



Gewaltschutzkonzept

des Amtes für Jugendarbeit der

Evangelischen Kirche von Westfalen

Erstveröffentlichung: 28. April 2025

Stand: 05.06.2025

Inhaltsverzeichnis – Teil A – Kurzzusammenfassung:

1. Einleitung	Seite 3
2. Beschwerdeverfahren	Seite 4
3. Eingreifen (Intervention)	Seite 4
4. Nachsorge	Seite 4
5. Vorsorge (Prävention)	Seite 5
6. Personalverantwortung	Seite 5
7. Professionelles Handeln und Qualifizierung	Seite 5
8. Vereinbarung zum Verhalten	Seite 5
9. Potential- und Risikoanalyse	Seite 5
10. Ansprechpersonen	Seite 5

Inhaltsverzeichnis – Teil B – ausführliche Darstellung:

1. Einleitung	Seite 9
2. Beschwerdeverfahren	Seite 9
3. Eingreifen (Intervention)	Seite 11
4. Nachsorge	Seite 12
5. Vorsorge (Prävention)	Seite 13
6. Personalverantwortung	Seite 14
7. Professionelles Handeln und Qualifizierung	Seite 14
8. Vereinbarung zum Verhalten	Seite 15
9. Potential- und Risikoanalyse	Seite 15
9.1 Potential- und Risikoanalyse	Seite 16
9.2 Auswertung der Potential- und Risikoanalyse	Seite 16
10. Ansprechpersonen	Seite 17
11. Fazit und Ausblick	Seite 18

Anlagen:

Anlage 1 – ergänzendes individualisiertes Schutzkonzept
Anlage 2 – FAQ – Häufige Fragen zum Beschwerdeverfahren
Anlage 3 – Leitfaden zur Zusammenarbeit des Beschwerde- und Interventionsteams
Anlage 4 – Beschwerderaster
Anlage 5 – Dienstvereinbarung zum betrieblichen Eingliederungsmanagement
Anlage 6 – Arbeitshilfen AfJ
Anlage 7 – Merkblatt Datenschutz
Anlage 8 – Verpflichtung Datengeheimnis
Anlage 9 – Vereinbarung zum Verhalten – Mitarbeitende AfJ
Anlage 10 – Vereinbarung zum Verhalten – Teilnehmende
Anlage 11 – Fragebogen Potential- und Risikoanalyse
Anlage 12 – Ansprechpersonen

Teil A – Kurzfassung:

1. Einleitung

In der Zusammenarbeit mit Kolleg*innen und Leitung, mit Kirchenkreisen und -gemeinden, mit Haupt-, Neben- und Ehrenamtlichen sowie Teilnehmenden, mit Freiwilligen des Diakonischen Jahres (DJ) und deren Einsatzstellen und weiteren Personen (z. B. Eltern einer Kindertageseinrichtung oder Angehörige von Bewohner*innen, usw.) kann es zu Situationen kommen, in denen Menschen verschiedene Formen von Gewalt erfahren: körperliche, seelische, sexualisierte, diskriminierende, rassistische, strukturelle usw. Wir streben an, dass es zu diesen Situationen und Erlebnissen nicht kommt und wenn doch, dass diejenigen, die Gewalt erfahren haben, bestmögliche Unterstützung erfahren.

Auch in der Ev. Kirche von Westfalen (EKvW) ereignet sich Gewalt in unterschiedlichen Formen. Die im Januar 2024 veröffentlichte ForuM-Studie¹ benennt deutschlandweit erlebte sexualisierte Gewalt in Einrichtungen von Kirche und Diakonie. Aus diesem Befund heraus und aufgrund unseres christlichen Menschenbildes erwächst die Verantwortung, sexualisierte Gewalt, Übergriffe und grenzverletzendes Verhalten in unseren Strukturen zu erkennen und möglichst zu verhindern.

Das Amt für Jugendarbeit (AfJ) erkennt an, dass Sexualität ein wesentlicher Bestandteil unserer Identität ist. Das Ziel ist, eine sichere und unterstützende Umgebung zu schaffen, in der alle Menschen unabhängig von ihrer sexuellen Orientierung, Geschlechtsidentität² oder ihren Geschlechtsmerkmalen respektiert und anerkannt werden und die sexuelle Selbstbestimmung gewahrt wird. Wir streben einen respektvollen Umgang mit LGBTIAQ*+ Personen³ sowie Menschen mit Behinderungen, Beeinträchtigungen und Benachteiligungen an.

Das Gewaltschutzkonzept des AfJ der EKvW nimmt jegliche Formen von Gewalt in den Blick. Es enthält Hinweise und Maßnahmen, um diese Ziele für alle Mitarbeitenden und in allen Handlungsfeldern des AfJ zu erreichen.

Die Leitung des AfJ verantwortet die Kommunikation und Einhaltung des Gewaltschutzkonzeptes.

Das Gewaltschutzkonzept des Amtes für Jugendarbeit (AfJ) besteht aus zwei Teilen:
Der Teil A ist die Kurzfassung und Teil B die Langfassung.

In beiden Teilen werden Aussagen zum Beschwerdeverfahren und zur Intervention getroffen. Darüber hinaus werden die Nachsorge und Prävention in den Blick genommen, die Personalverantwortung, professionelles Handeln und Qualifizierung, Vereinbarungen zum Verhalten –, die Potential- und Risikoanalyse und Ansprechpersonen werden benannt.

Im Teil B werden diese Informationen ausführlicher dargestellt. Es werden Handlungsempfehlungen und Vorgehensweisen zu diesen Inhalten aufgezeigt. Darüber hinaus enthält dieser Abschnitt ein Kapitel „Fazit und Ausblick“.

Ergänzend dazu stehen für Veranstaltungen individualisierte Schutzkonzepte (Anlage 1) zur Verfügung, die dem individuellen Charakter der Veranstaltung und des Ortes Rechnung tragen. Sie werden erstellt für Ganztagesveranstaltungen und für Veranstaltungen mit Übernachtungen.⁴ Bei Kooperationsveranstaltungen greift mindestens das Schutzkonzept des AfJ oder – in Absprache – das der Mitveranstaltenden.

¹ Forschungsverbund ForuM (Hrsg.): Abschlussbericht: Forschung zur Aufarbeitung von sexualisierter Gewalt und anderen Missbrauchsformen in der Evangelischen Kirche und Diakonie in Deutschland. 2024.

² Für weitere Informationen zum Begriff „Geschlecht“ siehe: <https://www.bpb.de/kurz-knapp/lexika/lexikon-in-einfacher-sprache/331102/geschlecht/>.

³ Die Abkürzung LGBTIAQ*+ stellt die sexuelle und geschlechtliche Vielfalt dar: lesbisch, schwul, bisexuell, transgeschlechtlich, intergeschlechtlich, asexuell und queer. Für weitere Informationen siehe: <https://www.aug.nrw/glossar/> oder https://www.vielfalt-mediathek.de/wp-content/uploads/2022/08/Homo-Trans-und-Interfeindlichkeit_wortschatz.pdf.

⁴ Eine Ausweitung auf weitere z. B. Halbtags- oder andere Formen von Veranstaltungen soll im Rahmen einer Reflexion des Gewaltschutzkonzeptes geprüft werden.

Bei der Erarbeitung des Gewaltschutzkonzeptes wurden sowohl das „Kirchengesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt“ (KGSsG)⁵ als auch die Ergebnisse der ForuM-Studie und deren Empfehlungen berücksichtigt.

2. Beschwerdeverfahren

Das Beschwerdeverfahren des AfJ beschreibt Merkmale zum Umgang mit Beschwerden. Es zeichnet sich durch klare Abläufe und konkrete Ansprechpersonen aus. Es wurde ein Beschwerde- und Interventionsteam (BI) eingesetzt. Dieses ist die Anlaufstelle für alle, die eine Beschwerde in Bezug auf erlebte bzw. wahrgenommene Formen von Gewalt einreichen möchten.

Die Materialien für das Beschwerdeverfahren des AfJ bestehen aus einem „FAQ: Das sind häufige Fragen zum Beschwerdeverfahren“ (Anlage 2), einem „Leitfaden zur Zusammenarbeit des Beschwerde- und Interventionsteams und deren Umgang mit Beschwerden“ (Anlage 3) und einem Beschwerderaster (Anlage 4). Das Beschwerde- und Interventionsteam übernimmt Verantwortung und verabredet mit der beschwerdeführenden Person⁶ das weitere Vorgehen.

Das Beschwerde- und Interventionsteam besteht aus Mitarbeitenden der Verwaltung, Referent*innen und Leitung (beschwerde-interventionsteam@afj-ekvw.de):

- Bente Ruge (Referentin im AfJ – bente.ruge@afj-ekvw.de)
- Niklas Niedermeier (Referent im AfJ – niklas.niedermeier@afj-ekvw.de)
- Sebastian Gerfen (Referent im Diakonischen Jahr des AfJ – sebastian.gerfen@afj-ekvw.de)
- Stephanie Wünnemann (Verwaltungsmitarbeiterin – stephanie.wuennemann@afj-ekvw.de)
- Ute Gerdorf (Leitung Diakonisches Jahr – ute.gerdorf@afj-ekvw.de)

Immer zwei Personen aus dem Beschwerde- und Interventionsteam nehmen sich einer Beschwerde an und ziehen je nach Bedarf weitere Expert*innen hinzu.

In Fällen von sexualisierter Gewalt wird die Meldestelle der Ev. Kirche von Westfalen einbezogen.⁷

3. Eingreifen (Intervention)

Eine Intervention ist, wenn jemand eingreift, um ein Problem zu lösen oder eine Situation zu verändern. Der „Leitfaden des Beschwerde- und Interventionsteams für den Umgang mit Beschwerden und für die Zusammenarbeit“ (Anlage 2) zeigt ausführlich verschiedene Möglichkeiten der Intervention auf. Das Ziel ist, angemessene, individuell abgestimmte Lösungen für vorliegende Beschwerden zu finden und die Zufriedenheit der einbringenden Person wieder herzustellen. Es werden ggf. die Personen der Fach- und Dienstaufsicht hinzugezogen. Der Schutz von beschwerdeführenden Person(en) wird ebenso beachtet, wie der der beschuldigten Person(en).

Es erfolgt als erstes die Sichtung der Beschwerde. Aufgabe im Umgang mit einer Beschwerde ist es, eingebrachte ernst zu nehmen, einer Beschwerde nachzugehen und deren Ursache(n) möglichst abzustellen. Handelt es sich um eine Beschwerde, bei der eine Melde- oder Anzeigepflicht besteht (sexualisierte Gewalt, Kindeswohlgefährdung), liegt die Zuständigkeit bei den Melde- und Fachstellen (Anlage 12).

