

8. Anhänge

Anhangverzeichnis

Anhang 1: Verhaltenskodex als einzelnes Dokument zur Ausgabe.....	19
Anhang 2: Leitfaden Risiko-/Potenzialanalyse.....	22
Anhang 3: Checkliste Hausbegehungen.....	28
Anhang 4: Muster Selbstverpflichtungserklärung.....	31
Anhang 5: Muster Selbstverpflichtungserklärung/einfache Sprache.....	33
Anhang 6: Muster Aufforderung erweitertes Führungszeugnis.....	35
Anhang 7: Plakat/Aushang Beratungsangebote innerhalb und außerhalb der Kirchengemeinde / des CVJM.....	37

Verhaltenskodex

der Evangelisch-reformierten Kirchengemeinde Nordhorn und
des CVJM Nordhorn e.V.

1. RESPEKT!

Wir achten die Persönlichkeit und Würde aller.

Als christliche Gemeinde und CVJM glauben wir, dass jeder Mensch eine von Gott gegebene Würde hat, die er niemals verlieren kann. Darum achten wir auf einen respektvollen Umgang miteinander und achten das Recht jedes Menschen auf Selbstbestimmung. Wir akzeptieren Menschen mit allen Aspekten ihrer Identität. Wir verzichten auf abwertende Sprache und stellen andere nicht bloß. Wenn wir Kritik äußern, tun wir dies wertschätzend. Wenn wir selbst kritisiert werden, nehmen wir die Kritik ernst.

„Wir respektieren jeden Menschen. Jeder hat eine Würde, die immer bleibt. Wir behandeln uns freundlich und akzeptieren alle, wie sie sind. Wenn wir kritisieren, tun wir das nett. Wenn wir kritisiert werden, hören wir zu.“

2. KEINE GEWALT!

Wir gehen gewaltfrei miteinander um.

Es ist uns wichtig, dass in unserer Gemeinde / unserem Verein niemand Angst oder Zwang erlebt. Darum verzichten wir selbst auf Gewalt und dulden sie auch nicht von anderen. Das umfasst körperliche und verbale Gewalt, aber auch psychische und sexualisierte Gewalt.

Das bedeutet zum Beispiel:

- *Ich setze andere weder körperlich noch psychisch unter Druck.*
- *Ich manipulierte andere nicht, damit sie tun, was wir wollen.*
- *Ich erniedrige andere nicht, weder durch Taten noch durch Worte.*
- *Ich nutze meine körperliche oder geistige Überlegenheit nicht aus.*
- *Ich nutze auch unsere Position und Rolle nicht aus, um anderen zu schaden.*
- *Bei Selbst- oder Fremdgefährdung greife ich konsequent schützend ein.*

Regeln und Strukturen überprüfen wir regelmäßig darauf, ob sie andere unter Druck setzen oder Angst erzeugen, und setzen uns ggf. für ihre Änderung ein.

„Wir leben gewaltfrei. In unserer Gemeinde soll niemand Angst haben. Wir benutzen keine Gewalt, weder mit Taten noch mit Worten. Wir setzen andere nicht unter Druck und erniedrigen sie nicht. Wenn jemand in Gefahr ist, helfen wir sofort. Wenn etwas nicht okay ist, sprechen wir das an.“

3. GRENZEN ACHTEN!

In unserer Gemeinde gehen wir achtsam mit Nähe und Distanz um.

Es ist uns wichtig, dass sich in unserer Gemeinde / unserem Verein alle wohl und sicher fühlen können. Darum achten wir die persönlichen Grenzen anderer, aber auch unsere eigenen Grenzen. Die umfasst sowohl das körperliche Abstandsbedürfnis, als auch andere Grenzziehungen, insbesondere Grenzen der Intimität und der Privatsphäre.

„Wir achten die Grenzen anderer und unsere eigenen. Jeder soll sich wohl und sicher fühlen. Wir drängen niemanden zu Nähe. Wenn etwas unklar ist, fragen wir vorher um Zustimmung. Wir respektieren, wenn jemand Abstand möchte und erinnern uns daran, die Grenzen anderer zu achten.“

Das bedeutet zum Beispiel:

- *Ich gehe achtsam mit Nähe um und dränge sie anderen nicht auf.*
- *In unklaren Situationen bitte ich um Zustimmung, bevor ich Nähe herstelle.*
- *Ich nehme es ernst, wenn mein Gegenüber Ablehnung oder Unwohlsein äußert, und nehmen dabei auch auf Signale in Gestik und Mimik Rücksicht.*

2

Wir achten darauf, dass bei uns alle die Möglichkeit haben, Nähe und Distanz selbst zu wählen. Auf die Möglichkeit, eigene Grenzen zu setzen, und die Verpflichtung, die Grenzen anderer zu achten, weisen wir regelmäßig hin.

Besonders achtsam sind wir in folgenden Situationen:

A) Personen mit besonderer Verantwortung

Wenn ich im Rahmen meines Engagements in der Kirchengemeinde / im CVJM ein Seelsorge-, Beratungs- oder Vertrauensverhältnis eingehe, geht damit eine besondere Verantwortung einher. Meine Position und meine Kontakte nutze ich nicht, um andere von mir abhängig zu machen und Macht über sie auszuüben.

Sexuelle Kontakte mit Personen, zu denen ich in einem solchen Seelsorge-, Beratungs- oder Vertrauensverhältnis stehe, sind nicht zulässig.

„Wenn ich in der Kirche oder im CVJM anderen helfe, habe ich eine große Verantwortung. Ich darf meine Position nicht ausnutzen, um Macht über sie zu haben. Es ist nicht erlaubt, sexuelle Kontakte mit den Personen zu haben, denen ich helfe.“

B) Einzelbegegnungen

„Wenn ich in der Gemeinde oder im CVJM mit jemandem alleine spreche, wähle ich den Ort und die Zeit so, dass wir uns beide wohl und sicher fühlen. Wir können jederzeit aufhören und gehen. Andere vertrauenswürdige Personen können auch dabei sein, wenn gewünscht.“

trauenspersonen am Gespräch teilnehmen.

