Schutzkonzept zur Prävention sexualisierter Gewalt

Jugendarbeit

&

Erwachsenengemeinde

Weigle-Haus

Juni 2025

Vorwort

„Die Zeit heilt keineswegs alle Wunden“ titelt ein Papier der evangelischen Kirche im Rheinland mit „Leitlinien zum Umgang mit sexualisierter Gewalt“ aus dem Jahr 2012. Die von der Evangelischen Kirche in Deutschland beauftragte Studie „Forschung zur Aufarbeitung von sexualisierter Gewalt und anderen Missbrauchsformen in der Evangelischen Kirche und Diakonie in Deutschland“, die von einem Forschungsverbund ForuM durchgeführt wurde, weist auf viele Bedingungen und Begebenheiten innerhalb der evangelischen Kirche und Institutionen hin, die es zu verbessern und aufzuarbeiten gilt.

Dieser Aufgabe wollen und müssen wir uns im Weigle-Haus stellen. Das hier vorliegende Schutzkonzept soll einen Beitrag dazu leisten, dass sexualisierte Gewalt im Weigle-Haus keinen Platz hat. Wohl wissend, dass dies allein nicht ausreicht. Entscheidender ist die Veränderung von Struktur, die Sensibilisierung für das Thema und die andauernde Reflektion eigener Strukturen. Dieses Schutzkonzept soll dabei helfen, dies dauerhaft zu etablieren.

Dieses Schutzkonzept beinhaltet nicht alles, ist nicht abgeschlossen, sondern ein Aufschlag, um damit weiterzuarbeiten. Einige Dinge werden auffallen, die bei der Erstellung nicht im Blick waren. Andere ändern sich durch neue Kontexte. Wir bitten um Unterstützung bei der Weiterentwicklung dieses Konzeptes und sind über Rückmeldungen dankbar! Damit das Thema auf der Tagesordnung bleibt, wird im Vorstand ev. Jugend Weigle-Haus e.V. und im Gemeinderat der Erwachsenengemeinde in jeder Sitzung ein Tagesordnungspunkt „Prävention sexualisierte Gewalt“ ergänzt.

Das Etablieren eines Schutzkonzeptes hat viele Facetten: Führungszeugnisse beantragen, langjährigen Mitarbeitenden erklären, wieso ein solches Führungszeugnis wichtig ist und dass die Anforderung gerade kein Zeichen von Misstrauen ist. Räume und Strukturen anschauen und analysieren. Schulungen durchführen und erhalten. Mechanismen und Abläufe überlegen, die zu einer sicheren Umgebung beitragen.

Das Schutzkonzept wurde beschlossen vom

Gemeinderat der Weigle-Haus Erwachsenen-Gemeinde am 10.04.2025

Vorstand der ev. Jugend Weigle-Haus e.V. am 18.06.2025

Das Schutzkonzept ist auf der Homepage des Weigle-Hauses einsehbar.

Wir wollen aufmerksam sein! Wir wollen sprach– und handlungsfähig sein und werden, um uns selbst und andere zu schützen! Dieses Konzept ist ein Beitrag dazu.

Arbeitskreis des Weigle-Hauses zur Erstellung eines Schutzkonzeptes zur Prävention sexualisierter Gewalt im Juni 2025

1. Potenzial- und Risikoanalyse

Durch den Arbeitskreis zur Erstellung des Schutzkonzeptes des Weigle-Hauses wurde intensiv, anhand der Handreichung „Schutzkonzepte praktisch 2021“ der Evangelischen Kirche im Rheinland, eine Potenzial- und Risikoanalyse durchgeführt.

In diesem haben wir uns mit physischen Räumen auseinandergesetzt (also den klassischen Räumen in den Gebäuden, in denen die Arbeit stattfindet), mit Kommunikationsräumen (z.B. Gesprächskultur, Beschwerdewege, Fehlerkultur), mit digitalen Räumen (SocialMedia, WhatsApp Gruppen, YouTube-Gottesdienste u. ä.) und strukturellen Räumen (also Konzepte, Verfahrenswege, Nähe und Distanzgewohnheiten). Daneben wurde zur Beteiligung möglichst vieler eine Online-Umfrage verwendet, die an beruflich Mitarbeitende, ehrenamtlich Mitarbeitende, Eltern und Besucher weitergegeben wurde. Der Link zur Umfrage wurde dazu sowohl im Newsletter verschickt als auch per Aushang im Weigle-Haus zur Verfügung gestellt. Es wurde außerdem mehrmals zur Teilnahme in den Abkündigungen der Weigle-Haus-Gottesdienste aufgefordert. Menschen, die aufgrund von fehlenden Zugangsmöglichkeiten nicht an dieser Online-Umfrage teilnehmen konnten, wurde das Angebot gemacht, diese gemeinsam mit einer Person ihres Vertrauens auszufüllen.