Sollte dies nicht zutreffen, gibt es verschiedene Formen des klärenden Gesprächs oder dienstliche oder rechtliche Interventionen. Auch das Ausbleiben einer Intervention kann das Ergebnis des Prozesses sein.

4. Nachsorge

Das Beschwerde- und Interventionsteam stellt in Zusammenarbeit mit der Leitung des AfJ sicher, dass eine individuelle, mit den betroffenen Personen vereinbarte Nachsorge stattfinden kann. Es gibt eine für alle leicht zugängliche Übersicht mit Beratungsangeboten in Nordrhein-Westfalen, die regelmäßig aktualisiert wird (Anlage 12 und Aushänge auf allen Büroetagen). Im Amt für Jugendarbeit sind u. a. die

⁵ Das „Kirchengesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt“ ist von der Landessynode der Ev. Kirche von Westfalen beschlossen und am 01.03.2021 in Kraft getreten. Vgl. Geltendes Recht: 295 Kirchengesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt (KGSsG) – Kirchenrecht Online-Nachschlagewerk | Ev. Kirche von Westfalen (kirchenrecht-ekvw.de)

⁶ Person, die sich beschwert

⁷ meldestelle@ekvw.de | 0521 594 381 | Umgang mit Verletzungen der sexuellen Selbstbestimmung :: Evangelisch in Westfalen – EKVW. Handelt es sich im Diakonischen Jahr in diesen Fällen um Einrichtungen und Mitarbeitende der Diakonie, ist die Fachstelle für den Umgang mit Verletzungen der sexuellen Selbstbestimmung (FUVSS) der Diakonie Rheinland-Westfalen-Lippe einzubeziehen (s. Ansprechpersonen – Anlage 12).

Handlungsfelder „Mobile Beratung gegen Rechtsextremismus“ und „Traumapädagogik“ vertreten, wo bei Bedarf zu Themen in diesen Zusammenhängen weitere Informationen eingeholt werden können.

5. Vorsorge (Prävention)

Prävention bedeutet, etwas zu tun, damit ein Problem gar nicht erst entsteht. Die Prävention dient der Vermeidung von Gewalt und ist damit ein zentraler Bestandteil des Gewaltschutzkonzeptes. Durch Sensibilisierung und Aufklärung und durch frühzeitige Intervention wird die Gemeinschaft der Mitarbeitenden gestärkt.

Das KGSsG regelt Anforderungen zum Schutz vor sexualisierter Gewalt und nennt Maßnahmen zu deren Vermeidung und Hilfen in Fällen, in denen sexualisierte Gewalt erfolgt bzw. erfolgt ist.

So liegen zum Beispiel von allen Mitarbeitenden aktuelle Führungszeugnisse vor. Alle Mitarbeitenden nehmen an einer Grundlagenschulung zum Thema „Umgang mit Verletzungen der sexuellen Selbstbestimmung“ teil.

Darüber hinaus führt das AfJ regelmäßig eine Potential- und Risikoanalyse durch und wertet sie aus. Es werden ebenfalls regelmäßig Informationsveranstaltungen zu Themen des Gewaltschutzes durchgeführt (wie z. B. „Gewaltfreie Kommunikation“).

6. Personalverantwortung

Die Leitung des Amtes für Jugendarbeit hat die Personalverantwortung: Knut Grünheit (Geschäftsführende Leitung, Dienstaufsicht) und Christian Uhlstein (Theologische Leitung, Fachaufsicht). Für das Diakonische Jahr ist Ute Gerdorf die Leitung mit der Fachaufsicht über diesen Bereich.

Die Leitung führt regelmäßige Mitarbeitendengespräche, in denen Gewaltschutz ein Thema ist. Neue Mitarbeitende werden im Zuge des Onboardings persönlich und auch schriftlich über alle wesentlichen Angelegenheiten und Handlungsweisen des AfJ informiert, so auch über die Gewaltschutzmaßnahmen.

7. Professionelles Handeln und Qualifizierung

Ziel der Qualifizierung insgesamt und besonders zum Thema „Gewalt“ ist, eine Kultur der Achtsamkeit, des Respekts und der Wertschätzung zu fördern. Präventiv ist es sinnvoll, eigenes und anderes Handeln zu reflektieren. Prävention wirkt dabei wie ein Gegenpol zu jeder Form von Gewalt und des Ausnutzens von asymmetrischen Machtverhältnissen.

Im AfJ bringen die verschiedenen Professionen ihre Expertise in Gesprächen, Sitzungen und Veranstaltungen ein. Darüber hinaus erfolgen regelmäßige Schulungen und Fortbildungsangebote.

8. Vereinbarungen zum Verhalten

Vereinbarungen zum Verhalten dienen der Stärkung der (sexuellen) Selbstbestimmung und dem Schutz vor (sexualisierter) Gewalt und gelten für das AfJ in der Arbeit mit Menschen im Arbeitskontext. Sie beschreiben Formen des Umgangs und Verhaltens von Mitarbeitenden des AfJ und von Teilnehmenden an Veranstaltungen des AfJ. Alle Mitarbeitenden verpflichten sich durch Unterzeichnung zur Einhaltung der Aussagen und Verabredungen. Es gibt eine weitere Fassung, die alle Teilnehmenden an Veranstaltungen vom AfJ unterzeichnen.

9. Potential- und Risikoanalyse

Die (Weiter-)Entwicklung eines Schutzkonzeptes erfordert die regelmäßige Analyse der Risiken und der Potentiale im AfJ. Hierbei werden Fragen gestellt zu den Bereichen „Beschwerdeverfahren“, „Intervention“, „Prävention“, „Räume“, „Strukturen und Machtstrukturen“ und „Unternehmenskultur“. Die Mitarbeitenden des AfJ, die Freiwilligen aus zwei Seminargruppen des DJ und die Teilnehmenden der Versammlung der Ev. Jugend von Westfalen wurden im ersten Halbjahr 2024 gebeten, sich zu diesen Themen zu äußern. Entsprechend der extern ausgewerteten Ergebnisse wird das Gewaltschutzkonzept des AfJ optimiert.

10. Ansprechpersonen

Eine Übersicht über die Ansprechpersonen im Falle von erlebter Gewalt findet sich folgend und in der Anlage 12:

Ansprechpersonen im Rahmen des Gewaltschutzkonzeptes des AfJ:

Beschwerde- und Interventionsteam:

Beschwerde-interventionsteam@afj-ekvw.de

Bente Ruge

bente.ruge@afj-ekvw.de
02304 755 282
0170 4521344



Niklas Niedermeier

niklas.niedermeier@afj-ekvw.de
02304 755 186
0170 4516840



Sebastian Gerfen

sebastian.gerfen@afj-ekvw.de
02304 755 222
0175 7466408



Stefanie Wünnemann

stefanie.wuennemann@afj-ekvw.de
02304 755 397



Ute Gerdorn

ute.gerdorn@afj-ekvw.de
02304 755 224
0151 58575505



Leitung im Amt für Jugendarbeit der EKvW:

Knut Grünheit

Geschäftsführende Leitung

knut.gruenheit@afj-ekvw.de
02304 755 181
0174 1732377



Christian Uhlstein

Theologische Leitung

christian.uhlstein@afj-ekvw.de
02304 755 178



Ute Gerdorn

Leitung Diakonisches Jahr

ute.gerdorn@afj-ekvw.de
02304 755 224
0151 58575505



Meldestelle und Fachstelle der Evangelischen Kirche von Westfalen:

meldestelle@ekvw.de

0521 594 381

Umgang mit Verletzungen der sexuellen Selbstbestimmung :: Evangelisch in Westfalen – EKvW

Evangelische Kirche von Westfalen

Landeskirchenamt

Altstädter Kirchplatz 5

33602 Bielefeld

Dr. Charlotte Nieße

Beauftragte für den Umgang mit Verletzungen der sexuellen Selbstbestimmung

0521 594 308 | charlotte.niesse@ekvw.de



Ansprechstelle für Betroffene sexualisierter Gewalt

Dr. Britta Jüngst | 0151 57659323 | britta.juengst@ekvw.de

Referent*innen für Intervention (Meldestelle)

Jelena Kracht | 0521 594 386 | jelena.kracht@ekvw.de

Marion Neuper | 0521 594 381 | marion.neuper@ekvw.de

Referent für Prävention:

Christian Weber | 0521 594 380 | christian.weber@ekvw.de

Fachstelle für den Umgang mit Verletzungen der sexuellen Selbstbestimmung (FUVSS) der Diakonie Rheinland-Westfalen-Lippe:

Klaus Tykwer (Stabsstellenleitung)

k.tykwer@diakonie-rwl.de

0211 6398 394

Birgit Pfeiffer (Referentin)

b.pfeiffer@diakonie-rwl.de

0211 6398 342

Sonstige Einrichtungen und Organisationen:

Help – Zentrale Anlaufstelle | Unabhängige Information von sexualisierter Gewalt in der evangelischen Kirche und der Diakonie
<https://www.anlaufstelle.help>
0800 5040112

Hilfe-Portal – bundesweites Hilfeportal Sexueller Missbrauch als Angebot der Unabhängigen Beauftragten für Fragen des sexuellen Kindesmissbrauchs.
www.hilfe-portal-missbrauch.de

Hilfe-Telefon – Gewalt gegen Frauen
www.hilfetelefon.de
116 016

Telefon-Seelsorge
www.telefonseelsorge.de
0800 1110111 oder 0800 1110222

WEIßER RING – Juristische und psychologische Beratung von Menschen, die von Straftaten betroffen sind
<https://weisser-ring.de>
116 006

BackUp – Beratung für Betroffene rechtsextrem, antisemitischer und rassistischer Gewalt
<https://backup-nrw.org/>
0231 – 956 524 82
contact@backup-nrw.org

Traumatherapeut*innen – Beratungs- und Therapieangebote des Instituts für Psychotraumatologie
www.psychotraumatologie.de
beratungsstelle@psychotraumatologie.de
0221 390903 11

Dachverband der autonomen Frauenberatungsstellen NRW

Kostenlose, anonyme und vertrauliche Beratung
www.frauenberatungsstellen-nrw.de/beratungsstellen

Frauen-Info-Netz gegen Gewalt

www.frauen-info-netz.de

bff – Frauen gegen Gewalt e.V.