Wenn ich mich in meinem Engagement in der Kirchengemeinde / im CVJM mit einer einzelnen anderen Person treffe, achte ich darauf, dass wir Zeit, Ort und äußere Umstände so wählen, dass wir beide uns wohl und sicher fühlen. Insbesondere muss sichergestellt sein, dass beide Personen das Treffen jederzeit abbrechen, Dritte kontaktieren und den Treffpunkt verlassen können. Auf Wunsch können auch weitere Ver-

C) Übernachtungsveranstaltungen

Im Rahmen von Übernachtungsveranstaltungen achten wir auf den Schutz der Privat- und Intimsphäre aller Beteiligten.

Die Form der Unterbringung und die Möglichkeiten zur Körperpflege gestalten wir so, dass alle Beteiligten sich wohl und sicher fühlen.

„Bei Übernachtungen achten wir darauf, dass sich alle wohl und sicher fühlen“

D) Umgang mit Medien im Gemeindealltag

„Während ich für die Kirche oder den CVJM arbeite, mache ich vielleicht auch Fotos, Videos oder Audioaufnahmen. Damit darf ich niemanden beschämen. Ich frage immer die abgebildeten Personen oder deren Eltern um Erlaubnis. Ich teile Fotos und Videos nur mit Erlaubnis. Auf keinen Fall verändere ich die Aufnahmen hinterher.“

Im Rahmen meines Engagements für die Kirchengemeinde / den CVJM achte ich auf einen verantwortungsvollen Umgang mit Fotos, Video- und Audioaufnahmen.

Ich erstelle, veröffentliche und teile Fotos nur mit Erlaubnis der abgebildeten Personen bzw. deren Eltern oder Sorgeberechtigten.

Ich verändere Fotos, Video- und Audioaufnahmen nicht nachträglich.

Nordhorn, den XX.XX.XXXX

Der Kirchenrat (Ev.-ref. Kirchengemeinde Nordhorn)

Der Vorstand (CVJM Nordhorn)

Quelle: Evangelisch reformierte Landeskirche. Eigenes, für die Ev-ref. Kirchengemeinde / den CVJM Nordhorn angepasstes Material muss noch erarbeitet werden.

- Sie bauen ein Vertrauensverhältnis zum möglichen Opfer auf, oft auch zu dessen Familie, um so den Schutz durch die Angehörigen auszuschalten
- Häufig suchen sie sich Kinder und Jugendliche aus, die emotional bedürftig sind.
- Durch besondere Unternehmungen, Aufmerksamkeit und Geschenke in der „Anbahnungsphase“ (Grooming) versuchen sie eine besondere Beziehung zu ihren möglichen Opfern aufzubauen, um so deren Arglosigkeit und Dankbarkeit zu fördern.
- Bis es zu einem schweren Übergang kommt, „testen“ Täter:innen meistens die Widerstände der Kinder und Jugendlichen im Vorfeld. Sie lenken dafür gezielt das Gespräch auf sexuelle Themen und zeigen sich offen und verständnisvoll. Sie überschreiten zunehmend die Schamgrenzen der Mädchen und Jungen, um sie dadurch systematisch zu desensibilisieren. „Zufällige“ Berührungen an intimen Stellen gehören ebenfalls zum Testen.
- Täter:innen machen ihre Opfer gefügig. Dies geschieht durch Verunsicherung („Das ist alles ganz normal“), Schuldgefühle („Das ist doch alles deine Schuld“) und/oder Drohungen (Entzug von Zuneigung und Privilegien, Isolation/Ausstoßung, öffentliche Bloßstellung, Zerstörung der Familie, körperliche Gewalt etc.). Sie sichern sich deren Verschwiegenheit, indem sie gezielt die Loyalität („Du hast mich doch lieb“, „Wenn du was erzählst, komme ich ins Gefängnis“) und die Abhängigkeiten, sowie die hierarchischen Machtstrukturen („Was meinst du, wenn werden sie glauben, dir oder mir) ausnutzen.
- **Strategien innerhalb von Institutionen:**
- -Sie übernehmen eine leitende Position oder stellen sich mit der Leitung gut.
- Sie versuchen durch vermeintliche Schwäche, Mitleid zu erregen, um so „Beißhemmungen“ zu erzeugen.
- Sie machen sich unentbehrlich, indem sie unattraktive Dienste übernehmen.
- Sie erzeugen Abhängigkeiten, indem sie Fehler der Kolleg:innen decken.
- Ihr Engagement dehnt sich in den privaten Bereich aus, z.B. Freundschaften mit Eltern
- Sie treten als „guter Kumpel“ im Team auf.
- Sie nutzen ihr berufliches Wissen über die Kinder und Jugendlichen aus.

Bei der Auseinandersetzung mit sexualisierter Gewalt ist ein vertrauensvolles und wertschätzendes Miteinander besonders wichtig. Bitte achten Sie auf sich und andere!

Bevor es richtig los geht, legen Sie gemeinsam Dauer und Rhythmus Ihrer Treffen fest. Regeln Sie Protokollführung und Moderation.

1. Baustein: Die Potenzial- und Risikoanalyse

Eine Risiko- und Potenzialanalyse ist eine bewährte Methode, die am Anfang des Schutzprozesses steht. Sie hilft, den Ist-Zustand von bestehenden und nicht-bestehende Schutzmaßnahmen in den verschiedenen Handlungsfeldern unserer Landeskirche zu erfassen und den Blick für Gefahren zu schärfen. Sie macht deutlich, welche Stärken bereits vorhanden sind und wo es Schwächen gibt, an denen gemeinsam gearbeitet werden kann.