Insgesamt haben 31 Personen an der Umfrage teilgenommen. Die Umfrage hat uns eine große Vielfalt an Räumen vor Augen geführt, die eine Menge Potenziale zu Gemeinschaft, Begegnung und Persönlichkeitsentfaltung bieten, aber auch Risiken darstellen. Viele der Beobachtungen und Wahrnehmungen sind in dieses Schutzkonzept eingeflossen. Andere müssen auf z.B. bauliche oder strukturelle Umsetzbarkeit geprüft werden.

2. Umgang mit Mitarbeitenden und Schutzbefohlenen:

2.1. Grundlagen

Alle Mitarbeitenden und Schutzbefohlene…

- sind vor sexualisierter Gewalt zu schützen.
- haben ein Recht darauf, sich selbst Hilfe zu suchen und über Erlebtes zu sprechen.

Alle Mitarbeitenden mit Leitungsverantwortung

- sind vor sexualisierter Gewalt zu schützen.
- haben ein Recht darauf, sich selbst Hilfe zu suchen und über Erlebtes zu sprechen.
- sind in den Grundlagen der Präventionsarbeit geschult.
- haben die Selbstverpflichtungserklärung unterzeichnet.
- sind über den Interventionsplan informiert worden und zu dessen Einhaltung verpflichtet.
- legen regelmäßig ein erweitertes Führungszeugnis vor.
- sind dazu verpflichtet, einen begründeten Verdacht oder einen konkreten Vorfall von sexualisierter Gewalt der Meldestelle der Evangelischen Kirche im Rheinland zu melden.

2.2. Abstinenz- und Abstandsgebot

Das Abstinenzgebot besagt, dass sexueller Kontakt in Macht-, Abhängigkeits- und Vertrauensverhältnissen nicht mit dem kirchlichen Schutzauftrag vereinbar und daher verboten

ist. Diese Macht- und Abhängigkeitsverhältnisse treffen für haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitende – auch für Pfarrpersonen – in vielen ihrer Arbeitsbereiche zu (Kinder- und Jugendarbeit, Seelsorge- und Beratungssituationen, Arbeit mit Menschen mit Behinderung und pflegebedürftigen Personen). Auch die Hierarchie eines Anstellungsverhältnisses ist ein solches Abhängigkeitsverhältnis.
Im Rahmen des Abstandgebotes werden alle Mitarbeitenden der Evangelischen Kirche Essen dazu aufgefordert, sensibel mit ihrem Gegenüber umzugehen. Das Nähe- und Distanzempfinden des anderen ist zu achten und es ist darauf Rücksicht zu nehmen.

2.3. Verhaltenskodex für die Jugendarbeit im Weigle-Haus

Die Jugendarbeit im Weigle-Haus ist ein besonders zu schützender Schutzraum. Deswegen gibt es für Maßnahmen in der Jugendarbeit, insbesondere gültig für Veranstaltungen mit Minderjährigen (bis 18 Jahren), einen Verhaltenskodex, der auch Näheres zu Freizeit und Übernachtungsangeboten regelt.

Die Jugendarbeit lebt von Beziehungen und basiert auf vertrauensvollen Kontakten zwischen Teilnehmenden und Mitarbeitenden sowie untereinander. Diese Verbindungen eröffnen viele Chancen, bergen aber auch Risiken. Um diese Risiken zu minimieren, gilt in der Jugendarbeit der evangelischen Jugend des Weigle-Hauses ein verbindlicher Verhaltenskodex.

Nähe und Distanz

- *Kinder- und Jugendarbeit basiert auf Vertrauen, deshalb werden die individuellen Grenzen ernst genommen und beachtet.*
- *Kinder- und Jugendarbeit geschieht nicht in abgeschlossenen Räumen.*
- *Intensive Freundschaften zwischen Teilnehmenden und Mitarbeitenden in der aktiven Arbeit sollen vermieden werden.*
- *Kinder- und Jugendarbeit geschieht öffentlich. Veranstaltungen müssen mit dem Vorstand abgesprochen und entsprechend kommuniziert werden. Mitarbeitende organisieren oder fördern keine privaten Treffen oder Urlaubsreisen mit minderjährigen Teilnehmenden. Alle Aktivitäten und Treffen finden im Rahmen des offiziellen Programms und unter Einhaltung der geltenden Schutzbestimmungen statt.*
- *Kinder und Jugendliche werden nicht explizit bevorzugt, benachteiligt oder belohnt.*
- *Geschenke müssen im Team transparent gemacht und jedem Teilnehmenden gewährt werden.*
- *Kinder und Jugendliche werden nur nach Absprache mit den Eltern/Personensorgeberechtigten von Mitarbeitenden nach Hause gefahren.*