Unterstützung bei sexualisierter, körperlicher, psychischer oder digitaler Gewalt
www.frauen-gegen-Gewalt.de

Hilfetelefon „Gewalt an Männern“

Beratung anonym, kostenlos, vertraulich
www.maennerhilfetelefon.de
0800 123 99 00

Meldestellen Antimuslimischer Rassismus, Antiziganismus, Queerfeindlichkeit sowie anti-Schwarzer, antiasiatischer inklusive weiterer Formen von Rassismus (seit dem 17.03.2025):

DINA – Dokumentations- und Informationsstelle Antiziganismus NRW

MEDAR – Melde- und Informationsstelle antimuslimischer Rassismus

MIQ – Melde- und Informationsstelle Queerfeindlichkeit NRW

MIRa – Melde- und Informationsstelle anti-Schwarzer, antiasiatischer und weitere Formen von Rassismus

Teil B – Ausführliche Darstellung:

1. Einleitung

In diesem Teil des Gewaltschutzkonzeptes werden die Inhalte der vorgenannten Kapitel ausführlich und mit ergänzenden Anmerkungen dargestellt. Neben der komprimierten Zusammenfassung des Gewaltschutzkonzeptes in Teil A bietet Teil B bei Bedarf und Interesse ausführlichere Informationen.

Gewalt stellt in jeglicher Form eine ernsthafte Bedrohung für die Sicherheit und das Wohlbefinden von Individuen und Gemeinschaften dar. Das Gewaltschutzkonzept verfolgt das Ziel, präventive Maßnahmen zu ergreifen, Betroffene zu schützen und zu unterstützen und eine Kultur des Respekts, der Achtsamkeit und Sicherheit zu fördern. Dieses Konzept formuliert klare Richtlinien und Strategien, um Gewalt vorzubeugen, frühzeitig zu erkennen und angemessen darauf zu reagieren.

Gewalt ist vielschichtig und kann in verschiedenen Dimensionen auftreten. Dieses Gewaltschutzkonzept bezieht sich auf jegliche Formen und Ausprägungen von Gewalt und Grenzüberschreitungen:

- **Physische Gewalt:** körperlicher Angriff
- **Psychische oder emotionale Gewalt** wie z. B. Einschüchterung, Erniedrigung, Drohung, Demütigung, Mobbing
- **Sexualisierte Gewalt:** Jede Form von unerwünschtem sexuellem Kontakt oder Verhalten, Verletzung der sexuellen Selbstbestimmung⁸
- **Strukturelle Gewalt** durch Regeln und Systeme. Diese kann sich unter anderem in Formen von Rassismus, Sexismus oder Ableismus zeigen. Strukturelle Gewalt kann auch Formen von Machtmissbrauch wie z. B. Manipulation, Einschüchterung, Ungerechtigkeit, Ausbeutung beinhalten.
- **Spirituelle oder religiöse Gewalt:** Instrumentalisierung von Religion als Machtinstrument
- **Digitale Gewalt** wie z. B. Belästigung, Bedrohung oder Missbrauch, die über digitale Plattformen wie soziale Medien ausgeübt werden, z. B. Online-Mobbing, Cyberstalking, Veröffentlichung persönlicher Informationen ohne Zustimmung
- **Ökonomische oder finanzielle Gewalt:** Kontrolle oder Einschränkung des Zugangs zu finanziellen Ressourcen, Ausnutzung von Notsituationen

Durch die Zusammenarbeit aller Beteiligten soll ein sicheres und unterstützendes Umfeld geschaffen werden, in dem Gewalt in jedweder Ausprägung keinen Platz hat.

2. Beschwerdeverfahren

Das Ziel des Beschwerdeverfahrens ist, Menschen, die Gewalt erfahren oder wahrgenommen haben, größtmögliche Unterstützung zu bieten. Das Verfahren ermöglicht, dass Beschwerden, Vorschläge und Anregungen für Verbesserungen benannt werden können. Das führt zu einem sichereren und vertrauensvolleren Miteinander.

Beschwerden werden durch ein hierfür eingesetztes Beschwerde- und Interventionsteam (BI) bearbeitet. Das Team besteht aus Mitarbeitenden des AfJ (Verwaltung, Referent*innen, Leitung – beschwerde-interventionsteam@afj-ekvw.de):

- Bente Ruge (Referentin im AfJ – bente.ruge@afj-ekvw.de)
- Niklas Niedermeier (Referent im AfJ – niklas.niedermeier@afj-ekvw.de)
- Sebastian Gerfen (Referent im Diakonischen Jahr des AfJ – sebastian.gerfen@afj-ekvw.de)
- Stephanie Wünnemann (Verwaltungsmitarbeiterin – stephanie.wuennemann@afj-ekvw.de)
- Ute Gerdorf (Leitung Diakonisches Jahr – ute.gerdorf@afj-ekvw.de)

Das Beschwerdeverfahren beinhaltet folgende Merkmale:

Klare Kommunikation:

Das Beschwerdeverfahren wird transparent und verständlich kommuniziert, damit allen bekannt ist, wie Beschwerden eingereicht werden können, wer die Ansprechpersonen sind und wie sich der weitere Prozess gestaltet. Dies erfolgt proaktiv beispielsweise bei Teambesprechungen, über das Onboarding, das

⁸ vgl. § 2 „Begriffsbestimmung sexualisierte Gewalt“ KGsSG der EKvW

ABC für Mitarbeitende, Seminarunterlagen, Hinweise bei Veranstaltungen, VSBMO-Verteiler, Informationen auf der Website.

Beschwerden können an das gesamte BI oder an einzelne Mitglieder gerichtet werden. Nach Eingang einer Beschwerde wird die beschwerdeführende Person nach individueller Absprache über den weiteren Prozess informiert.

Das BI informiert die Mitarbeitenden des AfJ einmal jährlich über die Bearbeitung von Beschwerden, ohne Details bekanntzugeben.

Beschwerdeannahme:

Beschwerden können bei dem BI eingereicht werden. Sie müssen als solche deutlich gekennzeichnet bzw. benannt werden. Immer zwei Personen aus dem Team nehmen sich einer Beschwerde an und ziehen je nach Bedarf weitere Expert*innen hinzu. Das weitere Vorgehen wird zwischen der beschwerdeführenden und beschwerdeannehmenden Person besprochen. Beschwerden zu Sachverhalten, die gemäß der Gesetzeslage anzeige- bzw. meldepflichtig sind, werden zur Anzeige gebracht oder müssen an die Fachstelle „Prävention und Intervention“ Umgang mit Verletzungen der sexuellen Selbstbestimmung gemeldet werden.

Beschwerden können namentlich als auch anonym sowohl schriftlich als auch mündlich geführt werden. Schriftlich erfolgt die Beschwerdeführung per E-Mail an ein Mitglied oder an die allgemeine E-Mail-Adresse des BI (beschwerde-interventionsteam@afj-ekvw.de), per Brief/Postfach oder über Teams. Die Beschwerdedokumentation erfolgt zusammen mit der beschwerdeführenden Person anhand eines Beschwerderasters (Anlage 4).

Das BI hat ein „FAQ: Häufige Fragen zum Beschwerdeverfahren“ erstellt (Anlage 2). Darüber hinaus gibt es einen Leitfaden des Beschwerde- und Interventionsteams zur Zusammenarbeit und dem Umgang mit Beschwerden (Anlage 3).

Das Verfahren wird regelmäßig kommuniziert, reflektiert und weiterentwickelt.

Schnelle Reaktionszeit:

Beschwerden werden von den Ansprechpersonen des BI schnellstmöglich bearbeitet. Die Anliegen der Beschwerdeführenden werden ernst genommen. Eine rasche Reaktion dient dem Schutz von betroffenen Menschen und kann unterstützen, potenzielle Konflikte zu entschärfen und weitere negative Auswirkungen zu vermeiden.

Objektive Sichtung:

Beschwerden werden möglichst objektiv gesichtet, unabhängig von der Person oder Institution, gegen die sie gerichtet sind. Dies geschieht durch eine gründliche Auseinandersetzung mit der Beschwerde und gegebenenfalls durch das Einholen von zusätzlichen Informationen und Expertisen bzw. Hinzuziehung von weiteren Personen.

Vertraulichkeit und Datenschutz:

Die Mitglieder des BI behandeln alle Beschwerden vertraulich. Davon ausgenommen sind Hinweise für eine Gefährdung des Wohles eines Kindes oder Jugendlichen (vgl. Schutzauftrag bei Kindeswohlgefährdung) oder bei sexualisierter Gewalt (vgl. KGSsG).

Die Privatsphäre der beschwerdeführenden und der beschuldigten Person wird respektiert.

Lösungsorientierung:

Das Ziel des Beschwerdeverfahrens ist es, in Abstimmung mit der beschwerdeführenden Person für ihr Anliegen angemessene Lösungen zu finden.

Dies kann beispielsweise ein klärendes Gespräch, eine Entschuldigung, eine Korrektur von Fehlern, dienstliche oder rechtliche Interventionen sowie eine Weiterentwicklung des Schutzkonzepts bedeuten. Wichtig dabei ist, dass der Schutz sowohl von beschwerdeführenden als auch von beschuldigten Personen beachtet wird.

Qualitätssicherung:

Beschwerden sind Chancen zur Weiterentwicklung des Schutzkonzeptes und des AfJ. Das Verfahren trägt dazu bei, das Vertrauen untereinander zu stärken, einzelne oder wiederkehrende Fälle von Gewalt frühzeitig zu identifizieren und Maßnahmen zu ergreifen, um Gewaltvorkommen in Zukunft zu vermeiden. Es werden Reflexionsmöglichkeiten zum allgemeinen Beschwerdeverfahren gegeben, die regelmäßig

evaluiert werden. Zur Qualitätssicherung gibt es einen regelmäßigen Austausch zwischen der Steuerungsgruppe⁹ (bzw. des Nachfolgegremiums) und dem Beschwerde- und Interventionsteam.

Qualifizierung und Sensibilisierung:

Die Personen, die mit dem Beschwerdeverfahren betraut sind, sind in der Lage, angemessen mit Beschwerdeführenden und beschuldigten Personen umzugehen und ihnen mit Empathie und Respekt zu begegnen. Sie werden für diese Aufgabe qualifiziert, verfügen über Möglichkeiten der Supervision und Ressourcen, um Beschwerden bearbeiten zu können. Hierfür können weitere Expert*innen hinzugezogen werden.

3. Eingreifen (Intervention)

Das Ziel des Beschwerdeverfahrens ist es, in Abstimmung mit der beschwerdeführenden Person für ihre Anliegen angemessene Lösungen zu finden. Die Interventionen im Zusammenhang einer Beschwerde bei erlittener oder beobachteter Gewalt sind vielfältig und hängen von der Art der Gewalt, dem individuellen Fall und den Bedürfnissen der betroffenen Person ab. Bei den nachfolgend aufgeführten Interventionsmöglichkeiten handelt es sich um Beispiele. Diese oder andere Formen der Intervention werden individuell abgesprochen. Personen der Fach- und Dienstaufsicht werden ggf. hinzugezogen.

