

Schutzkonzept zur Prävention sexualisierter Gewalt in den Arbeitsbereichen des Kinder- und Jugendpfarramtes (kijupf) sowie des Bundes der Evangelischen Jugend in Mitteldeutschland (BEJM) (basierend auf dem Kirchengesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt in der Evangelischen Kirche in Mitteldeutschland)

Stand: 13.03.2024

1. Leitbild (Quellen: Präambel Ordnung und Rahmenschutzkonzept)

Im Mittelpunkt unserer Arbeit mit Kindern und Jugendlichen steht der junge Mensch in seiner Beziehung zu Gott, zum Mitmenschen und zu sich selbst. Die Achtung der Unversehrtheit an Körper und Seele bestimmt unser Planen und Handeln. Wir schützen die uns anvertrauten Menschen vor Gewalt in jeder Form handeln konsequent und aktiv, wo wir von Grenzüberschreitungen und Grenzverletzungen erfahren.

2. Verhaltenskodex für haupt-, ehren- und nebenamtliche Mitarbeitende zur Verhinderung von Gewalt an Kindern und Jugendlichen

Evangelische Jugendarbeit lebt durch Beziehungen von Menschen untereinander und mit Gott. Vertrauen soll tragfähig werden und bleiben. In der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen entsteht eine persönliche Nähe und Gemeinschaft, in der die Lebensfreude bestimmend ist. Dieses Vertrauen darf nicht zum Schaden von Kindern und Jugendlichen ausgenutzt werden.

Es gelten folgende Verhaltensregeln:

1. Unsere Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und innerhalb des Teams ist von Respekt, Wertschätzung und Vertrauen geprägt. Wir achten die Persönlichkeit und die Würde von Kindern und Jugendlichen.
2. In unserer Rolle und Funktion als Mitarbeitende haben wir eine besondere Vertrauens- und Autoritätsstellung, mit der wir jederzeit verantwortlich umgehen.
3. Wir gehen verantwortungsbewusst mit Nähe und Distanz um. Individuelle Grenzen der Kinder und Jugendlichen werden von uns respektiert. Das bezieht sich insbesondere auf die Intimsphäre und die persönliche Schamgrenze von Kindern und Jugendlichen.
4. Wir wollen junge Menschen in ihrer Entwicklung unterstützen. Wir wollen ihnen in unseren Angeboten Möglichkeiten bieten, Selbstbewusstsein, die Fähigkeit zur Selbstbestimmung und eine geschlechtsspezifische Identität zu entwickeln. Wir beziehen aktiv Stellung gegen diskriminierendes, gewalttätiges, rassistisches und sexistisches Verhalten. Dies gilt sowohl für körperliche Gewalt (z. B. Körperverletzung, sexueller Missbrauch) als auch für verbale Gewalt (z.B. abfällige Bemerkungen, Nötigung, Erpressung) sowie für seelische Gewalt (z. B. Mobbing, Ausgrenzung).
5. Wir wollen jegliche Art von Gewalt bewusst wahrnehmen. Wir tolerieren keine Gewalt. Wir benennen sie und handeln zum Wohl der Kinder und Jugendlichen.

6. Benötigen Kinder oder Jugendliche Hilfe, suchen wir als Mitarbeitende das Gespräch mit denen uns benannten hauptberuflichen Mitarbeitenden unseres Trägers. Die Vorgehensweisen und unsere Ansprechpersonen sind uns bekannt.

3. Selbstverpflichtung

Selbstverpflichtungserklärung

Name, Vorname

Gegenüber Kinder- und Jugendpfarramt der EKM / Bund der Ev. Jugend in Mitteldeutschland

Die Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und anderen Schutzbefohlenen geschieht im Auftrag und Angesicht Gottes. Sie ist basiert auf 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. Diese wird bei turnusmäßiger Neuabgabe des EFZ erneuert.