Angemessenheit und Körperkontakt

- *Unerwünschte und unangemessene Berührungen sind zu unterlassen. Körperkontakte sind sensibel und nur zu Dauer und Zweck von erster Hilfe, Trost oder pädagogisch und gesellschaftlich zulässigen Spielen erlaubt. Die Mitarbeitenden fragen das Kind/den/die Jugendliche:n, ob dies gewünscht ist.*
- *Körperkontakt, der von Seiten der Schutzbefohlenen ausgeht, wird durch die Mitarbeitenden reflektiert und in vertretbarem Rahmen zugelassen. Übermäßige Nähe wird nicht zugelassen. Mitarbeitende achten dabei auch auf ihre eigenen Grenzen.*

Sprache, Wortwahl, Kleidung

- *Sexualisierte, abwertende oder diskriminierende Sprache oder Gestik wird nicht verwendet.*
- *Verbale und nonverbale Grenzverletzungen sind zu unterbinden.*
- *Mitarbeitende kleiden sich dem Kontext ihrer Tätigkeit entsprechend.*

Medien und soziale Netzwerke

- *Schutzbefohlene und Mitarbeitende werden nicht in unbekleidetem Zustand fotografiert oder gefilmt.*
- *Foto- und Filmaufnahmen werden nur zur Präsentation, Bewerbung und Dokumentation der Arbeit gemacht.*
- *Mitarbeitende müssen ihre Rolle als Privatperson und Mitarbeitende in Bezug auf Internetkontakte zu Schutzbefohlenen reflektieren und entsprechend handeln.*
- *Das Teilen, Zeigen und Besitzen von pornografischem oder gewaltverherrlichendem Material ist verboten.*

Intimsphäre

- *Gemeinsames Duschen oder Umziehen mit Teilnehmenden ist nicht gestattet.*
- *Toiletten, Wasch- und Schlafräume werden nur nach vorheriger, deutlicher Ankündigung durch gleichgeschlechtliche Mitarbeitende betreten.*
- *Die Privatsphäre der Schutzbefohlenen in Bezug auf persönliche Gegenstände ist zu beachten.*

Sanktionen/Disziplinarmaßnahmen

- *Sanktionen müssen fair, altersgemäß und angemessen sein.*
- *Sanktionen müssen im Team besprochen werden.*
- *Jede Form von Gewalt, Nötigung, Drohung oder Freiheitsentzug ist zu unterlassen.*

Veranstaltungen mit Übernachtung

- *werden von mindestens zwei volljährigen Mitarbeitenden durchgeführt*
- *Gemischtgeschlechtliche Veranstaltungen werden von gemischtgeschlechtlichen Teams begleitet.*
- *Mitarbeitende und Teilnehmende übernachten getrennt voneinander. Sollten die Räumlichkeiten oder päd. Gründe eine Ausnahme nötig machen, müssen die Personensorgeberechtigten und die Leitungsgremien der ev. Jugend Weigle-Haus zustimmen.*
- *Schlafräume werden grundsätzlich geschlechtergetrennt belegt und sind für das andere Geschlecht, insbesondere für Mitarbeitende, tabu.*

Umgang mit Übertretung des Verhaltenskodex

Mitarbeitende dürfen grundsätzlich auf ihr Verhalten gegenüber Dritten angesprochen werden. Dies gilt vor allem für den Umgang mit Schutzbefohlenen. Mitarbeitende machen ihre eigenen Übertretungen und die anderer Mitarbeitender unverzüglich gegenüber den Vertrauenspersonen transparent, weisen auf kritische Situationen und mögliche Grenzverletzungen hin. Die Vertrauenspersonen entscheiden über das weitere Vorgehen.

2.4. Selbstverpflichtungserklärung

Im Umgang mit Schutzbefohlenen im Weigle-Haus müssen Respekt, ein wertschätzendes Verhalten und eine grenzachtende Kommunikation die Arbeit prägen. Deshalb ist eine Voraussetzung zur Mitarbeit die Unterzeichnung einer Selbstverpflichtungserklärung. Diese Selbstverpflichtungserklärung wird zu Beginn einer Tätigkeit unterschrieben. Sie dient Allen als Orientierungsrahmen für den grenzachtenden Umgang mit Schutzbefohlenen und formuliert Regelungen für Situationen, die für sexualisierte Gewalt und jegliche Form von Grenzüberschreitungen ausgenutzt werden könnten.

Die Erklärung beinhaltet folgende Punkte:

Die Arbeit in unserer Jugend- und Erwachsenengemeinde lebt von der Begegnung zwischen Menschen und von der Beziehung zueinander und zu Gott. Als Mitarbeiter:in in unserem Haus sind Sie daher gehalten, die Persönlichkeit und Würde aller, denen Sie im Rahmen Ihrer Tätigkeit begegnen, zu achten. Diese Achtung gilt insbesondere Menschen, die aufgrund ihres Alters, ihrer körperlichen und/oder mentalen Verfasstheit eine größere Verletzlichkeit und daher eine höhere Schutzbedürftigkeit als andere aufweisen. Darüber hinaus sind alle Personen zu schützen, die sich in Abhängigkeits-, Macht- und Anstellungsverhältnissen befinden und Ihnen beispielsweise in Seelsorge- und Betreuungssituationen, im Besuchsdienst oder der Kinder- und Jugendarbeit begegnen.