Der Schutz sowohl von beschwerdeführenden als auch beschuldigten Personen wird beachtet.

Der erste Schritt ist, zu prüfen, ob aufgrund sexualisierter Gewalt oder Kindeswohlgefährdung eine Melde- und Anzeigepflicht besteht. Sollte dieses zutreffen, ist die Meldestelle der EKvW bzw. das Jugendamt zuständig¹⁰ und nicht das Beschwerde- und Interventionsteam.

Für alle anderen Fälle von Gewalt gibt es beispielsweise folgende Interventionsmöglichkeiten:

- **Klärendes Gespräch:**
 - Die beschwerdeführende Person sucht eigenständig das Gespräch mit der beschuldigten Person
 - Die beschwerdeführende Person zieht eine weitere Person der Wahl für das Gespräch mit der beschuldigten Person hinzu, z. B. Personen aus dem BI, der Mitarbeitendenvertretung (MAV) (für Personen außerhalb des AfJ) und Freiwillige im DJ) oder Mediator*innen.
 - Die beschwerdeführende Person beauftragt ein Mitglied aus dem BI oder eine hierfür hinzugezogene Person, das Gespräch mit der beschuldigten Person zu führen.
 - Die beschuldigte Person kann für ein klärendes Gespräch auch eine weitere Person hinzuziehen.
 - Ziele:
 - Bewusstwerdung der beschuldigten Person über das eigene Verhalten
 - Bitte um Entschuldigung der beschuldigten Person
 - Korrektur von Fehlverhalten
- **Dienstliche Interventionen** durch Personen der Dienst- und/oder Fachaufsicht ggf. in Absprache mit der MAV:
 - Anlassbezogenes Mitarbeitendengespräch
 - Änderung und/oder Neuverteilung von Aufgaben und Zuständigkeiten
 - Dienstanweisungen erteilen
 - Supervision anordnen
 - Fortbildungen anordnen
 - Ggf. Reflexion zwischen Leitung und beschuldigter Person über das veränderte Verhalten
 - Ermahnung (mündlich, schriftlich)
 - Abmahnungen
 - Kündigung

⁹ Die Steuerungsgruppe hat in einem zweijährigen Prozess von Herbst 2022 bis März 2025 mit externer Beratung das Gewaltschutzkonzept des AfJ erstellt. Sie setzt sich zusammen aus Mitarbeitenden des AfJ, die mit verschiedenen Qualifizierungen in unterschiedlichen Bereichen tätig sind: Ute Gerdorf (Koordinatorin der Steuerungsgruppe und Leitung DJ), Sebastian Gerfen (Referent DJ), Janina Gruß (Referentin AfJ), Marcel Müller (Referent AfJ), Niklas Niedermeier (Referent AfJ), Christian Uhlstein (theologische Leitung AfJ) und Stephanie Wünnemann (Verwaltung DJ). Die externe Begleitung geschah durch Dr. Frank Herrath (Vorstand Institut für Sexualpädagogik). Mit der Veröffentlichung des Gewaltschutzkonzeptes im April 2025 übergibt die Steuerungsgruppe ihre Arbeit einem Nachfolgegremium, das für die Evaluation und Weiterentwicklung des Konzeptes zuständig ist.

¹⁰ Für Freiwillige im DJ, die in Einsatzstellen der Diakonie tätig sind, ist die Fachstelle für den Umgang mit Verletzungen der sexuellen Selbstbestimmung (FUVSS) der Diakonie Rheinland-Westfalen-Lippe zuständig (Anlage 12).

Im Falle einer Beschwerde von Freiwilligendienstleistenden bezüglich Vorfälle innerhalb der Einsatzstelle, bei denen Personen beteiligt sind, die nicht im AfJ angestellt sind, werden dienstliche Interventionen mit Seminarleitung, Leitung DJ und Vorgesetzten in der Einsatzstelle abgesprochen. Hierbei wird versucht, die Interventionen möglichst analog zum Verfahren des AfJ zu halten.

- **Rechtliche Interventionen:**

- Hinzuziehung der Polizei
- Anwaltliche Beratung (das AfJ übernimmt die Kosten für das Erstgespräch)

- **Keine Interventionen:**

Die betroffene Person möchte zum Zeitpunkt der Beschwerde und während der folgenden Zeit keine Interventionen. Die Beschwerde und die nicht durchgeführte Intervention wird dokumentiert. Es können weitere Schritte eingeleitet werden, wenn die beschwerdeführende Person hierzu ihre Zustimmung erteilt. In melde- und anzeigepflichtigen Fällen gilt die Möglichkeit der Interventionsunterlassung nicht.

4. Nachsorge

Nachsorge spielt bei erfahrener Gewalt eine entscheidende Rolle, um betroffenen Personen langfristig bei der Verarbeitung zu helfen. In Absprache mit betroffenen Personen unterstützt das AfJ dabei, den Übergang in die passende Nachsorge zu erleichtern. Verschiedene Maßnahmen können ergriffen werden, um diesen Prozess zu fördern:

- **Medizinische Versorgung:**

Menschen, die von Gewalt betroffen sind, benötigen unter Umständen medizinische Versorgung, um körperliche Verletzungen zu behandeln. Darüber hinaus könnten regelmäßige Gesundheitschecks nötig werden, um langfristige gesundheitliche Folgen zu erkennen und zu behandeln. Dies kann auch die Überweisung an Spezialist*innen umfassen, wenn spezifische medizinische Probleme auftreten.

- **Psychologische Unterstützung:**

Ein wesentlicher Bestandteil der Nachsorge ist die psychologische Betreuung. Traumatische Erlebnisse hinterlassen oft Verletzungen, die professioneller Behandlung bedürfen. Psychotherapeut*innen und Beratungsstellen bieten individuelle und gruppentherapeutische Sitzungen an, um den Betroffenen zu helfen, das Erlebte zu verarbeiten.

- **Soziale Unterstützung und Reintegration:**

Die soziale Reintegration ist ein weiterer wichtiger Aspekt der Nachsorge, um Betroffenen eine nachhaltige und stabile Zukunft zu ermöglichen. Die EKvW hat mit der Gesamtmitarbeitendenvertretung und der „Vertrauensperson der Schwerbehinderten“ der EKvW eine „Dienstvereinbarung zum betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM)“ geschlossen (Anlage 5). Darüber hinaus gibt es Möglichkeiten der rechtlichen Beratung, der Unterstützung durch das Beschwerde- und Interventions-team und/oder die Einbeziehung der MAV. Diese Angebote werden den betroffenen Personen aufgezeigt und auf Wunsch unterstützend umgesetzt.

- **Präventive Maßnahmen:**

Nachsorge beinhaltet auch präventive Maßnahmen, um zukünftige Gewaltsituationen zu verhindern. Dies kann durch Schulungen und durch die Weiterentwicklung des Gewaltschutzkonzeptes erfolgen.

- **Netzwerk und Zusammenarbeit:**

Eine effektive Nachsorge erfordert die Zusammenarbeit bzw. Einbeziehung verschiedener Akteure. Diese sind: die Fachstelle „Prävention und Intervention“ Umgang mit Verletzungen der sexuellen Selbstbestimmung der EKvW, das Beschwerde- und Interventionsteam des AfJ und weitere interne oder externe Expertise (Referent*innen der „Mobilen Beratung gegen Rechtsextremismus“ und der „Traumapädagogik“, soziale und/oder gemeinnützige Einrichtungen, Gesundheitsdienste, Polizei).

Zur Zusammenarbeit zählt auch die Reflexion des Beschwerdeverfahrens von den beschwerdean-nehmenden Personen mit den beschwerdeführenden Personen:

- Sind sie mit dem Verfahren zufrieden?
- Fühlen sie sich ernstgenommen und gut durch den Prozess begleitet?
- Ist der Prozess für sie abgeschlossen?
- ca. einen Monat nach Beendigung des Verfahrens werden weitere Feedbackmöglichkeiten gegeben.

- **Reflexion und Weiterentwicklung:**

Die Möglichkeiten der Nachsorge werden mit der betroffenen Person besprochen und reflektiert. Darüber hinaus finden Feedbacks und Reflexionen innerhalb des die Beschwerde bearbeitenden Teams und –ohne Namensnennung– innerhalb des gesamten Beschwerde- und Interventionsteams statt. Das Ziel ist die Weiterentwicklung des Gewaltschutzkonzeptes.

5. Vorsorge (Prävention)

Prävention bezeichnet Maßnahmen, Strategien oder Interventionen, um potenzielle Risiken, Probleme oder negative Entwicklungen frühzeitig zu erkennen, abzuschwächen und/oder zu verhindern. Hierzu gehören:

- **Aufklärung und Sensibilisierung:** Alle Beteiligten sind über die verschiedenen Formen von Gewalt und deren Auswirkungen zu informieren. Dies umfasst auch die Aufklärung über persönliche Grenzen und das Recht auf deren Achtung. Allen Mitarbeitenden sind die Inhalte des Gewaltschutzkonzeptes bekannt.
- **Schulungen und Fortbildungen:** Regelmäßige Schulungen für die Mitarbeitenden helfen, ein Bewusstsein für Gewaltprävention zu schaffen und Handlungskompetenzen zu stärken. Diese Kompetenzstärkung kann u. a. durch Schulungen zur Deeskalation und zum Umgang mit Konflikten erreicht werden.
- **Partizipation und Mitbestimmung:** Die Mitarbeitenden werden aktiv in die Entstehung, Weiterentwicklung und Umsetzung des Gewaltschutzkonzeptes einbezogen. Die Entwicklung des Konzeptes wurde von einer Steuerungsgruppe übernommen, die sich aus Mitarbeitenden und Leitung aus den unterschiedlichen Arbeitsbereichen des AfJ zusammensetzte und extern beraten wurde. Die Schritte der Entwicklung wurden in gemeinsamen Teamsitzungen den Mitarbeitenden vorgestellt. Die Anregungen zur Weiterarbeit hat die Steuerungsgruppe aufgenommen. Außerhalb der Steuerungsgruppe waren Vertrauens- und Befragungsteams im Zusammenhang der Potential- und Risikoanalyse aktiv. Das Beschwerde- und Interventionsteam hat in der Phase der Konzepterstellung seine Tätigkeit aufgenommen und trifft sich regelmäßig.
- **Barrierefreie Kommunikation:** Informationen und Kommunikationswege sollten für alle zugänglich und verständlich sein. Die Ansprechpersonen im Falle von Gewalt werden durch Aushänge für alle sichtbar gemacht. Alle Mitarbeitenden und externe Personen haben durch Veröffentlichung (u. a. auf der Homepage des AfJ) uneingeschränkter Zugang zum Gewaltschutzkonzept und zu den dazugehörigen Unterlagen. Es ist geplant, das Gewaltschutzkonzept in einfacher Sprache zur Verfügung zu stellen.
- **Vereinbarungen zum Verhalten und klare Regeln** (s. lfd. Nr. 8 weiter unten): Alle Mitarbeitenden, alle Freiwilligen im Diakonischen Jahr und alle Personen, die an Veranstaltungen des AfJ teilnehmen, unterzeichnen eine Vereinbarung zum Verhalten, die respektvolles und gewaltfreies Verhalten beschreibt und fördern soll und Verabredungen zum gemeinsamen Umgang miteinander enthält (siehe Anlagen 9 und 10).¹¹ Klare Regeln und Konsequenzen bei Verstößen werden durch das Beschwerde- und Interventionsteam und/oder durch die Leitung kommuniziert und beachtet.
- **Risikobewertung und Schutzmaßnahmen:** Die regelmäßige Potential- und Risikoanalyse unterstützt die Wahrnehmung von potenziellen Gefährdungen und hilft bei der Entwicklung geeigneter Schutzmaßnahmen und der Weiterentwicklung des Gewaltschutzkonzeptes.