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 der Gewalt verhindert werden.
3. Ich verpflichte mich, die individuellen Grenzen aller Menschen zu respektieren und die Intimsphäre sowie die persönliche Schamgrenze zu achten.
4. Ich bin mir meiner besonderen Verantwortung bewusst und missbrauche meine Rolle im Umgang mit Kindern, Jugendlichen und anderen Schutzbefohlenen nicht. Ich beachte das Abstands- und Abstinenzgebot (d.h. Kontakte zu Schutzbefohlenen dürfen nicht zur Befriedigung eigener Interessen, Wünsche oder Bedürfnisse genutzt werden).
5. Ich nehme alle Kinder, Jugendliche und andere Schutzbefohlenen bewusst wahr und achte dabei auch auf mögliche Anzeichen von Vernachlässigung und Gewalt. Ich achte auf Grenzüberschreitungen durch Mitarbeitende und Teilnehmende in der Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und anderen Schutzbefohlenen. In Zweifelsfällen und bei Grenzüberschreitungen werde ich die benannte Vertrauensperson informieren und kann mich bei Unsicherheiten hinsichtlich der Einschätzung von der landeskirchlichen Ansprechstelle beraten lassen.
6. Bei jeder Vermutung werde ich entsprechend dem Interventionsplan dieses Schutzkonzeptes 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. 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.

Ort, Datum

Unterschrift

4. Erweitertes Führungszeugnis (EFZ)

Alle hauptamtlichen Mitarbeitenden des Kijupf bzw. des BEJM, die aktiven Kontakt (Betreuung, Beaufsichtigung, Erziehung, Ausbildung, vergleichbare Formen von Kontakt) mit Schutzbefohlenen haben, legen zur Einsicht nach § 72a SGB VIII ein erweitertes Führungszeugnis vor. Die Vorlage wird von der Dienststellenleitung dokumentiert und überwacht.

Externe Mitarbeitende ab 14 Jahren, die aktiven Kontakt (Betreuung, Beaufsichtigung, Erziehung, Ausbildung, vergleichbare Formen von Kontakt) mit Schutzbefohlenen haben, legen ihr EFZ bei der jeweiligen Leitung der Maßnahme vor oder lassen sich von ihren jeweiligen Trägern die aktuelle Gültigkeit des dort vorgelegten EFZ bestätigen. Die Einsichtnahme wird durch die Maßnahmeleitung dokumentiert und im maßnahmebezogenen Unterordner des Schutzkonzeptes abgelegt. Dazu ist eine Einverständniserklärung erforderlich. Diese wird von der Dienststellenleitung aufbewahrt. Willigt die neben- oder ehrenamtlich tätige Person nicht in die Speicherung ihrer Daten ein, darf der Träger nur den Zeitpunkt der Tätigkeitsaufnahme oder das Datum der Wiedervorlage selbst speichern.

Einwilligung zur Speicherung personenbezogener Daten und Einverständniserklärung zur Einsichtnahme in ein erweitertes Führungszeugnis

Herr/Frau: Geburtsdatum:
Straße, Hausnummer:
Postleitzahl, Ort:
hat dem Träger:
am (Datum der Einsichtnahme):

ein erweitertes Führungszeugnis gem. § 30a Abs. 1 Bundeszentralregistergesetz (BZRG) vorgelegt.
ausgestellt am (Datum der Ausstellung des Führungszeugnisses):

Die Einsichtnahme erfolgte durch (Name der Einsicht nehmenden Person):

Es wurde festgestellt, dass keine Einträge im Sinne des § 72a SGB VIII vorliegen.

Die o.g. Person erklärt ihr Einverständnis, dass der Träger/Verein unter Einhaltung der datenschutzrechtlichen Regelungen gemäß § 72a Abs. 5 SGB VIII die aufgeführten Angaben nach Einsichtnahme zum Zwecke der internen Dokumentation speichern darf

Datum:

Unterschrift der o.g. Person:

Unterschrift des Trägers:

Ausgenommen von der Vorlage eines EFZ sind Tagesveranstaltungen, externe Referent*innen, spontane Aktionen. Bei Übernachtungsangeboten ist das EFZ notwendig und ggf. nachzureichen. Für kurzfristigen Einsatz kann eine Selbstauskunftserklärung ausreichen. Von ausländischen Mitarbeitenden wird eine Selbstauskunftserklärung unterzeichnet:

5. Selbstauskunft

Selbstauskunftserklärung

- Hiermit bestätige ich, dass ich nicht wegen einer in § 72a Abs. 1 Satz 1 SGB VIII aufgeführten Straftat rechtskräftig verurteilt worden bin und keine Vorstrafen wegen vergleichbarer strafrechtlicher Vorschriften eines anderen Staates vorliegen.
- Ich versichere, dass die Tätigkeitsübernahme kurzfristig erfolgt und die Zeit bis zur Aufnahme der Tätigkeit für die Einholung eines erweiterten Führungszeugnisses nicht ausreicht. Ich werde umgehend, in den nächsten Tagen, bei meinem mir zuständigen Einwohnermeldeamt ein erweitertes Führungszeugnis gemäß § 30a BZRG beantragen und dieses, sobald es mir vorliegt, im Original vorlegen.
- Ich lege die Selbstauskunftserklärung zusätzlich zum erweiterten Führungszeugnis gemäß § 30a BZRG vor, da ich mich dauerhaft und länger als 13 Monate im Ausland aufgehalten habe.
- Ich versichere, dass ich kein erweitertes Führungszeugnis erbringen kann, da sich mein Wohnsitz nicht in Deutschland befindet.

Datum	Name	Unterschrift
-------	------	--------------

Zuständig für die Kenntnisnahme der EFZ bzw. Selbstauskunftserklärung von externen Mitarbeitenden sind die jeweiligen Leitungen der Maßnahme. Selbstauskünfte werden von der Dienststellenleitung sicher aufbewahrt.

6. Fortbildung

Mitarbeitende bei unseren Formaten sind abgestuft nach Tätigkeit und Verstetigung ihrer haupt- und ehrenamtlichen Tätigkeiten, im Sinne der Kenntnisse über Ziele und Verfahrenswege dieses Konzeptes fortgebildet. Die Mitarbeitenden des Kijupf sowie des BEJM haben entsprechend der Rahmenvorgaben an den verpflichtenden Fortbildungen teilgenommen. Weitere haupt- oder ehrenamtliche Mitarbeitende sollten von ihren entsendenden Trägern fortgebildet sein oder sind entsprechend fortzubilden. Verantwortlich ist die jeweilige Leitung der Maßnahme. Zur Vertiefung der Kenntnis, der Erhöhung der Relevanz sowie um Partizipation zu ermöglichen, werden die Präventionsmaßnahmen in Planungsgruppen angesprochen. Dies unterstützt die Schaffung von Täter*innenunfreundlicher Umgebung.

- **Materialpool für Fortbildung und Prävention:**

<https://ekmjugend.padlet.org/janakrappe1/pr-vention-sexueller-gewalt-f-r-ehrenamtliche-in-der-kinder--4k0nia91moiy1csg>

Inhalte sollen mindestens sein:

- Was ist sexualisierte Gewalt?
- Was sind Grenzverletzungen?
- Grenzen bei Teilnehmenden und bei mir
- Verhaltensregeln verstehen
- Selbstverpflichtung verstehen
- Abstandsgebot
- Präventionsgrundsätze
- Was tun bei Grenzverletzungen?

7. Standards für unsere Maßnahmen

(maßnahmenbezogen können zusätzliche Standards festgelegt werden)

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 sollen vermieden werden.
- Es werden keine Privatkontakte zu Schutzbefohlenen gezielt hergestellt. Sollte es vor der Veranstaltung bestehende private Kontakte geben, werden die Rollen während der Veranstaltung klar kommuniziert.
- Jugendarbeit ist Beziehungsarbeit. Daraus können freundschaftliche Kontakte entstehen und wachsen; diese bedürfen einer besonders verantwortungsvollen Reflexion und Transparenz.
- Kinder- und Jugendarbeit geschieht öffentlich. Mitarbeitende organisieren keine privaten Treffen.
- 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 nach Hause gefahren.
- Bei gemeinsamer Anreise besprechen wir das Verhalten in den Fahrzeugen.