Daher verpflichte ich mich als Mitarbeiter:in des Weigle-Hauses dazu, mich an folgende Punkte zu halten:

1. *Als Mitarbeiter:in bin ich mir meiner Verantwortung bewusst. Ich missbrauche meine Position und Rolle im Umgang mit den mir anvertrauten Menschen nicht und achte das Abstands- und Abstinenzgebot.*
2. *Ich trage aktiv dazu bei, ein sicheres, förderliches und ermutigendes Umfeld für die Menschen im Weigle Haus zu schaffen und zu erhalten.*
3. *Ich begegne meinem Gegenüber mit Wertschätzung. Ich respektiere die jeweiligen individuellen Grenzen und achte die Intimsphäre sowie die persönliche Schamgrenze.*
4. *Ich unterlasse jegliche Form von Bedrohung sowie physischer und psychischer Gewalt.*
5. *Gegen sexistisches, diskriminierendes, rassistisches und gewalttätiges nonverbales und verbales Verhalten beziehe ich aktiv Stellung. Im Bedarfsfall setze ich mich für Betroffene ein und suche mir gegebenenfalls Unterstützung dafür.*
6. *Ich nehme die mir anvertrauten Menschen bewusst wahr und achte dabei auf mögliche Anzeichen von Vernachlässigung und Gewalt.*
   Ich bin sensibel für Grenzüberschreitungen durch Mitarbeiter:innen und Teilnehmer:innen und greife im Bedarfsfall angemessen ein.
7. *Im Falle einer Grenzüberschreitung oder Verdacht auf sexualisierte Gewalt werde ich entsprechend dem Interventionsplan des Schutzkonzepts meines Trägers vorgehen. Ich kenne die Ansprechpersonen im Kirchenkreis (siehe auch Homepage www.weigle-haus.de | Hilfe bei sexualisierter Gewalt) und nehme im Bedarfsfall Kontakt zu ihnen auf. Mit den mir anvertrauten Informationen gehe ich gewissenhaft um.*
8. *Gegenüber der Presse und in sozialen Netzwerken gebe ich darüber keine Informationen, Mutmaßungen oder persönliche Einschätzungen weiter.*

9. *Falls ich im Laufe meiner Tätigkeit Kenntnis von Ermittlungen wegen einer Straftat bezüglich sexualisierter Gewalt gegen mich erlange, informiere ich hierüber die mir vorgesetzte Person oder die in meinem Bereich verantwortliche Leitungsperson.*

Die unterschriebene Selbstverpflichtungserklärung wird vom Büro des Weigle-Hauses entgegengenommen und dokumentiert.

Büro des Weigle-Hauses
Hohenburgstraße 96, 45128 Essen
Mail: hallo@weigle-haus.de
Tel: 0201 / 224 223

2.5. Erweiterte Führungszeugnisse

Entsprechend der Handreichungen der evangelischen Kirche im Rheinland „Schutzkonzepte praktisch 2021“ und der Handreichung des Kirchenkreises Essen „Leitlinien zur Erstellung eines institutionellen Schutzkonzeptes für den Kirchenkreis Essen“ wurde geprüft, welche Mitarbeitenden ein erweitertes polizeiliches Führungszeugnis vorlegen müssen. Zusammengefasst kann man sagen, dass neben allen beruflich Mitarbeitenden auch alle Mitarbeitenden in Leitungsverantwortung und alle verantwortlichen Mitarbeitenden ab 14 Jahren in der Kinder- und Jugendarbeit ein erweitertes polizeiliches Führungszeugnis vorlegen müssen.
Die Antragsformulare erstellt das Büro des Weigle-Hauses (alternativ durch die Pfarrperson).
Büro des Weigle-Hauses
Hohenburgstraße 96, 45128 Essen
Mail: hallo@weigle-haus.de
Tel: 0201 / 224 223

Das erweiterte Führungszeugnis darf zum Zeitpunkt der Vorlage nicht älter als drei Monate sein und ist nach fünf Jahren, im Bereich der Kinder- und Jugendarbeit nach drei Jahren, erneut vorzulegen.