Diese Maßnahmen tragen dazu bei, ein sicheres und respektvolles Umfeld zu schaffen und Gewalt vorzubeugen.

¹¹ Die Unterzeichnung erfolgt für alle Mitarbeitenden des AfJ mit der Veröffentlichung des Gewaltschutzkonzeptes Ende April 2025, für die Freiwilligen im Diakonischen Jahr im jeweiligen Einführungsseminar und für die Teilnehmenden an Veranstaltungen im Vorfeld oder spätestens zu Beginn der Veranstaltung.

6. Personalverantwortung

Leitung nimmt eine zentrale Rolle bei der Umsetzung und Einhaltung von Maßnahmen zum Schutz vor Gewalt ein. Dabei sind folgende Aspekte von Bedeutung:

- **Prävention:** Leitung ist dafür verantwortlich, ein Umfeld zu schaffen, in dem Gewalt gar nicht erst entsteht. Dazu gehört u. a. die Schulung der Mitarbeitenden in Bezug auf einen gewaltfreien und respektvollen Umgang miteinander.
- **Intervention:** Bei Verdacht oder Vorfällen von Gewalt wird das Beschwerde- und Interventionsteam eingeschaltet – in Fällen von sexualisierter Gewalt ist die Meldestelle und/oder die Fachstelle Prävention und Intervention der EKvW zuständig. Das Beschwerde- und Interventionsteam hat einen Leitfaden für die Zusammenarbeit und zum Umgang mit Beschwerden erstellt (Anlage 3). Die dort u. a. beschriebenen Interventionen sehen unter Umständen auch den Einbezug von Leitung vor. Das kann bedeuten, dass Leitung Maßnahmen ergreift, um die betroffene(n) und gfs. die beschuldigte(n) Person(en) zu schützen und die Situation zu deeskalieren.
- **Nachsorge:** Nach einem Gewaltvorfall ist es wichtig, dass Leitung Unterstützung und Hilfe sowohl für die betroffene(n) Person(en) als auch für die beschuldigte(n) Person(en) anbietet, um langfristige Lösungen zu finden und Wiederholungen zu vermeiden.
- **Verantwortung und Rechenschaftspflicht:** Leitung stellt sicher, dass alle Mitarbeitenden die Richtlinien und Verfahren des Gewaltschutzkonzepts kennen und einhalten. Sie sind dafür verantwortlich, regelmäßig zu überprüfen, ob die Maßnahmen wirksam sind und gegebenenfalls Anpassungen vorzunehmen.

7. Professionelles Handeln und Qualifizierung

Qualifizierungsmaßnahmen stellen sicher, dass alle Mitarbeitende in der Lage sind, in komplexen und herausfordernden Situationen professionell und effektiv zu handeln. Hierbei gibt es verschiedene Aspekte:

- **Fachwissen und Methodenkompetenz:** Fachkräfte müssen über fundiertes Wissen zu den Themen Gewaltprävention und -intervention verfügen. Dazu gehört auch die Kenntnis spezifischer Methoden und Techniken, um in Gewaltsituationen professionell handeln zu können. Im AfJ sind diverse Referent*innen tätig, die für den Gewaltschutz relevante (Zusatz-)Qualifikationen erworben haben:
 - Traumapädagogik
 - Sexualpädagogik
 - Fachkraft für Prävention und Intervention in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen im Themenfeld sexualisierte Gewalt
 - Multiplikator*innen im Themenbereich sexualisierte Gewalt
 - Intersektionalität in Veränderungsprozessen
 - Gewaltprävention und Rassismus, u. a. Mobile Beratung gegen Rechtsextremismus
 - Deeskalations-/Antirassismustrainer*innen
 - Seelsorge
 - Supervision
 - Coaching
- **Qualitätssichernde Reflexion:** Die Handlungen der Fachkräfte sollten auf wissenschaftlichen Erkenntnissen basieren. Dies rechtfertigt und begründet die entsprechenden Aktivitäten. Im AfJ geschieht dies durch den fachlichen Austausch der Referent*innen, durch die Wahrnehmung und Auseinandersetzung mit aktuellen Studien und durch unterschiedliche Schulungen und Fortbildungen.
- **Ethik und Werte:** Professionelles Handeln erfordert ein starkes ethisches Fundament. Der Glaube an Jesus Christus, das Vertrauen, dass Gott jeden Menschen unabhängig von seinen persönlichen Voraussetzungen annimmt, bildet die Basis der Arbeit im AfJ. Das AfJ ist den Zielen Sinnstiftung, Identitätsbildung, ganzheitliche Bildung, Partizipation und Inklusion verpflichtet.
- **Praxisorientierte Schulungen:** Regelmäßige praxisorientierte Schulungen und Fortbildungen stellen sicher, dass Fachkräfte ihre Fähigkeiten kontinuierlich weiterentwickeln und auf dem neuesten Stand bleiben.

Das AfJ gibt seit Ende der 1990er Jahre Arbeitshilfen und Publikationen zum Umgang mit dem Thema „Gewalt“ heraus, die laufend überarbeitet werden (Anlage 6). Diese Unterlagen können von Kirchenkreisen, Kirchengemeinden und Verbänden für ihre Arbeit vor Ort genutzt werden. Darüber hinaus bietet das AfJ Schulungen für Mitarbeitende aus den Kirchenkreisen, Kirchengemeinden und Verbänden an.

Alle Mitarbeitenden des AfJ haben die Grundlagenschulung „Umgang mit Verletzungen der sexuellen Selbstbestimmung“ durchlaufen. Die Freiwilligen im Diakonischen Jahr absolvieren in ihren Einführungsseminaren eine Einheit zum Thema „Distanz und Nähe“ und unterzeichnen eine Vereinbarung zum Verhalten.

Im Zuge der Erstellung des Gewaltschutzkonzeptes wurde für die Potential- und Risikoanalyse jeweils ein Vertrauenssteam¹² und ein Befragungsteam¹³ aus den unterschiedlichen Arbeitsfeldern des AfJ gebildet. Beide Teams wurden für ihre Aufgaben entsprechend geschult. Eine Reflexion dieser Tätigkeiten fand im Anschluss an die Durchführung der Potential- und Risikoanalyse statt.

Neue Mitarbeitende im AfJ werden auf den Datenschutz verpflichtet (Anlagen 7 und 8), nehmen an der Belehrung über das AGG (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz)¹⁴ teil und absolvieren die Grundlagenschulung „Umgang mit Verletzungen der sexuellen Selbstbestimmung“.

Das AfJ plant weitere interne Schulungen zu unterschiedlichen Themen im Rahmen des Gewaltschutzkonzeptes.

Die Qualifizierungsmaßnahmen werden kontinuierlich weiterentwickelt und an die Mitarbeitenden kommuniziert.

8. Vereinbarungen zum Verhalten

Evangelische Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen wird in der Beziehung zwischen Menschen und Gott gestaltet. Die Arbeit mit und der Kontakt zu allen Menschen ist getragen von Respekt, Wertschätzung und Vertrauen. Die Persönlichkeit und Würde von Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen werden geachtet, individuelle Grenzen werden respektiert.

Es gibt jeweils eine Fassung für Mitarbeitende des AfJ (Anlage 9) und für Teilnehmende an Veranstaltungen des AfJ (Anlage 10), da beide Personengruppen unterschiedliche Aufgaben und Verantwortlichkeiten wahrnehmen.

In beiden Versionen werden Aussagen zu folgenden Themen getätigt:

- Sicherer Raum
- Achtung der Würde
- Stärkung der Selbstbestimmung
- Respektvolle Kommunikation
- Stellung beziehen
- Achtsamkeit
- Diskretion beim Umgang mit Beschwerden
- Verantwortungsvoller Umgang mit Medien

Die Mitarbeitenden und Teilnehmenden unterzeichnen die Vereinbarung zum Verhalten. Ihnen ist bekannt, dass sie Fehlverhalten anderer Personen jederzeit ansprechen können und dass sie und Betroffene bei konkreten Anlässen kompetente Hilfe erhalten.

9. Potential- und Risikoanalyse

Dieses Kapitel enthält sowohl Informationen zu einer Potential- und Risikoanalyse als auch die Ergebnisse der Auswertung der durchgeführten Potential- und Risikoanalyse.

¹² Dem Vertrauenssteam gehörten drei Mitarbeitende des AfJ an. Sie waren bei der Bearbeitung der Potential- und Risikoanalyse erste Anlaufstelle für die Befragten bei Unklarheiten, Unsicherheiten oder ersten Meldungen von Gewalt.

¹³ Das Befragungsteam bestand aus insgesamt neun Personen: sechs Mitarbeitende aus dem AfJ und drei aktuelle oder ehemalige Co-Seminarleitungen und Praxissemester-Studierende des DJ. Dieses Team führte i. d. R. zu zweit die dialogische Befragung und Bearbeitung der Potential- und Risikoanalyse durch. Dialogisch meint in diesem Zusammenhang, dass ergänzend zu dem individuellen Ausfüllen einiger Teile des Fragebogens die restlichen Fragen in (Klein-)Gruppengesprächen diskutiert und die Ergebnisse gemeinschaftlich festgehalten worden sind.