Der Fragebogen dient zur Orientierung und auch dazu, die Dinge in den Blick zu nehmen, die leicht vergessen werden. Er besteht aus zwei Teilen. Er wird von Gemeindeführern, Synodalverbänden und kirchlichen Einrichtungen wie z.B. dem Landeskirchenamt genutzt. Einige Fragen passen eher zur Gemeindearbeit, andere eher zur institutionellen Arbeit. Einige Fragen werden Ihnen vielleicht merkwürdig erscheinen, helfen aber dabei, den eigenen Blickwinkel zu erweitern. Unser Leben in der Gemeinde und bei der Arbeit ist schließlich bunt und vielfältig.

Sexualisierte Gewalt gegen Kinder und Jugendliche passiert nicht aus Versehen oder zufällig. Sie wird geplant! Daher kann es sehr hilfreich sein, sich die Strategien der Täter:innen vor Augen zu führen und deren Perspektive einzunehmen. Stellen sie sich Fragen wie „Welche Rahmenbedingungen würden mir helfen, tätig zu werden?“ Was macht es mir leichter, Opfer zu finden?“, „Wo würde ich mich sicher vor Entdeckung fühlen?“

Bekannte Täter:innenstrategien :

Strategien gegenüber den Opfern:

- Sie suchen gezielt die Nähe zu Kindern und Jugendlichen.
- Sie zeigen häufig ein überdurchschnittliches Engagement und sind gerade Kindern und Jugendlichen gegenüber sehr empathisch

„Bedienungsanleitung“:

1. Befassen Sie sich **gemeinsam** den **1. Teil** des Fragebogens, dokumentieren Sie Ihre Überlegungen.
2. **Der 2. Teil** des Fragebogens sollte **alleine** bearbeitet werden. Lassen Sie allen Beteiligten Zeit, den Fragebogen in Ruhe zu lesen und zu beantworten. Geben Sie im Anschluss erst einmal nur die Fragen durch und noch nicht auf die Antworten ein. Das hat den Vorteil, dass Sie erstmal Zeit haben, sich den Inhalten zu nähern, ohne gleich in eine Diskussion zu kommen. Gibt es Punkte im Fragebogen, die angepasst oder weggelassen werden sollten? Sind die Fragen für alle verständlich? Fehlen Ihnen Fragen?
3. Tragen Sie erst danach Ihre Antworten zusammen. Gehen Sie dafür gemeinsam Frage für Frage durch. Bei unterschiedlichen Einschätzungen (auch bei einem Fragezeichen) gilt nicht das Prinzip der Mehrheit, es wird ein „Nein“ angekreuzt, nehmen Sie dafür einen unausgefüllten Bogen. Nach der Logik des Fragebogens sind die Punkte, die ein „NEIN“ ergeben, potentielle „Risikosituationen“. Da Sie ganz am Anfang des Prozesses stehen, kann es womöglich sein, dass Sie viele Punkte haben, die Sie unterschiedlich bewerten, lassen Sie sich davon nicht entmutigen, das ist durchaus normal.
4. Befassen Sie sich nun mit den Risikosituationen. Sprechen Sie über unterschiedliche Bewertungen. Geben Sie Beispiele, wenn Sie „Nein“ angekreuzt haben oder fragen Sie nach, wenn Sie ein „Nein“ oder ein „Ja“ nicht nachvollziehen können. Auch Fragezeichen können jetzt geklärt werden und für einiges gibt es vielleicht eine ganz einfache Lösung. Hier gilt es besonders, achtsam miteinander umzugehen! Maßgebend sollten nicht ein vehement vorgebrachtes Argument oder die Meinung der Mehrheit sein. Was für die einen Okay ist, ist bei anderen schon lange nicht mehr in Ordnung. Fragen sind hilfreich, um den Blickwinkel zu erweitern und über die eigene „Betriebsblindheit“ zu reflektieren. Viele Aspekte werden erst im Laufe der Konzeptentwicklung mit den späteren Bausteinen bearbeitet, daher ist es sinnvoll, die wichtigsten Überlegungen zu den ausgemachten Diskussionspunkten zu dokumentieren und eventuell „Themenwächter:innen“ festzulegen, die sich für die Punkte

verantwortlich fühlen, die erst später dran sind. So gehen wichtige Dinge nicht so schnell verloren und es müssen nicht alle alles im Kopf behalten.

5. Der 2. Baustein ist der Verhaltenskodex, suchen Sie Risiken raus, die zu diesem Baustein passen (einige Fragen passen zu mehreren Bausteinen und sollten daher auch mehrmals bedacht werden). Überlegen Sie Maßnahmen, die die Risiken minimieren und halten Sie sie fest. **So verfahren Sie auch mit den weiteren Bausteinen.** Sie haben eine Übersicht über die einzelnen Bausteine bekommen, die Ihnen eine Orientierungshilfe liefert, wann welche Punkte näher betrachtet werden (Themenwächter:innen).
6. Wenn alle Bausteine bearbeitet wurden, gehen Sie noch einmal den Fragebogen durch und prüfen Sie, ob es noch Punkte gibt, die offen sind, ob alle Fragezeichen geklärt wurden und ob verdeutlicht wurde, warum es bei einem „Nein“ bleiben muss, sollte ein „JA“ nicht möglich sein.
7. Bringen Sie Ihre Ergebnisse in eine Form, mit der Sie sich als Gemeinde präsentieren wollen.

Der 1. Teil

dient dazu, sich einen allgemeinen Überblick zu verschaffen und wird gemeinsam bearbeitet.

1.1 Angebote

Arbeit mit Kindern (z.B. Kindergottesdienst, Freizeiten, Betreuung, Unterricht...)

.....

Arbeit mit Jugendlichen (z.B. Konfirmand:innenarbeit, Freizeiten, Aktionen mit Teamer:innen, Jugendgruppen...)