Diese Personen sind für die Einsichtnahme in das erweiterte Führungszeugnis zuständig:

- ☐ Büro des Weigle-Hauses, Hohenburgstraße 96, 45128 Essen
  Mail: hallo@weigle-haus.de | Tel: 0201 / 224 22
- ☐ Alexander Stief
- ☐ Andy Herre
- ☐ Margit Schmidt
- ☐ Simon Westphal
- ☐ Lisa Pridik

2.6. Schulungen und Sensibilisierung

Es braucht offene Ohren und einen sensiblen Umgang mit allen Menschen, die eine Verletzung ihrer sexuellen Selbstbestimmung erfahren haben. Um unser Bewusstsein dafür zu schärfen, nehmen alle ehren- und hauptamtlich Mitarbeitenden regelmäßig an Schulungen teil. Somit findet eine grundlegende Sensibilisierung aller in der Kirche tätigen Personen statt.
Die Schulungen befähigen dazu, mögliche Gefährdungen zu erkennen, und tragen dazu bei, Handlungsfähigkeit herzustellen.

Je nach Aufgabenbereich werden vertiefende Fortbildungen wahrgenommen.
Die Schulung findet entsprechend der Standards von „hinschauen - helfen - handeln“ statt, die die Evangelische Kirche in Deutschland (EKD) aufgestellt hat. Die Teilnahme wird mit einer Bescheinigung, der die Schulungsinhalte zu entnehmen sind, bestätigt.
Nachdem die Personen in den Leitungsgremien schon vor Fertigstellung des Schutzkonzepts geschult wurden, ebenso wie Mitarbeitende in der Kinder- und Jugendarbeit, sollen alle weiteren möglichst in den ersten Monaten nach Erstellung des Schutzkonzepts folgen. Danach sind die Schulungen für Mitarbeitende im fünfjährigen Turnus zu wiederholen.

Die Teilnahme an den Schulungen wird vom Büro des Weigle-Hauses erfasst:
Büro des Weigle-Hauses
Hohenburgstraße 96, 45128 Essen
Mail: hallo@weigle-haus.de
Tel: 0201 / 224 223

2.7. Umgang mit Schutzbefohlenen und Partizipation

Im Umgang mit Menschen allgemein, aber insbesondere mit Schutzbefohlenen ist uns Partizipation ein wichtiger Wert. Zunächst ist vor allem die Möglichkeit der Partizipation in den verschiedenen Gremien des Weigle-Hauses zu nennen, sodass jede:r nach Wahl der jeweiligen Wahlberechtigten mitleiten darf. Daneben gibt es viele Möglichkeiten selbst aktiv mitzugestalten und mitzuarbeiten und so mit anderen darüber zu entscheiden, wie unsere Angebote, Gruppen und Kreise aussehen und gestaltet werden. Gruppen und Angebote sind so gestaltet, dass Teilnehmende selbst mitgestalten können.
Grundlagen, wie wir im Weigle-Haus mit Schutzbefohlenen umgehen, finden sich in den Ausführungen der zuvor beschriebenen Punkten.

2.8. Entwicklung einer allgemeinen Fehlerkultur

Fehler anzusprechen kann helfen, Veränderungen zum Wohle aller anzustoßen. Gelebte Fehlerkultur ist daher kein notwendiges Übel, sondern hilfreiche Unterstützung, um die Qualität der Arbeit und des Miteinanders vor Ort zu verbessern. Nur wo Kritik gehört, und Veränderungen angegangen werden, fühlen sich Menschen mit ihren Anliegen wahr- und ernst genommen.

Weil uns das im Weigle-Haus wichtig ist, möchten wir mit diesem Schutzkonzept über die Meldung von Verdachtsfällen hinaus (Für diese ist der Weg „3. Bei einem Verdacht auf sexualisierte Gewalt“ wichtig!) feste Möglichkeiten zur Meldung von Fehlern oder Abgabe von Beschwerden etablieren.

Dazu gibt es ein Formular für Beschwerde, Kritik, Anregung, das diesem Schutzkonzept anhängt (Vgl. Punkt 4.2), im Weigle-Haus ausliegt oder auf der Homepage herunterladbar ist. Es kann an die unten genannten Vertrauenspersonen im Weigle-Haus (Vgl. 3.2) oder im Büro des Weigle-Hauses abgegeben werden (gerne auch per Mail).

Büro des Weigle-Hauses
Hohenburgstraße 96, 45128 Essen
Mail: hallo@weigle-haus.de
Tel: 0201 / 224 223

3. Bei einem Verdacht auf sexualisierte Gewalt

3.1. Interventionsplan

Der Interventionsplan soll bei einem Verdacht oder bei einem konkreten Vorfall von sexualisierter Gewalt eine Hilfe sein, die entsprechenden Handlungsschritte vorzunehmen. Er ist allen Mitarbeitenden im Kirchenkreis Essen bekannt und wird im Rahmen der Sensibilisierungsschulungen besprochen. Im Falle einer Beobachtung, eines Anvertrauens, einer Vermutung oder eines konkreten Verdachts ist es wichtig, dass Mitarbeitende sensibel mit dem Beobachteten und Gehörten umgehen. Auf keinen Fall sollten Sie etwas auf eigene Faust unternehmen oder gar den Beschuldigten oder die Beschuldigte mit dem Verdacht konfrontieren.