¹⁴ Die Schulung erfolgt online auf der Internet-Seite <https://agg-schule.de/home/>. Der Gesetzestext des AGG kann hier nachgelesen werden: <https://www.gesetze-im-internet.de/agg/BJNR189710006.html>

9.1. Potential- und Risikoanalyse

Eine Potential- und Risikoanalyse (Fragebogen Anlage 11) ist ein wesentlicher Bestandteil bei der Erstellung eines Gewaltschutzkonzeptes. Sie dient dazu, alle relevanten Bereiche des AfJ auf Stärken und Schwächen zu untersuchen. Es werden Chancen (Potentiale) und Gefahren (Risiken) identifiziert. Durch diese Analyse können besser Maßnahmen ergriffen werden, um Chancen zu maximieren und Risiken zu minimieren.

Es wurden jeweils mehrere Fragen zu folgenden Schwerpunkten der Potential- und Risikoanalyse gestellt:

- **Beschwerdeverfahren**
Ist das Beschwerdeverfahren bekannt? Was gibt es für Anregungen und Empfehlungen zu dem Verfahren?
- **Intervention**
Die Kenntnis über Fälle erlebter oder beobachteter Gewalt und der Umgang damit war in diesem Block der Abfragefokus.
- **Prävention**
Die befragten Personen wurden gebeten, sich zu Präventionsmaßnahmen, deren Wirksamkeit und zu weiteren Unterstützungsmöglichkeiten zu äußern. Ebenso gab es Fragen zum Informationsstand über Anzeichen von Gewalt und ob mehr Regelungen für ein angemessenes Verhalten erforderlich seien.
- **Räume**
Dieser Schwerpunkt befasst sich mit Fragen zu analogen und digitalen Räumen, in denen sich Menschen begegnen, z. B. in Büros, Seminarhäusern, Tagungsstätten oder in virtuellen Umgebungen. Die Aussagen zu dem individuellen Schutz-, Angst- und Unwohlsein-Empfinden stehen im Mittelpunkt.
- **Strukturen und Machtstrukturen**
In diesem Abschnitt geht es um Strukturen und Abläufe, die Gewaltausübungen begünstigen oder erschweren. Da in allen Bereichen und auf allen Ebenen Machtmissbrauch auftreten kann, ist von Interesse, welche Maßnahmen es braucht, um das Risiko zu minimieren.
- **Unternehmenskultur**
Der Fokus der Unternehmenskultur liegt auf dem Arbeitsumfeld, der Streit-, Kommunikations- und Fehlerkultur, der Transparenz, Hierarchie und Selbstwirksamkeit und wie divers das AfJ erlebt wird. Es gab die Möglichkeit, konkrete Vorschläge zu unterbreiten, die eine Kultur der Achtsamkeit innerhalb des AfJ und dessen Angebote stärken.

9.2. Auswertung der Potential- und Risikoanalyse

Die Mitarbeitenden des AfJ, die Teilnehmenden zweier Seminargruppen des DJ und die Mitglieder der Versammlung der Ev. Jugend von Westfalen wurden bei der Erstellung des Gewaltschutzkonzeptes aktiv in den Prozess einbezogen. Es gab jeweils in den unterschiedlichen Teams und Gruppierungen Befragungen in dem Zeitraum Februar bis Juni 2024 entweder ausschließlich über den Fragebogen zur Potential- und Risikoanalyse oder in Form von dialogischen Befragungen unterstützt durch den Fragebogen und moderiert durch ein hierfür geschultes Team.

Die Auswertung der Ergebnisse der Potential- und Risikoanalyse fand durch zwei externe Fachpersonen statt. Darüber hinaus wurden die Rückmeldungen der Befragungsteams aus den dialogischen Befragungen von der Steuerungsgruppe berücksichtigt. Aus den Ergebnissen lassen sich Maßnahmen ableiten, die im Fazit dieses Gewaltschutzkonzeptes unter der Nr. 11, Seite 17f benannt werden.

Bei der Beantwortung und Auswertung der gestellten Fragen wurde deutlich, dass manche Fragen missverständlich und unkonkret formuliert worden sind, einige Fragen keine Rückschlüsse zu möglichen Maßnahmen des AfJ zulassen und dass es zu viele Fragen gab. Für eine erneute Potential- und Risikoanalyse ist der Fragebogen komplett zu überarbeiten.

Die Rückmeldungen zu den einzelnen Rubriken sehen wie folgt aus:

- **Beschwerdeverfahren**
Die Hälfte aller Befragten hat keine Kenntnis über das Beschwerdeverfahren des AfJ. 14 Personen von den 72 Rückmeldungen (= ca. 19 %) haben keine Kenntnis über das Beschwerdeverfahren bei Fällen von sexualisierter Gewalt. Eine Beschwerdeführung kann u. a. durch Ermutigung, Niedrigschwelligkeit, Vertrauen in Personen, Struktur und Abläufe unterstützt werden.

- **Intervention**
Die Wahrnehmungen von Gewalt und Grenzüberschreitungen sind individuell und von daher nicht zu interpretieren. Als positiv ist die Offenheit zu bewerten, mit der sich 25 % aller Befragten dazu äußern, dass ihnen Fälle von Gewalt und Grenzüberschreitungen innerhalb des AfJ bekannt sind. Der erlebte Umgang mit Gewaltvorfällen wurde – in der Verschiedenheit der Maßnahmen – als gut bewertet.
- **Prävention**
Die zur Verfügung stehenden Maßnahmen zur Gewaltprävention wurden als gut bewertet (Schulungen, Vereinbarungen zum Verhalten, Bausteine aus dem Gewaltschutzkonzept). Teilweise wurde angemerkt, dass einzelne Maßnahmen keine nachhaltige Wirkung hatten. Die Befragten sehen sich über Anzeichen möglicher Gewalt gut bis sehr gut informiert. Recht eindeutig sprachen sich die Befragten gegen ein Mehr an Regelungen bzw. Vereinbarungen zum angemessenen Verhalten gegenüber anderen aus. Es besteht der Wunsch, die bestehenden Regelungen zu implementieren und zu evaluieren.
- **Räume**
 - **Analoge Räume**
Schutz wird im analogen Raum durch gute Kommunikation, Offenheit, Gehört-werden und vertraute Menschen erlebt. Es besteht der Wunsch, dass Räume hell und offen sind. Als schutzlos werden 1:1-Situationen erlebt, die nicht verlassen werden können. Der Umgang mit fremden Personen ist von einer Willkommenskultur geprägt.
 - **Digitale Räume**
Die Rückmeldungen zu diesem Bereich lassen keine besonderen Handlungsaufgaben erkennen, da digital problematische Situationen so wahrgenommen werden, dass sie selbstmächtig verlassen werden können. Das Recht auf das eigene Bild sei zu achten und bei Diskriminierungen zu intervenieren.
- **Strukturen und Machtstrukturen**
Die Fragen zu diesem Themenkomplex wurden anhand des Fragebogens von sieben und dialogisch von 43 Personen der 72 Befragten beantwortet. Es wird keine akute Gefährdung gesehen, da es Regeln, ein Schutzkonzept und Vereinbarungen zum Verhalten gibt. Teilweise wurden informelle Hierarchien als Risiko benannt. Die Befragten äußerten die Bitte nach Präventionsempfehlungen, allgemein um Respekt, das Einhalten von Regeln, die Begegnung auf Augenhöhe, das 4-Augen-Prinzip, Transparenz, Machtsensibilität und Weiterbildung. Die Auswertung der dialogischen Befragung bei den Mitarbeitenden des AfJ ergab die Feststellung der fehlenden paritätischen Besetzung in allen Teams. Darüber hinaus gab es positive Rückmeldungen zur Mitarbeitendenvertretung, zur Möglichkeit der Supervision, erfahrende Wertschätzung, Transparenz und Klarheit.
- **Unternehmenskultur**
Die Unternehmenskultur des AfJ wird als gut beurteilt. Die Transparenz wird wichtig genommen, Hierarchien werden nicht missbräuchlich erlebt und das Erleben von Selbstwirksamkeit ist gegeben. Als Stärkungsmomente für die Gestaltung eines respektvollen und gewaltfreien Arbeitsumfeldes werden Freundlichkeit, offene Kommunikation, Zugewandtheit, Feedbackkultur, eine Atmosphäre von „Respekt und Frieden“ genannt. Außerdem das Vorhandensein mehrerer Ansprechpersonen und der Möglichkeit der Teilnahme an Fort- und Weiterbildungen. Die Streit-, Kommunikations- und Fehlerkultur beim AfJ wird sehr unterschiedlich wahrgenommen: von wahrnehmend, professionell, gebildet, bis „kann besser werden“. Es werden Vorschläge zur Stärkung einer Kultur der Achtsamkeit genannt (z. B. konsequente Mitarbeitendenbeteiligung, mehr Kommunikation und Austauschräume, Reflexion und Transparenz, auf Gemeinschaft setzen, Ehrlichkeit und Vertrauen).

10. Ansprechpersonen

Es gibt vielfältige Möglichkeiten, bei erlebter oder beobachteter Gewalt Unterstützung in Anspruch zu nehmen. In Fällen von sexualisierter Gewalt ist die Meldestelle bzw. Ansprechstelle der EKvW zuständig – in allen anderen Fällen greift das beschriebene Beschwerdeverfahren des AfJ.

Außerhalb des AfJ können weitere Organisationen für Beratung und Unterstützung in Anspruch genommen werden (s. Anlage 12 Ansprechpersonen).

Die Ansprechpersonen im Falle von erlebter oder beobachteter Gewalt sind in einer Übersicht zusammengestellt (Anlage 12) und werden allen Mitarbeitenden, den Freiwilligen im DJ und den Teilnehmenden bei Veranstaltungen bekanntgegeben. Die Bekanntgabe erfolgt über Aushänge, über die Veröffentlichung auf der Homepage des AfJ, über das Auslegen in Seminaren des DJ und bei Veranstaltungen und digital über das Microsoft-365-Team „AfJ-Gewaltschutzkonzept“.

11. Fazit und Ausblick

Das AfJ setzt sich mit dem Thema „Gewalt“ seit Ende der 1990er Jahre auseinander. Zahlreiche Publikationen zum Thema wurden veröffentlicht und Veranstaltungen durchgeführt. Der Anlass zur Erstellung eines Gewaltschutzkonzeptes war die Verabschiedung des KGSSG der EKvW zum 01.03.2021. Eine hierfür eingerichtete Steuerungsgruppe hat sich in einem zweijährigen Prozess intensiv mit dem Thema beschäftigt. Das Ergebnis ist ein Konzept, das Hinweise, Handlungsschritte und Arbeitshilfen enthält, die für ein Klima der Wertschätzung und Achtsamkeit in der Zusammenarbeit aller beteiligten Gruppen förderlich sind (Gesamtteam AfJ, Freiwillige im DJ, Mitglieder der Versammlung der Ev. Jugend, Teilnehmende an Veranstaltungen und Fortbildungen).