Angemessenheit und Körperkontakt

- Unerwünschte und unangemessene Berührungen sind zu unterlassen.
- Körperkontakte gehen von den Schutzbefohlenen aus. Körperkontakte sind sensibel und nur zu Dauer und Zweck von erster Hilfe, Trost oder pädagogisch und gesellschaftlich zulässigen Spielen erlaubt.
- Körperkontakt, der von Seiten der Schutzbefohlenen ausgeht, wird durch die Mitarbeitenden reflektiert und nur in vertretbarem Rahmen zugelassen. Mitarbeitende achten dabei auch auf ihre eigenen Grenzen.
- Bei spielpädagogischen o. ä. Methoden, die eine körperliche Nähe zur Erreichung von pädagogischen Zielen erfordern, achten wir auf Professionalität und benennen bei Bedarf den Wechsel unserer Rolle. Wir besprechen vor dem jeweiligen Spiel die konkrete erforderliche körperliche Nähe, um den Teilnehmenden eine Entscheidung zur Teilnahme zu ermöglichen und einen Konsens herzustellen.
- Sogenannte Badespiele, die einen Körperkontakt beinhalten finden nur unter den Teilnehmenden und grundsätzlich freiwillig statt. Sollten Mitarbeitende von den

Teilnehmenden zur Teilnahme daran angefragt werden, so klären wir im Vorfeld Berührungsregeln.

- "Zeckenkontrolle" nehmen die Kinder und Jugendlichen vorrangig eigenständig vor. Bei Bedarf werden von den Kindern und Jugendlichen vertraute und gewünschte Menschen gefragt, ob sie unterstützen können.

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, auch nachts.

Medien und soziale Netzwerke

- Fotografieren und die Veröffentlichung von Ton- und Bildaufnahmen muss durch die Abgebildeten und deren Personensorgeberechtigten ausdrücklich erlaubt werden.
- Schutzbefohlene und Mitarbeitende werden nicht in unbekleidetem Zustand fotografiert oder gefilmt.
- 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. Unvermeidbare zufällige Begegnungen im Falle von Gemeinschaftsduschen fallen nicht darunter. Diese müssen eindeutig begründbar sein.
- Wir sensibilisieren für die besondere Intimsphäre in Toilette und Bad.
- Toiletten, Wasch- und Schlafräume werden nur nach vorheriger, deutlicher Ankündigung betreten.
- Die Privatsphäre der Schutzbefohlenen auch 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 möglichst von mindestens zwei volljährigen Mitarbeitenden durchgeführt
- Mitarbeitende und Teilnehmende übernachten grundsätzlich getrennt voneinander. Sollten die Räumlichkeiten oder päd. Gründe eine Ausnahme nötig machen, müssen die Personensorgeberechtigten und die Leitung zustimmen.
- Die Unterbringung in Schlafräumen wird unter Berücksichtigung der Geschlechterdiversität gestaltet, wobei in der Regel eine geschlechtergetrennte Belegung erfolgt. Wir legen Wert darauf, die individuellen Bedürfnisse und Selbstidentifikationen aller Teilnehmenden zu respektieren. Im Vorfeld und während der Veranstaltung können die Bedürfnisse aktiv angesprochen und sensibel thematisiert werden.

- Mitarbeitende dürfen nur aus triftigem Grund diese Räume betreten, dies ist den Beteiligten transparent zu machen. - Wir klopfen an, fragen, ob wir den Raum betreten dürfen. Die Tür bleibt offen.
- Wir achten auf die Bedürfnisse von queeren Kindern und Jugendlichen.
- Wir informieren, wo wir nachts bei Bedarf zu finden sind.
- Wir setzen uns nicht auf die Betten der TN.

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 eigenen Übertretungen und die von anderen Mitarbeitenden unverzüglich und ausschließlich gegenüber den Leitungsverantwortlichen transparent, weisen auf kritische Situationen und mögliche Grenzverletzungen hin. Die Verantwortlichen entscheiden über das weitere Vorgehen.

8. Vertrauensperson

Im Rahmen dieses Schutzkonzeptes ist die/der Landesjugendpfarrer*in grundsätzlich als Vertrauensperson benannt. Darüber hinaus werden maßnahmebezogen weitere Vertrauenspersonen benannt, wobei möglichst auf geschlechtliche Vielfalt zu achten ist. Die Erreichbarkeit während der Maßnahme ist bei der Benennung sicherzustellen.

9. Internes Beschwerdemanagement

Beschwerden können zu verschiedenen Themen z.B. aufgrund eines als unangemessenen Handelns eingereicht werden. Beschwerden nimmt die/der Landesjugendpfarrer*in entgegen, diese*r sorgt für die weitere Bearbeitung.