Als unabhängige Stelle verweisen wir auch auf die zentrale Anlaufstelle.help – sie gibt unabhängige Informationen für Betroffene von sexualisierter Gewalt in der evangelischen Kirche und der Diakonie. Die Kontaktdaten sind: Tel 0800 5040 112, Mail zentrale@anlaufstelle.help, Web www.anlaufstelle.help

Wichtig ist es, dass der:die Mitarbeitende Ruhe bewahrt und der sich anvertrauenden Person zuhört und glaubt. Nach dem Gespräch sollte der:die Mitarbeitende das soeben geführte Gespräch gut dokumentieren.
Anschließend ist gegebenenfalls mit einer der von uns benannten Vertrauenspersonen (siehe 3.2) oder einer der drei Vertrauenspersonen des Kirchenkreises Kontakt aufzunehmen. Diese übergibt nach einer ersten Einschätzung den Fall an das Interventionsteam.
Ungeachtet des geschilderten Vorgehens hat jede Person, die sexualisierte Gewalt beobachtet oder darüber Kenntnis erlangt, das Recht, sich an Jugendamt und/oder Polizei zu wenden.

3.2. Vertrauenspersonen bei einem Verdacht auf sexualisierte Gewalt

Als Vertrauenspersonen fungieren im Weigle-Haus folgende Personen:

- Alexander Stief, alexander.stief@weigle-haus.de, 0170/2929659

- Andy Herre, andreas.herre@weigle-haus.de
- Margit Schmidt, margit.schmidt@weigle-haus.de, 0152/22013220
- Simon Westphal, simon.westphal@weigle-haus.de, 0176/31650512
- Lisa Pridik, lisa-maria.pridik@weigle-haus.de

Der Kirchenkreis Essen beruft drei Personen zu sogenannten Vertrauenspersonen. Diese sind im Verdachtsfall als erste Ansprechpartner:innen sowohl für Betroffene als auch für Ratsuchende zuständig. Sie fungieren als sogenannte „Lots:innen im System“ und sind dafür zuständig, Ratsuchenden und Betroffenen zuzuhören und in einem gemeinsamen Gespräch herauszufinden, welches die nächsten Schritte sind. Sie sind innerhalb der Stadt Essen sowie mit Ansprechpartner:innen der Landeskirche gut vernetzt und verfügen über eine Ausbildung in Seelsorge.
Darüber hinaus sind die Vertrauenspersonen eng mit dem Interventionsteam des Kirchenkreises (siehe Interventionsplan) im Kontakt. Um einem Rollenkonflikt vorzubeugen, sind die Vertrauenspersonen nicht für die konkrete Fallbearbeitung zuständig.

Im Kirchenkreis Essen sind folgende Vertrauenspersonen benannt:

- Claudia Hartmann: Diakoniewerk des Kirchenkreises Essen e.V.
- Iris Müller-Friege: Pfarrerin und Seelsorgerin am LVR-Klinikum Essen
- Pieter Roggeband: Pfarrer in der Gemeinde Altenessen-Karnap

3.3. Interventionsteam

Das Interventionsteam stimmt das weitere Vorgehen ab, setzt sich mit Beratungsstellen in Verbindung und begleitet die nächsten Schritte. Innerhalb des Interventionsteams werden die Zuständigkeiten verteilt. Es wird vereinbart, wer den Kontakt zu der betroffenen Person, den Angehörigen, der Institution und der beschuldigten Person hält und wer die Fallverantwortung übernimmt. Bei der Besetzung des Interventionsteams und der Beratung durch Fachkräfte ist auch deren Unabhängigkeit ein wichtiges Kriterium.

Das Interventionsteam besteht aus folgenden Personen:

- Skriba Silke Althaus
- Imke Schwertfeger – Fachanwältin für Familienrecht
- Stefan Koppelmann – Pressesprecher im Kirchenkreis Essen
- Kordula Bründl – Pfarrerin im Schuldienst, ehem. Koordinatorin der Ökumenischen Notfallseelsorge Essen
- Bei hauptamtlichen Personen: Thilo Marunga – Personalabteilung

(Externe) Fachkräfte werden nach Bedarf hinzugezogen.
Ebenso können die Vertrauenspersonen in Beratungsprozesse mit einbezogen und die Leitung der betroffenen Organisation jederzeit mit eingebunden werden.