Die Evangelische Kirche hat sexualisierte Gewalt vor 2018 nicht als eigenes Thema aufgegriffen. Sie beschreibt ihre Schuld und ist ihrem Anspruch, einen Schutzraum zu gewähren, nicht gerecht geworden (vgl. Forum-Studie 2024, S. 801). Die institutionelle Aufarbeitung von Fällen sexualisierter Gewalt ist nicht oder nur ansatzweise angelaufen (vgl. ebd. S. 803). Aus diesem Grund gibt die Forum-Studie grundsätzliche Empfehlungen und Empfehlungen zu Prävention, Intervention und Aufarbeitung. Diese Hinweise wurden bei der Erstellung des Gewaltschutzkonzeptes diskutiert und berücksichtigt und sind weiterhin im Blick zu behalten. Durch das Gewaltschutzkonzept entsteht ein Bewusstsein für Formen der Gewalt und Grenzüberschreitungen, für Strukturen, die diese fördern oder verhindern. Das Schweigen darüber muss überwunden werden. Es bedarf einer selbstkritischen, transparenten Auseinandersetzung mit dem Thema.

Das Kernstück des vorliegenden Gewaltschutzkonzeptes ist die Potential- und Risikoanalyse. Die Ergebnisse der externen Auswertung sind unter 9.2. auf Seite 16f. in diesem Konzept aufgeführt. Daraus ergeben sich Maßnahmen, die das AfJ unter Leitungsverantwortung umsetzen bzw. weiterführen wird. Ziel dieser Maßnahmen ist, die Schwächen zu minimieren und die Stärken hervorzuheben und zu festigen. Das Gewaltschutzkonzept ist offensiv auf unterschiedlichsten Ebenen bekanntzugeben und darüber hinaus regelmäßig zu kommunizieren, z. B. an die Mitarbeitenden des AfJ, an die Freiwilligen im Diakonischen Jahr, an Teilnehmende von Veranstaltungen, Informationen auf der Homepage, Hinweise in den sozialen Medien.

Das Beschwerdeverfahren wird anhand eines übersichtlichen Schaubildes dargestellt und ebenfalls entsprechend des Gewaltschutzkonzeptes kommuniziert. Darüber hinaus sind alle über die Ansprechpersonen in Fällen von erlebter Gewalt u. a. auch durch Aushänge und niedrigschwellige Zugänge zu informieren. Das Beschwerde- und Interventionsteam informiert alle Mitarbeitenden des AfJ jährlich über bearbeitete Fälle von Grenzüberschreiten oder Gewalt, ohne Personen oder Situationen zu benennen.

Selbst wenn digitale Räume als nicht problematisch wahrgenommen worden sind, wird es als erforderlich angesehen, eine Sensibilisierung für den Umgang damit vorzunehmen.

Es ist eine Atmosphäre der Offenheit und des Vertrauens zu fördern und die von den Mitarbeitenden des AfJ als gut beurteilte Unternehmenskultur weiterzuentwickeln, in der der Umgang mit Konflikten, Kommunikation, Fehlern und Feedback positiv wahrgenommen wird.

Aus diesem Grunde wird das Gewaltschutzkonzept des AfJ kein starres Konstrukt, sondern Grundlage der kontinuierlichen Beschäftigung mit dem Thema sein. So wurden und werden z. B. Veranstaltungen für alle Mitarbeitenden des AfJ geplant, die sich mit der Sprach- und Kritikfähigkeit, mit der Fehlerkultur, mit dem Umgang mit Konflikten und mit Gewaltfreier Kommunikation auseinandersetzen. Darüber hinaus sollen weitere Themen wie z. B. Diversitätsbewusstsein diskutiert werden. So ist u. a. mit dem Handlungsfeld „Inklusion und Teilhabe“ dieses Thema bereits im AfJ vertreten; das bedeutet aber nicht, dass wir als Amt auch vielfältig und für viele zugänglich aufgestellt sind. Hier gilt es, offene Punkte zu benennen und zu bearbeiten.

Die mit der Erstellung des Gewaltschutzkonzeptes betraute Steuerungsgruppe wird ihre Arbeit einem Nachfolge-Gremium übergeben, das den weiteren Prozess und die Weiterentwicklung des Konzeptes begleitet. Die Potential- und Risikoanalyse wird zukünftig regelmäßig durchgeführt. Alle drei Jahre wird das Konzept überarbeitet.

Der Prozess der Konzeptionserstellung und die intensive Auseinandersetzung mit dem Thema wird von den Mitarbeitenden des AfJ als gelungen bewertet. Damit sind wichtige Schritte für einen guten, vertrauensvollen und sicheren Umgang miteinander getan. Die Weiterentwicklung des Gewaltschutzkonzeptes wird aktiv betrieben.



Ergänzende Informationen zum Schutzkonzept

Name der Veranstaltung(en):

Zeitraum:

Name des Tagungshauses/der Tagungshäuser und Ort(e):

Anzahl der Teilnehmenden:

Anzahl der Leitung(en):

Wer arbeitet darüber hinaus mit?

Beschreibung der Veranstaltung:

Wann werden die Teilnehmenden über die Themen und Inhalte informiert?

Beschreibung der Teilnehmenden:

Beschreibung der Leitung(en):

Welche Macht- und Abhängigkeitsverhältnisse gibt es und können entstehen?

Welche Potentiale und Risiken sind damit verbunden?

Übernachtung/ Unterbringung (Wenn zutreffend)

Ab wann wird auf die Betten- und Schlafsituation hingewiesen?

Wie erfolgt die Zimmeraufteilung?

Wie sind Zimmer-, Toiletten- und Duschsituationen?

Welche Räume/Örtlichkeiten werden genutzt?

Sind weitere Personen und Gruppen zeitgleich in dem Tagungshaus?

Welche Potentiale und Risiken sind mit der Unterbringung in dem Tagungshaus verbunden?

Bei der Zimmerbelegung gilt folgender Grundsatz: Teilnehmende und Mitarbeitende sind getrennt untergebracht. Bei gemeinsamer Unterbringung von Mitarbeitenden wird das Machtgefälle berücksichtigt und verschiedene Ebenen teilen sich i. d. R. nicht das Zimmer. Aufgrund von inhaltlichen oder persönlichen Gründen kann davon abgewichen werden (z. B. Assistenzkräfte).

Ansprechpersonen im Rahmen des Gewaltschutzkonzeptes des AfJ:

Beschwerde- und Interventionsteam:

Beschwerde-interventionsteam@afj-ekvw.de

Bente Ruge

bente.ruge@afj-ekvw.de

02304 755 282

0170 4521344



Niklas Niedermeier

niklas.niedermeier@afj-ekvw.de

02304 755 186

0170 4516840



Sebastian Gerfen

sebastian.gerfen@afj-ekvw.de

02304 755 222

0175 7466408



Stefanie Wünnemann

stefanie.wuennemann@afj-ekvw.de

02304 755 397



Ute Gerdom

ute.gerdom@afj-ekvw.de

02304 755 224

0151 58575505



Leitung im Amt für Jugendarbeit der EKvW:

Knut Grünheit

Geschäftsführende Leitung

knut.gruenheit@afj-ekvw.de

02304 755 181

0174 1732377



Christian Uhlstein

Theologische Leitung

christian.uhlstein@afj-ekvw.de

02304 755 178



Ute Gerdom

Leitung Diakonisches Jahr

ute.gerdom@afj-ekvw.de

02304 755 224

0151 58575505



Meldestelle und Fachstelle der Evangelischen Kirche von Westfalen:

meldestelle@ekvw.de

0521 594 381

Umgang mit Verletzungen der sexuellen Selbstbestimmung :: Evangelisch in Westfalen – EKvW

Evangelische Kirche von Westfalen

Landeskirchenamt

Altstädter Kirchplatz 5

33602 Bielefeld

Dr. Charlotte Nieße

Beauftragte für den Umgang mit Verletzungen

Der sexuellen Selbstbestimmung

0521 594 308 | charlotte.niesse@ekvw.de



Ansprechstelle für Betroffene sexualisierter Gewalt

Dr. Britta Jüngst | 0151 57659323 | britta.juengst@ekvw.de

Referentinnen für Intervention:

Jelena Kracht | 0521 594 386 | jelena.kracht@ekvw.de

Marion Neuper | 0521 594 381 | marion.neuper@ekvw.de

Referent für Prävention | Christian Weber | 0521 594 380 | christian.weber@ekvw.de

Fachstelle für den Umgang mit Verletzungen der sexuellen Selbstbestimmung (FUVSS) der Diakonie Rheinland-Westfalen-Lippe:

Helga Siemens-Weibring (Leitung)

h.siemens-weibring@diakonie-rwl

0211 6398 302

Birgit Pfeiffer (Referentin)

b.pfeiffer@diakonie-rwl

0211 6398 342

Sonstige Einrichtungen und Organisationen:

Help – Zentrale Anlaufstelle | Unabhängige Information von sexualisierter Gewalt in der evangelischen Kirche und der Diakonie
<https://www.anlaufstelle.help>
0800 5040112

WEIßER RING – Juristische und psychologische Beratung von Menschen, die von Straftaten betroffen sind
<https://weisser-ring.de>
116 006

Hilfe-Portal – bundesweites Hilfeportal Sexueller Missbrauch als Angebot der Unabhängigen Beauftragten für Fragen des sexuellen Kindesmissbrauchs.
www.hilfe-portal-missbrauch.de

BackUp – Beratung für Betroffene rechtsextremer, antisemitischer und rassistischer Gewalt
<https://backup-nrw.org/>
0231 – 956 524 82
contact@backup-nrw.org

Hilfe-Telefon – Gewalt gegen Frauen
www.hilfetelefon.de
116 016

Traumatherapeut*innen – Beratungs- und Therapieangebote des Instituts für Psychotraumatologie
www.psychotraumatologie.de
beratungsstelle@psychotraumatologie.de
0221 390903 11

Telefon-Seelsorge
www.telefonseelsorge.de
0800 1110111 oder 0800 1110222

Meldestellen Antimuslimischer Rassismus, Antiziganismus, Queerfeindlichkeit sowie anti-Schwarzer, antiasiatischer inklusive weiterer Formen von Rassismus (seit dem 17.03.2025):

[DINA](#) – Dokumentations- und Informationsstelle Antiziganismus NRW

[MEDAR](#) – Melde- und Informationsstelle antimuslimischer Rassismus

[MIQ](#) – Melde- und Informationsstelle Queerfeindlichkeit NRW

[MIRa](#) – Melde- und Informationsstelle anti-Schwarzer, antiasiatischer und weitere Formen von Rassismus

FAQ: Das sind häufige Fragen zum Beschwerdeverfahren:

Was kann ich tun?