Beschwerden werden in einem Beschwerdedokument festgehalten und gesichert im Kijupf bis zur Klärung aufbewahrt. Veränderungen und Umsetzungen, die sich aus Beschwerden ergeben, werden schriftlich festgehalten und umgesetzt. Auf die Beschwerdemöglichkeit wird hingewiesen.

10. Interventionsplan/Notfallplan

Informationsweitergabe:

Wahrnehmung > Maßnahmeleitung > Vertrauensperson und Landesjugendpfarrer*in > Anlaufstelle der Landeskirche

Handeln bei Verdacht auf Kindeswohlgefährdung (angelehnt an EKM-Notfallplan)

1. Ruhe bewahren, entschleunigen und Situation analysieren

- Reflexion der eigenen Rolle und der eigenen Gefühle
- Verdacht dokumentieren mit Datum/Uhrzeit: Was wurde beobachtet? Welche Signale? Wann beziehungsweise seit wann? Wer? Wie häufig?
- Kein Aktionismus! Nicht mit den vermuteten Tätern oder ohne Rücksprache (Betroffene) mit den Erziehungsberechtigten der Schutzbefohlenen sprechen. Das macht u. U. die Situation für die Betroffenen nur noch schwieriger.

- Einschätzen, wie sicher oder gefährdet die Person aktuell ist! Bei akuter Gefahr sofort eingreifen, Maßnahmeleitung informieren.

2. Situationsanalyse überprüfen

- Vertrauliches Gespräch über die Beobachtung mit anderen Mitarbeitenden, die ebenfalls mit der Person arbeiten (verantwortlich: Maßnahmeleitung)
- Ggf. Gespräche mit Vertrauensperson.
- Information des/der LandesjugendpfarrerIn.
- Bei ausreichendem Verdacht Ansprechstelle der Landeskirche kontaktieren.

3. Hilfe organisieren

- professionelle Hilfe von der Ansprechstelle holen.
- Klärung, welche Person am geeignetsten ist, um mit der möglicherweise betroffenen schutzbefohlenen Person zu sprechen. (Fachliche Qualifikation!)
- Hat sich eine schutzbefohlene Person anvertraut, das gesamte Vorgehen mit ihr altersgerecht besprechen.
- Klar an der Seite der Betroffenen bleiben, ohne eine Vorverurteilung des Beschuldigten, der Beschuldigten.
- Das weitere Vorgehen wird über den/die Landesjugendpfarrer*in durch die Ansprechstelle geklärt

Verhaltensregeln in der Seelsorge (EKM-Notfallplan)

Prüfen, ob es sich bei dem Gespräch um ein seelsorgerliches Gespräch oder um ein Beratungsgespräch handelt. Ggf. Regelungen der seelsorgerischen Verschwiegenheit beachten. Betroffene ernst nehmen, auch wenn es „wirr“ erscheint.

- Nur versprechen, was man auch halten kann.
- Rollenklarheit für sich selbst und die Betroffenen schaffen.
- Grenzen der Seelsorge erkennen. Wir sind kein therapeutisches Fachpersonal.
- Bedenken: Opfer leben oft in einer schwierigen Verquickung mit Tätern und Täterinnen.
- Hilfe bei Menschen holen, die ebenfalls an die seelsorgerliche Schweigepflicht gebunden sind. Ggf. Schweigepflicht nicht verletzen. (Anonymisierung des Falles, nicht mit Personen, die möglicherweise die Betroffenen oder die Täter kennen)
- Notizen machen von allen Gesprächen. Eine genaue Dokumentation hilft:
 - falls es zur Strafanzeige kommt, als Argumentationsmittel,
 - falls es zum Antrag auf Entschädigung kommt, als „Beweismittel“ für die geschädigte Person,
 - falls man selbst plötzlich verdächtigt wird, weil das Opfer etwas projiziert, als Schutz.
- Die Falldokumentation verschlossen aufbewahren.
- Die betroffene Person entscheidet, welche Hilfe sie braucht, ggf. gemeinsam mit Erziehungsberechtigten oder Vertrauenspersonen.
- Die Person auf ihrem Weg begleiten, Hilfsmöglichkeiten aufzeigen (Therapien, Opferverbände), aber diesen Weg nicht bestimmen.
- Im Fall eines Seelsorgegespräches: Sollte der Täter/die Täterin in der Kirche haupt-, neben- oder ehrenamtlich arbeiten, dann das Opfer um das Einverständnis bitten, um

Kontakt zur Ansprechstelle aufzunehmen. In diesem Fall von der seelsorgerlichen Schweigepflicht entbinden lassen!