.....

Arbeit mit Erwachsenen (z.B. Freizeiten, Gremienarbeit, Erwachsenenbildung, Seniorinnenarbeit...)

.....
.....
.....

Generationsübergreifende Angebote (z.B. Gottesdienste, Familienfreizeiten, Chor, Gemeindefeste...)

.....
.....
.....

Machen Sie sich Gedanken zu folgenden Fragen und notieren Sie diese.

Wer ist für welche Gruppe verantwortlich?

Wer darf teilnehmen?

Wie werden die Angebote kommuniziert?

1.2 Zielgruppen

Gibt es Zielgruppen mit besonderem Schutzbedarf? (Zutreffendes ankreuzen, ggf. ergänzen)

Kinder unter 7 Jahren

Kinder unter 14 Jahren

Jugendliche unter 18 Jahren

Menschen mit erhöhtem Pflegebedarf

Menschen mit körperlichen und /oder seelischen Beeinträchtigungen

Menschen in Seelsorgesituationen

Menschen in Beratungssituationen

Menschen mit psychischen Belastungen

Menschen mit Hilfebedarf

.....

Machen Sie sich Gedanken zu folgenden Fragen und notieren Sie diese:

Was macht die Schutzbedürftigkeit aus?

Welche Risiken können sich daraus ergeben?

Welcher Schutz wird benötigt?

1.3 Räumlichkeiten

Welche Räumlichkeiten (innen und außen) stehen zur Verfügung? (Zutreffendes ankreuzen, ggf. ergänzen)

Gemeindehaus

Jugendhaus

Kirche

Pfarrhaus

Kinderspielplatz

.....

Machen Sie sich Gedanken zu folgenden Fragen und notieren Sie diese.

Wer nutzt die Räumlichkeiten?

Gibt es Räume in die sich Nutzer:innen bewusst alleine zurückziehen können? ¹

Gibt es Mitarbeitende, die die Räumlichkeiten alleine benutzen?

Wer ist für die Räumlichkeiten und ihre Wartung (z.B. Türschlösser, Beleuchtung) verantwortlich?

Im 2. Teil

ist Ihre ganz persönliche Einschätzung zu einzelnen Bereichen gefragt. Nehmen Sie sich daher die Zeit, die Sie brauchen.

¹ z.B. Ruheräume, Beratungsräume

Wenn Sie eine Frage nicht beantworten können, machen Sie dies mit einem Fragezeichen deutlich und haben Sie keine Scheu, ein „NEIN“ anzukreuzen, wenn das Ihre Meinung ist. Vielleicht stellt sich im anschließenden Gespräch heraus, dass die Sorgen nicht begründet sind. Oder andere stellen fest, dass sie zu sorglos waren. Einige Dinge können sich vielleicht auch nicht so schnell verändern und müssen gut vorbereitet werden. Und natürlich darf Bewährtes auch so bleiben wie es ist! Lassen Sie sich nicht von den „NEINS“ oder Fragezeichen entmutigen. Wichtig ist letztendlich, dass alle miteinander ins Gespräch kommen und schwierige Themen achtsam betrachten.

2.1 Räumlichkeiten:

	JA	NEIN	?
(1) Sind alle Räume gut einsehbar und erreichbar?			
(2) Werden abgelegene und nicht einsehbare Räume regelmäßig kontrolliert?			
(3) Dürfen Räume abgeschlossen werden, wenn sich Personen darin befinden?			
(4) Gibt es eine Liste darüber, wer die Schlüsselgewalt zu welchen Räumen hat?			
(5) Wird diese Liste regelmäßig kontrolliert und aktualisiert?			
(6) Gibt es Regelungen für Personen, die regelmäßig Zutritt zu den Gebäuden haben und sich unkontrolliert dort aufhalten können (Externe Dienstleistungen: z.B. Handwerker:innen, Reinigungskräfte etc., Nachbar:innen, Gastgruppen, die nicht zur Gemeinde gehören)			
(7) Werden Besucher:innen, die nicht bekannt sind, direkt angesprochen und z.B. nach dem Grund ihres Aufenthaltes gefragt.			
(8) Gibt es Regeln für die Nutzung der Räume?			
(9) Wurden diese Regeln gemeinschaftliche erstellt?			
(10) Hatten schutzbedürftige Gruppen die Gelegenheit, sich bei der Entwicklung der Regeln zu beteiligen?			
(11) Werden alle bezüglich der Einhaltung der Regeln gleichbehandelt?			

(12) Halten sich alle, auch Verantwortliche und Leitungspersonen, an die Regeln?			
(13) Gibt es einen transparenten, gemeinsam erarbeiteten Umgang mit Regelverstößen?			

2.2 Strukturen/Mitarbeitenden²-Management/Personalverantwortung

	JA	NEIN	?
(14) Sind die Aufgaben, Kompetenzen, Rollen von Mitarbeitenden klar definiert?			
(15) Ist bekannt, wer in der Gemeinde/im Synodalverband/in der Einrichtung haupt- und ehrenamtlich mit welcher Funktion tätig ist?			
(16) Sind Zuständigkeiten und informelle Strukturen verlässlich und klar geregelt?			
(17) Wissen Sorgeberechtigte, wer bei einzelnen Maßnahmen für ihre Kinder/zu betreuende Person zuständig ist?			
(18) Werden Leitungsentscheidungen transparent kommuniziert?			
(19) Werden wichtige Entscheidungen unter Einbezug der Menschen, die sie betreffen, getroffen?			
(20) Werden Entscheidungsstrukturen regelmäßig reflektiert?			
(21) Gibt es Selbstverpflichtungserklärungen für die Mitarbeitenden?			
(22) Spielen die Themen sexualisierte Gewalt und Nähe und Distanz bei Einstellungsgesprächen und Beauftragungen von Mitarbeitenden eine Rolle?			
(23) Wird in Mitarbeitenden-Gesprächen Prävention sexueller Gewalt oder das Thema Nähe und Distanz berücksichtigt?			
(24) Gibt es Erstgespräche mit interessierten potenziellen Ehrenamtlichen?			