3.4. Meldepflicht

Nach § 8 des Kirchengesetzes der Evangelischen Kirche im Rheinland zum Schutz vor sexualisierter Gewalt sind Mitarbeitende des Kirchenkreises Essen dazu verpflichtet, einen begründeten Verdacht auf sexualisierte Gewalt oder einen Verstoß gegen das Abstinenzgebot unverzüglich der Ansprech- und Meldestelle der Evangelischen Kirche im Rheinland zu melden.
Zur Einschätzung eines Verdachts sollten sich Mitarbeitende im Vorfeld an die Vertrauenspersonen des Kirchenkreises wenden oder sich durch die Ansprech- und Meldestelle der EKiR beraten lassen.

Erreichbarkeit der Meldestelle:
0211 4562-602
meldestelle@ekir.de

Unberührt bleiben von dieser Meldepflicht selbstverständlich arbeits- und dienstrechtliche Pflichten, insbesondere aus dem Seelsorgegeheimnisgesetz sowie Melde- und Beteiligungspflichten des Kinder- und Jugendschutzes.

3.5. Aufarbeitung

Steht ein Verdacht von sexualisierter Gewalt „im Raum“ oder wurde ein konkreter Vorfall beobachtet, stellt dies innerhalb einer Gemeinde, eines Teams, einer Einrichtung oder eines Trägers eine hohe Belastung dar. Das gesamte bisherige Miteinander ist erschüttert.
Es gibt Gefühle von Angst, Misstrauen, Verletzungen, Ohnmacht und Wut. Neben der Prävention und Intervention für die betroffene Person selbst ist darum die Aufarbeitung einer solchen Verdachtsituation auch für die im Umfeld betroffenen Personen von ebenso großer Bedeutung.
Es ist wichtig, allen die Möglichkeit der Verarbeitung zur Verfügung zu stellen. Das Interventionsteam vermittelt Beratungs- und Seelsorgeangebote. Darüber hinaus erfolgt eine systematische Analyse der Geschehnisse.
Die bestehenden Strukturen müssen angeschaut und befragt werden:

- Wie konnte es zu dem Vorfall kommen?
- Was wurde in der Risikoanalyse übersehen?
- Wo müssen wir nachbessern?

Zur Klärung dieser Fragen wird immer eine externe Fachkraft einbezogen.

3.6. Rehabilitation

3.6.1. Rehabilitation der Betroffenen von sexualisierter Gewalt

Für die Rehabilitation von Betroffenen gilt im Kirchenkreis Essen folgende Rehabilitationsstrategie:

- Direkt oder indirekt betroffene Personen, die sich aufgrund eines Vorfalls aus der Organisation zurückziehen, erhalten in angemessener Form die Mitteilung durch das

Interventionsteam, dass die Entscheidung respektiert wird und die Zusammenarbeit jederzeit wiederaufgenommen werden kann.
- Meldende, denen nicht geglaubt wurde oder die erfahren mussten, dass ihrer Meldung nicht angemessen nachgegangen wurde, erhalten eine angemessene Erklärung und eine Entschuldigung durch das Interventionsteam. Es wird transparent dargestellt, dass der Fall nun bearbeitet wird.

3.6.2. Rehabilitation von falsch Beschuldigten

Für die Rehabilitation von falsch Beschuldigten bzw. eines Verdachts, der sich als unbegründet herausstellt, gilt im Evangelischen Kirchenkreis Essen folgende Rehabilitationsstrategie:

- Unterstützungsmaßnahmen zur Wiedereingliederung durch das Interventionsteam
- Bemühen einen angemessenen anderen Arbeitsplatz bereit zu stellen, für den Fall, dass die Wiedereingliederung nicht möglich ist
- Erkennen der Motivlage und des dahinterliegenden Bedürfnisses der Beteiligten, die die Falschbeschuldigung erhoben haben (durch das Interventionsteam)
- Erkennen und Einordnen der Fehlinterpretationen im Meldungsfall ohne Sanktionierung des/der Meldenden (Interventionsteam)
- Sensibilisierung aller Beteiligten für die Folgen von Falschbeschuldigungen für die betroffenen Personen und die Organisationen

Bei allen Vermutungsäußerungen, die nicht aufklärbar sind, weil Aussage gegen Aussage steht, müssen Rehabilitationsmaßnahmen greifen.

3.7. Evaluation

Ein Schutzkonzept kann nur schützen, wenn das darin Beschriebene nicht nur niedergeschrieben wird, sondern wenn es gelebt wird. Von den Personen in Leitungsverantwortung, aber auch von allen darüber hinaus. Mit den wiederkehrenden Schulungen, Verbesserungen, die durch Rückmeldungen einfließen und einem ständigen Wechsel von Mitarbeitenden in Leitungsverantwortung gibt es gute Ansatzpunkte, um dieses Dokument regelmäßig zu überarbeiten.

Gleichzeitig ist es notwendig, dass die verantwortlichen Gremien regelmäßig auf dieses Konzept schauen und überprüfen, was zu aktualisieren ist. Dies ist Aufgabe der jeweiligen Personen in Leitungsverantwortung, aber auch derjenigen, die diese Leitung beauftragen, dies regelmäßig einzufordern.