- Deutlich machen, dass die Einbeziehung anderer Stellen nötig ist, um mögliche Betroffene zu schützen.
- Nach Klärung den Vorfall melden. Kontaktaufnahme mit der Ansprechstelle Prävention.
- Nicht vergessen: Vorfälle sexueller Gewalt durch kirchliche Mitarbeitende, egal ob haupt- oder ehrenamtlich, betreffen Einzelne und die Gemeinde bzw. den Jugendverband; Aufarbeitung kann dringend notwendig werden.

Der Schutz der Betroffenen hat oberste Priorität! Nichts geschieht gegen den Willen der Betroffenen.

11. Kontakte:

<https://www.ekmd.de/service/umgang-mit-sexualisierter-gewalt-in-der-ekm/ansprechpersonen/>

Ansprechstelle der EKM zum Schutz vor sexualisierter Gewalt

Pfarrerinnen Dorothee Herfurth-Rogge

Fon 0345 68669854

Mobil 0172 7117672

dorothee.herfurth-rogge@ekmd.de

Fachstelle der EKM für die Prävention sexualisierter Gewalt

Barbara Holtermann

Hegelstraße 1

39104 Magdeburg

Fon 0391 5346 228

barbara.holtermann@ekmd.de

Diakonin Ivonne Stam

Hegelstr. 1

39104 Magdeburg

Fon 0391 5346 223

ivonne.stam@ekmd.de

Meldestelle für Fälle sexualisierter Gewalt in der EKM:

Evangelisches Jugend- und Fürsorgewerk (EJF) „Kind im Zentrum“

Juristenstraße 12

06886 Lutherstadt Wittenberg

Fon 03491 45938-82

meldestelle.kiz-wittenberg@ejf.de

Zentrale Anlaufstelle help

0800 5040112

zentrale@anlaufstelle.help

www.anlaufstelle.help

Hilfetelefon sexueller Mißbrauch

www.hilfetelefon-missbrauch.de

0800 22 55 530

Bundesweit, kostenfrei und anonym

Vertrauensperson / internes Beschwerdemanagement:

Landesjugendpfarrer Peter Herrfurth
Kinder- und Jugendpfarramt der EKM
Am Dom 2
39104 Magdeburg
Peter.herrfurth@ekmd.de
Mobil 0177.5971328

Kontaktdaten der maßnahmebezogenen Vertrauenspersonen / ggf. Awareness-Teams werden im Rahmen der Maßnahme bekanntgegeben.

Anlagen:

A) Konkrete Risiko- und Potentialanalysen

(der verschiedenen Veranstaltungsformate mit Schlussfolgerungen; diese sind in Verantwortung der Maßnahmeleitung regelmäßig zu aktualisieren.)

B) Checkliste

	Potential- und Risikoanalyse liegt vor bzw. wurden aktualisiert.
	Offene Fragen aus der Risiko- und Potentialanalyse wurden bearbeitet.
	Wenn EFZ für externe Mitarbeitende erforderlich sind: Wurden die Einverständniserklärung zur Datenspeicherung eingeholt?
	Wenn EFZ für externe Mitarbeitende erforderlich sind: Wurden die Vorlage dokumentiert?
	Müssen EFZ nachgereicht werden? Verantwortlich:
	Der Verhaltenskodex und die Verhaltensregeln wurden zur Kenntnis gegeben.
	Die Selbstverpflichtungserklärungen wurden abgegeben?
	Wenn Selbstauskünfte erforderlich sind, wurden diese abgegeben?
	Alle Mitarbeitenden sind angemessen fortgebildet.
	Weitere Vertrauenspersonen sind benannt.
	Die Erreichbarkeit der weiteren Vertrauenspersonen ist sichergestellt.
	Über die Beschwerdemöglichkeit wurde informiert.
	Das Schutzkonzept inkl. Notfallpläne liegt zur Veranstaltung vor.
	Präventionsmaßnahmen wurden besprochen.
	Soll ein Awareness-Team eingesetzt werden?
	Sind Regeln und Ansprechpersonen bzw. bekannt?
	Gibt es ein Awarenesssteam?