² Mit Mitarbeitenden sind, wenn nichts anderes genannt wird, haupt- und ehrenamtlich Tätige gemeint

(25) Wird dabei das Thema „Schutz vor sexualisierter Gewalt“ aufgenommen?			
(26) Werden polizeiliche Führungszeugnisse von den Mitarbeitenden regelmäßig neu eingefordert? ³			
(27) Wird darauf geachtet, dass sich Mitarbeitende zum Thema „Schutz vor sexualisierter Gewalt“ fort- und weiterbilden?			
(28) Haben alle Mitarbeitenden mindestens an einer Basis-schulung „Auf Grenzen achten-Sichere Orte schaffen“ teilgenommen?			
(29) Werden dafür Ressourcen zur Verfügung gestellt?			
(30) Wird das Thema Prävention regelmäßig in Teams/Ge-meindeleitung besprochen?			
(31) Gibt es gemeinsam vereinbarte Präventionsmaßnahmen?			
(32) Sind die Informationen und Regelungen zum Thema „Schutz vor sexualisierter Gewalt“ für alle zugänglich und verständlich (kindgerecht, barrierefrei etc.)?			
(33) Sind die zuständigen Präventionsbeauftragten bekannt?			
(34) Sind nicht-pädagogisch Mitarbeitende oder Aushilfen über bestehende Regeln informiert?			
(35) Hat der Schutz vor sexualisierter Gewalt von Menschen mit besonderem Schutzbedarf Priorität vor der der Fürsorge gegenüber Mitarbeitenden?			

2.3 Umgang mit Nähe und Distanz:

	JA	NEIN	?
(36) Gibt es konkrete Vereinbarungen was im pädagogischen und pastoralen Umgang erlaubt ist und was nicht?			
(37) Gibt es konkrete Vereinbarungen unter den Mitarbeitenden, was erlaubt ist und was nicht?			

³ Gewaltschutzrichtlinie der EKD §6 Maßnahmen im Umgang mit sexualisierter Gewalt

(38) Ist die Privatsphäre der Kinder und Jugendlichen und der Mitarbeitenden definiert?			
(39) Werden Abstands- und Abstinenzgebot mit allen haupt- und ehrenamtlich Tätigen thematisiert und eingehalten? ⁴			
(40) Gibt es Regelungen zu Themen wie z.B. Privatkontakte oder Geschenke?			
(41) Gibt es Regelungen zum Umgang mit Bevorzugungen oder Benachteiligungen von einzelnen Kindern oder Jugendlichen durch Mitarbeitende?			
(42) Gibt es Regelungen für 1:1 Kontakte (Unterricht, Beratungsgespräche etc.)?			
(43) Gibt es eine Regelung im Umgang mit Geheimnissen?			
(44) Gibt es Regelungen für Unterstützung im Hygienebereich bei besonders verletzlichen Gruppen (z.B. kleine Kinder, Menschen mit körperlichen Beeinträchtigungen)			
(45) Gibt es für alle Mitarbeitenden Angebote, um sich regelmäßig in Bezug auf ihre Rolle und ihren Umgang mit Nähe und Distanz zu reflektieren?			

2.3 Verhalten/ Kommunikations- und Fehlerkultur/ Beschwerdemöglichkeiten

	JA	NEIN	?
(46) Hat ihre Gemeinde/Einrichtung eine Haltung zum Thema sexualisierte Gewalt durch ein Leitbild oder Leitsätze konkretisiert?			
(47) Gibt es einen Verhaltenskodex in Ihrer Gemeinde oder Einrichtung?			
(48) Wird dieser Verhaltenskodex in regelmäßigen Abständen von der Gemeinde, den Mitarbeitenden und Leitung reflektiert?			
(49) Werden die von Ihnen oben benannten Zielgruppen mit besonderem Schutzbedarf ermutigt, ihre Bedürfnisse,			

⁴ Gewaltschutzrichtlinie der EKD §4 Grundsätze

Wünsche und Meinungen frei zu äußern, ohne dafür auf Ablehnung zu stoßen?				
(50) Gibt es verbindliche und verlässliche Beschwerdemöglichkeiten?				
(51) Gibt es verlässliche und klar kommunizierte Ansprechpersonen für Beschwerden?				
(52) Sind diese Beschwerdemöglichkeiten für schutzbedürftige Gruppen klar erkennbar und niedrigschwellig genug, so dass sie im Alltag genutzt werden können?				
(53) Geht die Leitung angemessen damit um, wenn sie über Beschwerden informiert wird?				
(54) Werden Beschwerden als Chance zur Weiterentwicklung gesehen und entsprechend genutzt?				
(55) Gibt es eine offene Kommunikations- und Feedbackkultur unter den Mitarbeitenden?				
(56) Gibt es unter Mitarbeitenden einen konstruktiven Umgang mit Kritik?				
(57) Werden Fehler in den jeweiligen Teams besprochen und als Chance zur Weiterentwicklung gesehen (Fehlerfreundlichkeit)?				
(58) Gibt es eine Regelung im Umgang mit Gerüchten?				
(59) Wird im Team sensibel über Geschlechterrollen und sexualbezogene Themen gesprochen?				
(60) Gibt es im Team /in den Gemeinden eine klare und angemessene Sprache zur Sexualität?				
(61) Gibt es in der Gemeinde/Einrichtung eine besprochene Haltung zu sexueller Vielfalt (z.B. Homo-, Bi-, Hetero-, Transsexualität)				
(62) Gibt es eine reflektierte Haltung und klare Verabredung für den Grenzen wahren Umgang mit Körperlichkeit?				
(63) Können Grenzverletzungen innerhalb des /der Teams/der Gemeinde in einer klaren Atmosphäre thematisiert und bearbeitet werden?				