4. Anhang

4.1. Selbstverpflichtungserklärung

Selbstverpflichtungserklärung der Evangelischen Jugend Weigle-Haus e.V. und der Erwachsenengemeinde im Weigle-Haus

_____

Name des:der Mitarbeitenden

Die Arbeit in unserer Jugend- und Erwachsenengemeinde lebt von der Begegnung zwischen Menschen und von der Beziehung zueinander und zu Gott. Als Mitarbeiter:in in unserem Haus sind Sie daher gehalten, die Persönlichkeit und Würde aller, denen Sie im Rahmen Ihrer Tätigkeit begegnen, zu achten. Diese Achtung gilt insbesondere Menschen, die aufgrund ihres Alters, ihrer körperlichen und/oder mentalen Verfasstheit eine größere Verletzlichkeit und daher eine höhere Schutzbedürftigkeit als andere aufweisen. Darüber hinaus sind alle Personen zu schützen, die sich in Abhängigkeits-, Macht- und Anstellungsverhältnissen befinden und Ihnen beispielsweise in Seelsorge- und Betreuungssituationen, im Besuchsdienst oder der Kinder- und Jugendarbeit begegnen.
Daher verpflichte ich mich als Mitarbeiter:in des Weigle-Hauses dazu, mich an folgende Punkte zu halten:

1. Als Mitarbeiter:in bin ich mir meiner Verantwortung bewusst. Ich missbrauche meine Position und Rolle im Umgang mit den mir anvertrauten Menschen nicht und achte das Abstands- und Abstinenzgebot.
2. Ich trage aktiv dazu bei, ein sicheres, förderliches und ermutigendes Umfeld für die Menschen im Weigle-Haus zu schaffen und zu erhalten.
3. Ich begegne meinem Gegenüber mit Wertschätzung. Ich respektiere die jeweiligen individuellen Grenzen und achte die Intimsphäre sowie die persönliche Schamgrenze.
4. Ich unterlasse jegliche Form von Bedrohung sowie physischer und psychischer Gewalt.
5. Gegen sexistisches, diskriminierendes, rassistisches und gewalttätiges nonverbales und verbales Verhalten beziehe ich aktiv Stellung. Im Bedarfsfall setze ich mich für Betroffene ein und suche mir gegebenenfalls Unterstützung dafür.
6. Ich nehme die mir anvertrauten Menschen bewusst wahr und achte dabei auf mögliche Anzeichen von Vernachlässigung und Gewalt.
   Ich bin sensibel für Grenzüberschreitungen durch Mitarbeiter:innen und Teilnehmer:innen und greife im Bedarfsfall angemessen ein.
7. Im Falle einer Grenzüberschreitung oder Verdacht auf sexualisierte Gewalt werde ich entsprechend dem Interventionsplan des Schutzkonzepts meines Trägers vorgehen. Ich kenne die Ansprechpersonen im Kirchenkreis (siehe auch Homepage www.weigle-haus.de | Hilfe bei sexualisierter Gewalt) und nehme im Bedarfsfall Kontakt zu ihnen auf. Mit den mir anvertrauten Informationen gehe ich gewissenhaft um.
8. Gegenüber der Presse und in sozialen Netzwerken gebe ich darüber keine Informationen, Mutmaßungen oder persönliche Einschätzungen weiter.
9. Falls ich im Laufe meiner Tätigkeit Kenntnis von Ermittlungen wegen einer Straftat bezüglich sexualisierter Gewalt gegen mich erlange, informiere ich hierüber die mir vorgesetzte Person oder die in meinem Bereich verantwortliche Leitungsperson.

_____ _____

Essen, den Unterschrift Mitarbeitende:r

4.2. Meldebogen für schriftliche Beschwerden, Kritik und Anregungen

_____
Vorname, Name

_____ _____
Mailadresse Telefonnummer

Situation

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

Anliegen (bitte ankreuzen)

Ich möchte, dass die Situation – ohne weitere Bearbeitung – zur Kenntnis genommen wird.	
Ich möchte, dass die Situation bearbeitet wird.	
Ich möchte Unterstützung für ein Gespräch mit dem Konfliktpartner/ der Konfliktpartnerin.	
Ich möchte….	

4.3. Dokumentation der Beschwerde, Kritik, Anregung

Datum	Institution
Name des annehmenden Mitarbeitenden	Name des Beschwerdeführenden

Art/Inhalt der Beschwerde, der Kritik, der Anregung

Weitergeleitet am/an	Unterschrift

Weiteres Vorgehen

Umgesetzt von

Rückmeldung an die Person, die die Beschwerde, die Kritik, die Anregung eingereicht hat am/Inhalt

Nachkontrolle am/von