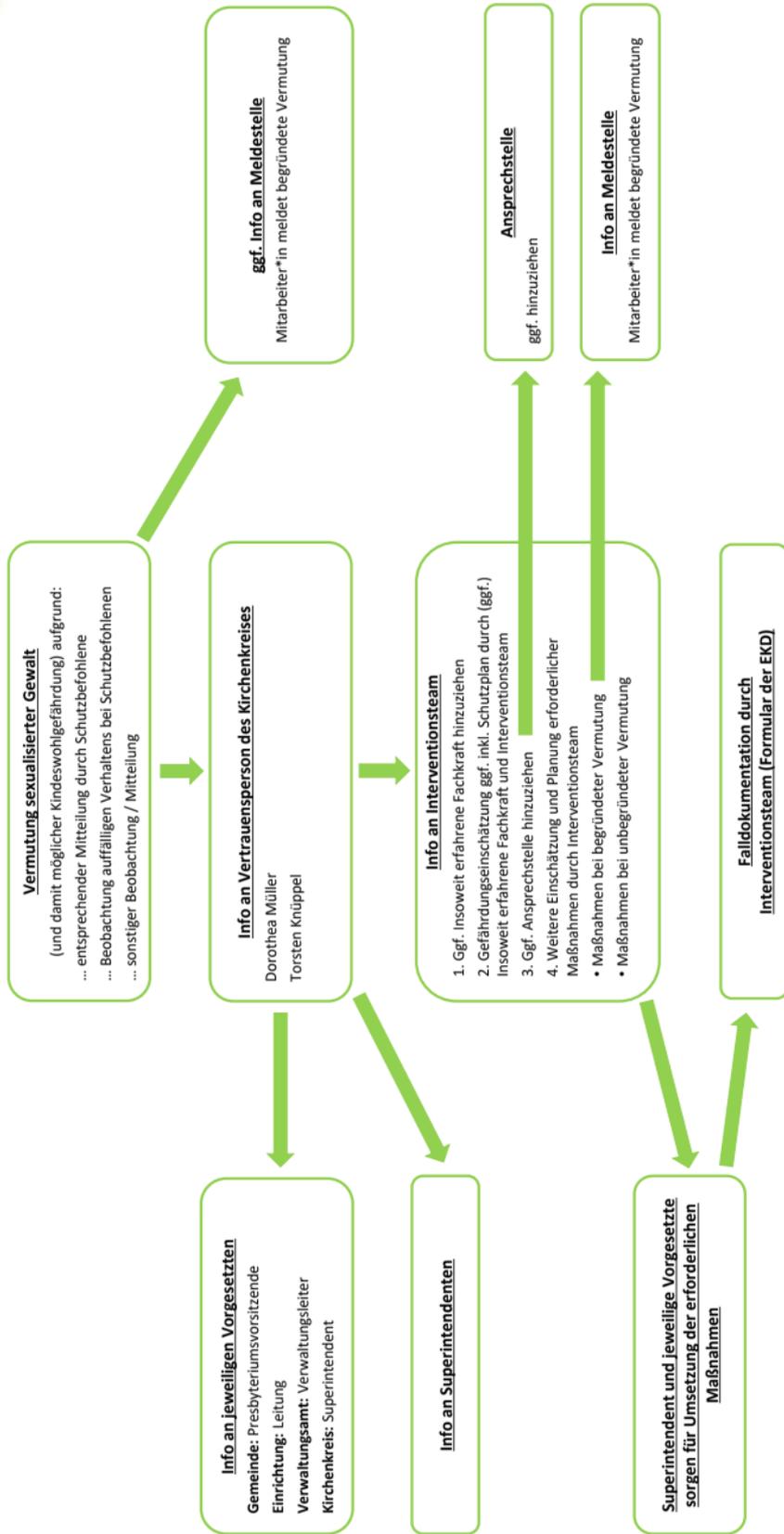
[www.velbert.de/fileadmin/user_upload/familie-soziales/kinderschutz/insoweit-erfahrene
Fachkräfte.pdf](http://www.velbert.de/fileadmin/user_upload/familie-soziales/kinderschutz/insoweit-erfahrene_Fachkraefte.pdf)

3.11 Interventionsplan



Interventionsplan

bei (vermuteter) sexualisierter Gewalt in der Arbeit mit Schutzbefohlenen im Kirchenkreis Niederberg



3.12 Sachdokumentation

Festschreibung ab der ersten Vermutung	
Beobachtung oder Mitteilung	
Datum	
Ort	
Name / Alter der betroffenen Person(en)	
Name / Alter der verdächtigen Person(en)	
Beziehungsstatus der Personen	
Name(n) von Zeugen, nur wenn vorhanden (nicht selber ansprechen!)	

!! Die Bögen „Festschreibung ab der ersten Vermutung“ und „Reflexdokumentation“ müssen getrennt voneinander, gut verschlossen und für andere nicht zugänglich, aufbewahrt werden !!

Die Sachdokumente und der Reflexionsbogen müssen ordnungsgemäß vernichtet werden, wenn die Einschätzung des Verdachts eindeutig ergeben hat, dass es sich um einen unbegründeten Verdacht handelt!

3.13 Reflexionsdokumentation

Reflexdokumentation	
Persönliche Eindrücke	
Alternative Erklärungsmöglichkeiten	
Eigene Vermutungen und Hypothesen	
Mögliche Unterstützung des Betroffenen aus dessen Umfeld	
Nächste Schritte	
Reaktionen anderer machen mit mir	
Was mir noch wichtig ist	
Weiterleitung der Information an Vertrauensperson	

!! Die Bögen „Festschreibung ab der ersten Vermutung“ und „Reflexdokumentation“ müssen getrennt voneinander, gut verschlossen und für andere nicht zugänglich, aufbewahrt werden !!

Die Sachdokumente und der Reflexionsbogen müssen ordnungsgemäß vernichtet werden, wenn die Einschätzung des Verdachts eindeutig ergeben hat, dass es sich um einen unbegründeten Verdacht handelt!