(64) Gibt es transparente, verpflichtende und strukturell abgesicherte Rückmeldungen bei grenzverletzenden Verhalten?				
---	--	--	--	--

2.4 Interventionspläne bei (Verdacht von) sexualisierter Gewalt und Öffentlichkeitsarbeit

	JA	NEIN	?
(65) Gibt es klare und verbindliche Abläufe (Interventionspläne) bei Verdachtsfällen?			
(66) Sind allen Mitarbeitenden die Kommunikations- und Verfahrenswege bei (Verdacht von) sexualisierter Gewalt bekannt?			
(67) Sind diese Informationen leicht zugänglich?			
(68) Gibt es klar definierte Zuständigkeiten?			
(69) Ist den Mitarbeitenden bekannt, wann und wie eine Kontaktaufnahme zum Interventionsteam des Landeskirchenamtes stattfinden muss?			
(70) Sind die Kontaktdaten der Mitarbeitenden bekannt?			
(71) Wissen die Mitglieder des Interventionsteams um ihre Verantwortlichkeit?			
(72) Sind Informationen zum Thema „Prävention von sexualisierter Gewalt“ und zum eigenen Präventionsengagement auf der Homepage/im Gemeindebrief sichtbar?			
(73) Sind Ansprechpersonen zum Umgang mit sexualisierter Gewalt und deren Kontaktdaten auf der Homepage/im Gemeindebrief sichtbar?			
(74) Liegen in öffentlichen Räumen Flyer und Plakate mit den wichtigsten Infos zum Thema „Prävention von sexualisierter Gewalt“ der Ansprech- und der Meldestelle aus?			
(75) Ist für die Öffentlichkeit die Haltung der Gemeinde/Einrichtung zum Thema Prävention von sexualisierter Gewalt und das Präventionsengagement klar erkennbar?			

Schutz vor sexueller Gewalt – Risiko- und Potenzialanalyse Checkliste - Routine 2 „Hausbegehungen“

Stand: 11.3.26/mp

Liegenschaft: _____ Datum der Hausbegehung: _____

Teilnehmer*innen: _____

1. Sichtbarkeit und Beleuchtung

- ☐ Eingänge, Flure, Treppenhäuser und Außenbereiche sind gut und gleichmäßig beleuchtet.
- ☐ Es gibt keine dunklen Ecken, Nischen oder Verstecke.
- ☐ Bewegungsmelder oder sensorgesteuerte Beleuchtung funktionieren zuverlässig.

Abgeleitete Maßnahmen aus 1.	Einschätzung (A-C)	
	Dringlichkeit	Aufwand

2. Raumgestaltung und Übersichtlichkeit

- ☐ Türen und Wände in Gemeinschaftsbereichen sind transparent oder halbtransparent.
- ☐ Die Raumaufteilung ermöglicht gute Sichtachsen ohne Sackgassen.
- ☐ Es gibt keine abgeschlossenen Räume ohne Fluchtmöglichkeiten.
- ☐ Die Sanitärräume sind gut einsehbar positioniert.

Abgeleitete Maßnahmen aus 2.	Einschätzung (A-C)	
	Dringlichkeit	Aufwand

3. Zugänglichkeit und Zugangskontrolle

- ☐ Die Zugänge kontrolliert (z.B. Schlüssel, Codes, Empfang).
- ☐ Es gibt eine Liste darüber, wer die Schlüsselgewalt zu welchen Räumen hat.
- ☐ Diese Liste wird regelmäßig aktualisiert.
- ☐ Es gibt ein einheitliches erweiterbares Schließsystem.
- ☐ Es gibt keine unbeaufsichtigten oder unkontrollierten Eingänge.
- ☐ Notausgänge sind sicher und schnell erreichbar.
- ☐ Die Türschlösser sind von innen auch ohne Schlüssel zu öffnen.
- ☐ Es besteht eine Zonierung im Gebäude.
- ☐ Es bestehen unterschiedliche Sicherheitsniveaus für die Zonen.
- ☐ Technik, Lager und Nebenräume sind nicht frei zugänglich.
- ☐ Außen- und Nebentüren sind gleichwertig gesichert.

Abgeleitete Maßnahmen aus 3.	Einschätzung (A-C)	
	Dringlichkeit	Aufwand

4. Flucht- und Rückzugswege

- ☐ Fluchtwege sind klar markiert und frei zugänglich.
☐ Alle Bereiche sind barrierefrei zugänglich.

Abgeleitete Maßnahmen aus 4.	Einschätzung (A-C)	
	Dringlichkeit	Aufwand

5. Überwachung und Alarmierung

- ☐ Kritische Bereiche sind durch Kameras überwacht (unter Berücksichtigung des Datenschutzes).
☐ Personal oder eine Vertrauensperson ist sichtbar präsent.

Abgeleitete Maßnahmen aus 5.	Einschätzung (A-C)	
	Dringlichkeit	Aufwand

6. Gestaltung der Außenbereiche

- ☐ Eingangsbereiche sind offen gestaltet und gut einsehbar.
☐ Grünflächen werden regelmäßig gepflegt, um Verstecke zu vermeiden.
☐ Es gibt Sitzgelegenheiten in gut einsehbaren Bereichen.

Abgeleitete Maßnahmen aus 6.	Einschätzung (A-C)	
	Dringlichkeit	Aufwand

7. Informationen und Kommunikation

☐ Ansprechpartner, Hilfsangebote und Notfallnummern sind gut sichtbar ausgehängt.

Abgeleitete Maßnahmen aus 7.	Einschätzung (A-C)	
	Dringlichkeit	Aufwand

8. Regeln

☐ Es gibt spezifische Regeln für das Haus im Hinblick auf Prävention vor (sexueller) Gewalt.

