

„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. Gehen 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, Senior*innenarbeit...)

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

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.

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

¹ z.B. Ruheräume, Beratungsräume

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?			

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

(22) Spielen die Themen sexualisierte Gewalt und Nähe und Distanz bei Einstellungsgesprächen und Beauftragungen von Mitarbeitenden eine Rolle?			
(23) Wird in Mitarbeitenden-Gesprächen Prävention sexualisierter Gewalt oder das Thema Nähe und Distanz berücksichtigt?			
(24) Gibt es Erstgespräche mit interessierten potenziellen Ehrenamtlichen?			
(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 sexualisierte Gewalt“ fort- und weiterbilden?			
(28) Haben alle Mitarbeitenden mindestens an einer Basisschulung „Auf Grenzen achten-Sichere Orte schaffen“ teilgenommen?			
(29) Werden dafür Ressourcen zur Verfügung gestellt?			
(30) Wird das Thema Prävention regelmäßig in Teams/Gemeindeleitung 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?			

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

(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?			
(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.			

⁴ Gewaltschutzrichtlinie der EKD §4 Grundsätze

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, 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 niedrighschwellig 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 den 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?			
---	--	--	--