☐ Diese Regeln sind einfach und jedem verständlich.

☐ Diese Regeln sind allen Nutzern bekannt und werden eingehalten.

Abgeleitete Maßnahmen aus 8.	Einschätzung (A-C)	
	Dringlichkeit	Aufwand

9. Rückmeldungen und Hinweise von Nutzer*innen und Mitarbeiter*innen

☐ Liegen Rückmeldungen und Hinweise von Nutzer*innen und Mitarbeiter*innen des Gebäudes vor?

☐ Wurden diese Rückmeldungen in Nr. 1- Nr. 8 bereits berücksichtigt?

Abgeleitete Maßnahmen aus 9.	Einschätzung (A-C)	
	Dringlichkeit	Aufwand

Protokoll: _____
(Blockschrift) (Unterschrift)

Verteiler:
- Kirchenrat-Vorsitzender
- Steuerungsgruppe Schutzkonzept

Dringlichkeit		
A	B	C
Sehr Dringend	Dringend	Nachrangig

(Kosten-)Aufwand		
A	B	C
Wenig Aufwand	Mittlerer Aufwand	Hoher Aufwand

Anhang 4: Muster Selbstverpflichtungserklärung

Quelle: Evangelisch reformierte Landeskirche. Eigenes, für die Ev-ref. Kirchengemeinde / den CVJM Nordhorn angepasstes Material muss noch erarbeitet werden.



Selbstverpflichtungserklärung

gegenüber

Name der Gemeinde/Institution

.....
Name

Vorname

Aus dem christlichen Menschenbild erwachsen die Verantwortung und der Auftrag, Menschen im Wirkungskreis der Evangelisch-reformierten Kirche, insbesondere Kinder, Jugendliche und hilfe- und unterstützungsbedürftige Menschen, sowie Menschen in Abhängigkeitsverhältnissen vor sexualisierter Gewalt zu schützen. Dies beinhaltet auch den Schutz der sexuellen Selbstbestimmung.

Unsere Arbeit mit den Menschen ist getragen von Respekt, Wertschätzung und Vertrauen. Wir achten die Persönlichkeit und Würde aller Schutzbefohlenen, gehen verantwortlich mit ihnen um und respektieren individuelle Grenzen.

Dies anerkennend wird die folgende Selbstverpflichtungserklärung abgegeben:

Ich verpflichte mich dazu beizutragen, ein sicheres, förderliches und ermutigendes Umfeld für Kinder, Jugendliche und andere Schutzbefohlene zu erhalten oder zu schaffen.

Ich verpflichte mich, die individuellen Grenzen aller Menschen zu respektieren und die Intimsphäre, sowie die persönliche Schamgrenze zu achten.

Ich bin mir meiner besonderen Verantwortung als Mitarbeiter oder Mitarbeiterin bewusst und missbrauche meine Rolle im Umgang mit Kindern, Jugendlichen und anderen Schutzbefohlenen nicht. Ich beachte das Abstands- und Abstinenzgebot.

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

Ich achte auf Grenzüberschreitungen durch Mitarbeitende und Teilnehmende in der Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und anderen Schutzbefohlenen.

Bei jeder Vermutung werde ich entsprechend dem Interventionsplan des Schutzkonzeptes meines Trägers vorgehen. Insbesondere werde ich dafür Sorge tragen, dass der landeskirchlichen Ansprechstelle jeder Verdacht gemeldet wird.

Bei Unsicherheiten hinsichtlich der Einschätzung der Situation kann ich mich dort vertraulich beraten lassen.

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

Ich versichere, dass kein strafrechtliches Ermittlungsverfahren oder gerichtliches Verfahren wegen einer in §10 Artikel 2 Absatz 3 Kirchengesetz zur Anwendung und Ausführung der Richtlinie der Evangelischen Kirche in Deutschland zum Schutz vor sexualisierter Gewalt genannten Straftat¹ 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.

.....

Datum

Unterschrift der sich verpflichtenden Person

.....

Datum

Unterschrift Träger

1

Das Kirchengesetz zur Anwendung und Ausführung der Richtlinie der Evangelischen Kirche in Deutschland zum Schutz vor sexualisierter Gewalt *verweist auf den jeweils geltenden Stand des SGB VIII. Dort sind aktuell die §§ 171, 174 bis 174c, 176 bis 180a, 181a, 182 bis 184g, 184i bis 184l, 201a Absatz 3, 225, 232 bis 233a, 234, 235 und 236 Strafgesetzbuch genannt. Sollte die Aufzählung um Straftatbestände erweitert werden, wären diese von der Selbstverpflichtungserklärung mit umfasst*

Quelle: Evangelisch reformierte Landeskirche. Eigenes, für die Ev-ref. Kirchengemeinde / den CVJM Nordhorn angepasstes Material muss noch erarbeitet werden.



Selbstverpflichtungserklärung

gegenüber

Name der Gemeinde/Institution

.....
Name

.....
Vorname

Die Evangelisch-reformierte Kirche möchte Menschen vor sexualisierter Gewalt schützen. Das gilt besonders für Kinder, Jugendliche und Menschen, die Hilfe brauchen. Dazu gehört auch, die sexuelle Selbstbestimmung zu schützen.

Wir arbeiten mit Respekt, Wertschätzung und Vertrauen. Wir achten die Persönlichkeit und Würde aller Menschen und respektieren ihre Grenzen.

Dies anerkennend wird die folgende Selbstverpflichtungserklärung abgegeben:

- Ich will helfen, ein sicheres und ermutigendes Umfeld für Kinder, Jugendliche und andere Schutzbefohlene zu schaffen oder zu erhalten.
- Ich respektiere die individuellen Grenzen aller Menschen. Ich achte ihre Intimsphäre und persönliche Schamgrenze.
- Ich bin mir meiner besonderen Verantwortung als Mitarbeiter*in bewusst. Ich missbrauche meine Rolle nicht und halte Abstand.
- Ich tue alles, um sexualisierte Gewalt, Vernachlässigung und andere Formen der Gewalt zu verhindern.
- Ich achte darauf, ob Mitarbeitende oder Teilnehmende Grenzen überschreiten.
- Ich kenne und beachte das Schutzkonzept meiner Gemeinde/Institution.
- Bei Verdacht auf sexualisierte Gewalt folge ich dem Interventionsleitfaden meiner Gemeinde/Institution. Bei Unsicherheiten kann ich mich vertraulich beraten lassen.
- Bei Verdacht auf sexualisierte Gewalt gebe ich keine Informationen, Vermutungen oder persönliche Einschätzungen an die Presse oder in sozialen Netzwerken weiter.

- Gegen mich läuft kein strafrechtliches Ermittlungs- oder Gerichtsverfahren wegen einer Straftat¹, das in dem von mir vorgelegten erweiterten Führungszeugnis noch nicht erwähnt wurde und es ist auch kein entsprechendes Urteil gegen mich ergangen.

- Ich informiere den Kirchenrat/die mir vorgesetzte Person, falls ich von solchen Ermittlungen erfahre.

.....

Datum

Unterschrift der sich verpflichtenden Person

.....

Datum

Unterschrift Gemeinde / Institution

1

Das Kirchengesetz zur Anwendung und Ausführung der Richtlinie der Evangelischen Kirche in Deutschland zum Schutz vor sexualisierter Gewalt verweist auf den jeweils geltenden Stand des SGB VIII. Dort sind aktuell die [§ 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 genannt. Sollte die Aufzählung um Straftatbestände erweitert werden, wären diese von der Selbstverpflichtungserklärung mit umfasst

Textbaustein Aufforderung zum Vorlegen eines Führungszeugnisses (z.B. per E-Mail)

Hallo XY,

nach der gesetzlichen Grundlage müssen alle Ehrenamtlichen, die mit Kindern und/oder Jugendlichen arbeiten, ein erweitertes polizeiliches Führungszeugnis vorlegen.

Ich bitte dich daher, an deinem Wohnort einen Antrag zur Ausstellung eines aktuellen Führungszeugnisses zu stellen. In der Regel geschieht dies beim Bürgeramt.

Die Beantragung ist auch online möglich
(https://www.bundesjustizamt.de/DE/Themen/ZentraleRegister/Fuehrungszeugnis/Fuehrungszeugnis_node.html)



Mit der beigefügten Bescheinigung ist die Beantragung kostenlos. Bitte vergiss deinen Ausweis nicht, wenn du das Führungszeugnis beantragst. Das Führungszeugnis wird an deine Anschrift gesandt.

Wenn es bei Dir vorliegt, lege bitte das Führungszeugnis **mit der Dokumentation (unterschrieben, unten rechts)** unserer Mitarbeiterin im Büro der Jugend oder dem Jugendreferenten zur Einsichtnahme vor. Wir notieren dann in unseren Unterlagen, dass ein aktuelles Führungszeugnis vorliegt.

Solltest du noch Fragen haben, melde dich gern im Büro der Jugend oder bei mir.

Herzliche Grüße

**Dokumentation der Einsichtnahme in das erweiterte Führungszeugnis
bei Ehrenamtlichen eines freien Trägers der Jugendhilfe gemäß § 72a SGB VIII**

Entsprechend dem Bundeskinderschutzgesetz ist zu überprüfen, ob ein Eintrag über eine rechtskräftige Verurteilung wegen einer Straftat nach den §§ 171, 174 bis 174c, 176 bis 180a, 181a, 182 bis 184f, 225, 232 bis 233a, 234, 235 oder 236 des Strafgesetzbuches vorhanden ist.

Wir weisen darauf hin, dass entsprechend § 72a SGB VIII jede Person von einer Tätigkeit in der Jugendarbeit auszuschließen ist, die laut der oben angeführten Paragraphen rechtskräftig verurteilt ist.

Das erweiterte Führungszeugnis darf bei Vorlage nicht älter als drei Monate sein. Eine erneute Einsichtnahme ist nach fünf Jahren vorzunehmen.

Vor- und Zuname des/der ehrenamtlichen Mitarbeiters/In

Anschrift

Der/die oben genannte ehrenamtliche Mitarbeiter/ Mitarbeiterin hat ein erweitertes Führungszeugnis zur Einsichtnahme vorgelegt. Das erweiterte Führungszeugnis wurde ausgestellt am:

Datum

Es ist kein Eintrag über eine rechtskräftige Verurteilung wegen einer Straftat nach den §§ 171, 174 bis 174c, 176 bis 180a, 181a, 182 bis 184f, 225, 232 bis 233a, 234, 235 oder 236 des Strafgesetzbuches vorhanden.

Hiermit erkläre ich mich mit der Speicherung der oben angegebenen Daten einverstanden. Gemäß der datenschutzrechtlichen Bestimmungen des § 72a (5) SGB VIII ist eine Weitergabe der Daten nicht gestattet.

Die Daten sind spätestens drei Monate nach Beendigung der Tätigkeit für den freien Träger der Jugendhilfe zu löschen. Kommt es zu keiner Mitarbeit sind die Daten unverzüglich zu löschen.

Ort, Datum

Unterschrift der für die Einsichtnahme
zuständigen Person des freien Trägers

**Unterschrift des/der ehrenamtlichen
Mitarbeiters/ Mitarbeiterin**

Anhang 7: Plakat/Aushang Beratungsangebote innerhalb und außerhalb der Kirchengemeinde / des CVJM

Anhang: Aushang

Beratungsangebote innerhalb und außerhalb der Kirchenemeinde / des CVJM

→ ist in Arbeit.....