Ich fühle mich mit einer bestimmten Situation unwohl, habe Gewalt erfahren oder beobachtet. Zunächst: entziehe dich –so gut es geht– der Situation und achte auf dich und ggf. weitere Betroffene. Du kannst dann diese Situation in Form einer Beschwerde melden und dich z. B. persönlich oder anonymisiert an diese E-Mailadresse (beschwerde-interventionsteam@afj-ekvw.de) wenden oder dich direkt bei einem der Mitglieder aus dem Interventions- und Beschwerdeteam melden. Tue das, womit du dich wohl fühlst! Wir werden dich und dein Anliegen in jedem Fall ernst nehmen und gemeinsam mögliche Schritte besprechen.

Wer ist im Beschwerde- und Interventionsteam?

Ute Gerdorf	ute.gerdorf@afj-ekvw.de
Sebastian Gerfen	sebastian.gerfen@afj-ekvw.de
Niklas Niedermeier	niklas.niedermeier@afj-ekvw.de
Stephanie Wünnemann	stephanie.wuennemann@afj-ekvw.de
Bente Ruge	bente.ruge@afj-ekvw.de

Was passiert, wenn ich eine Beschwerde einreiche?

Dann werden sich zwei Personen aus dem Beschwerde- und Interventionsteam mit deinem Anliegen auseinandersetzen. Es wird schnellstmöglich jemand auf dich zukommen und mit dir sowohl das weitere Vorgehen wie auch einen standardisierten Bogen zur Erfassung der Beschwerde durchsprechen. Wichtig dabei: Du darfst entscheiden, wie es weiter geht und ob es zu einer Intervention kommt oder nicht.

Wer hat Zugriff auf meine eingereichte Beschwerde?

Prinzipiell gehen Beschwerden bei allen Mitgliedern des Beschwerde- und Interventionsteams ein. Außerhalb des Teams kann niemand aus dem AfJ die Beschwerden einsehen, auch nicht die geschäftsführende und theologische Leitung. Wenn du darüber hinaus möchtest, dass nur bestimmte Personen auf deine Beschwerde Zugriff haben, wende dich direkt an eine Person aus dem Beschwerde- und Interventionsteam. In Absprache mit dieser Person wird die Beschwerde dann nicht von allen Mitgliedern, sondern nur einem weiteren Mitglied des Teams eingesehen.

Werden sofort weitere und ggf. auch rechtliche Schritte vom Beschwerde- und Interventionsteam eingeleitet, wenn ich eine Situation melde?

Es gilt der Grundsatz, dass du als „beschwerdeführende“ Person darüber entscheidest, welches Vorgehen für dich nun sinnvoll und hilfreich ist. Das Team arbeitet stets streng vertraulich und agiert ausschließlich in Absprache mit dir.

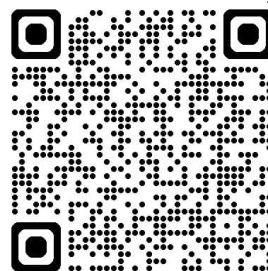
Lediglich bei meldepflichtigen Situationen nach dem KGSSG und dem SGB VIII muss die Beschwerde an die entsprechenden Stellen weitergeleitet werden.

Wie reiche ich Beschwerden ein?

Beschwerden können wie folgt eingereicht werden:

1. Namentlich
 - schriftlich
 - E-Mail
 - beschwerde.interventionsteam@afj-ekvw.de
 - persönliche E-Mail an ein Mitglied des Beschwerde- und Interventionsteams
 - Brief/Postfach
 - Teams
 - mündlich
 - im Gespräch
 - telefonisch
2. Anonym
 - schriftlich
 - E-Mail
 - Brief/Postfach
 - mündlich
 - telefonisch

Erklärvideo: Erstellen einer anonymen Mail:



Leitfaden zur Zusammenarbeit des Beschwerde- und Interventionsteams (BI) und deren Umgang mit Beschwerden:

Beschwerden werden wie folgt eingereicht und bearbeitet:

1. E-Mail (allgemein)

- 1.1. E-Mail erscheint im Teams-Kanal
- 1.2. Hören/lesen, Ruhe bewahren, erstnehmen
- 1.3. Die Person, die diese E-Mail als erste*r liest, schreibt dem BI-Team „Ich werde darauf reagieren“ mit dem ergänzenden Hinweis:
 - Ich kann mir vorstellen, die Beschwerde weiter zu bearbeiten.
 - Ich kann mir nicht vorstellen, die Beschwerde weiter zu bearbeiten.
- 1.4. Reaktion über die allgemeine E-Mail-Adresse, dass die Beschwerde eingegangen und gelesen worden ist und dass das BI vereinbart, wer die Beschwerde annehmen wird, und diese Person meldet sich kurzfristig, um das weitere Vorgehen zu besprechen.
 - 1.4.1. Persönliches Gespräch mit der beschwerdeführenden Person führen und auf die Vertraulichkeit hinweisen
 - 1.4.2. Das weitere Verfahren darstellen, sofern noch nicht bekannt (s. Handlungsempfehlungen)
 - 1.4.3. Beschwerderaster ausfüllen
 - Unter Beteiligung der beschwerdebearbeitenden Person
 - Von der beschwerdeführenden Person und diese stellt den Bogen anschließend dem Beschwerde- und Interventionsteam zur Verfügung
 - Beschwerdebearbeitende Person füllt den Bogen aufgrund des ersten Gesprächs aus
 - Sachlich und ohne Interpretation
- 1.5. Weiterer Verlauf wie unter Nr. 2.6ff beschrieben

2. E-Mail (persönlich), Postfach, Teams, persönliches Gespräch, Telefonisch

- 2.1. Hören/lesen, Ruhe bewahren, ernstnehmen
- 2.2. Reaktion am selben Tag an die beschwerdeführende Person, die auch als Stellvertretung Beschwerden annehmen kann, von einer oder mehreren Person(en), die namentlich nicht benannt werden und anonym bleiben möchte(n). [Merkposten: Stellvertretende Beschwerden in das Beschwerdeverfahren aufnehmen.]
- 2.3. Information des Beschwerde- und Interventionsteams, dass eine Beschwerde vorliegt über Teams unter dem Beitrag „Information über eingehende Beschwerden“
- 2.4. Vereinbarung eines Gesprächstermins zum Ausfüllen des Beschwerderasters
- 2.5. Ausfüllen des Beschwerderasters mit der beschwerdeführenden Person, sachlich und ohne Interpretationen
- 2.6. Speicherung des Beschwerderasters
 - im Team, wenn die Zustimmung der beschwerdeführenden Person vorliegt
 - im persönlichen Ordner, wenn die Zustimmung nicht vorliegt
- 2.7. Einbeziehung einer weiteren Personen aus dem Beschwerde- und Interventionsteam
 - Durch Teamsbeitrag, wenn erlaubt
 - Durch persönliches Ansprechen eines weiteren Mitglieds des Beschwerde- und Interventionsteams
 - Wunsch der beschwerdeführenden Person (ohne Garantie)
 - Kriterien zur Auswahl des weiteren Mitglieds
 - Ressourcen
 - Wunsch der beschwerdeannehmenden Person
 - Expertisen des Beschwerde- und Interventionsteams berücksichtigen, z. B. rassistische Gewalt: Bente
 - Wenn die Beschwerde eine bestimmte Handlungsebene betrifft: Hinzuziehung einer Person aus einem anderen Bereich

- Aufgabenverteilung klären, z. B. wer mit wem Kontakt hält.
- Die Dienstaufsicht erhält eine Information ohne Angabe von Details.

3. Intervention

Das Ziel des Beschwerdeverfahrens ist es, in Abstimmung mit der beschwerdeführenden Person für ihre Anliegen angemessene Lösungen zu finden. Bei den aufgeführten Interventionsmöglichkeiten handelt es sich um Beispiele. Diese oder andere Interventionsmöglichkeiten werden individuell abgesprochen. Wichtig dabei ist, dass der Schutz sowohl von beschwerdeführenden als auch beschuldigten Personen beachtet wird.

3.1. Prüfung Melde- oder Anzeigepflicht (sexualisierte Gewalt, Kindeswohlgefährdung):

Zuständigkeit liegt in der Melde-/Fachstelle. Für die Meldung gibt es einen separaten Erfassungsbogen. In Fällen der Kindeswohlgefährdung ist das Jugendamt bzw. die Ermittlungsbörde zuständig. Ggf. die Schweigepflichtentbindungserklärung (SEE) ausfüllen.

3.2. Interventionsmöglichkeiten:

3.2.1. Klärendes Gespräch

- Die beschwerdeführende Person sucht eigenständig das Gespräch mit der beschuldigten Person
- Die beschwerdeführende Person zieht eine weitere Person der Wahl für das Gespräch mit der beschuldigten Person hinzu, z. B. Personen aus Beschwerde- und Interventionsteam, MAV oder Mediator*innen etc.
- Die beschwerdeführende Person beauftragt ein Mitglied aus dem Beschwerde- und Interventionsteam oder eine hierfür hinzugezogene Person das Gespräch mit der beschuldigten Person zu führen.
- Die beschuldigte Person kann für ein klärendes Gespräch auch eine weitere Person hinzuziehen.
- Ziele:
 - Bewusstwerdung der beschuldigten Person über das eigene Verhalten
 - Bitte um Entschuldigung der beschuldigten Person
 - Korrektur von Fehlverhalten
 - Erarbeitung weiterer Handlungsschritte, z. B. Ergänzung des Beschwerderasters

3.2.2. Dienstliche Interventionen des AfJ, immer in Absprache mit Personen der Dienst- und/oder Fachaufsicht ggf. in Absprache mit der MAV

- Mitarbeitendengespräch
- Änderung und Neuverteilung von Aufgaben und Zuständigkeiten
- Dienstanweisungen erteilen
- Supervisionen anordnen
- Fortbildungen anordnen
- Ggf. Reflexion zwischen Leitung und beschuldigter Person über das veränderte Verhalten
- Ermahnung erteilen (mündlich, schriftlich)
- Abmahnungen erteilen
- Kündigung

Im Falle einer Beschwerde von Freiwilligendienstleistenden bezüglich Vorfälle innerhalb der Einsatzstelle, bei denen Personen beteiligt sind, die nicht im AfJ angestellt sind, werden Dienstliche Interventionen mit Seminarleitung, Leitung DJ und Vorgesetzten in der Einsatzstelle abgesprochen. Hierbei wird versucht, die Interventionen möglichst analog zum Verfahren des AfJ zu halten.

3.2.3. Rechtliche Interventionen

- Hinzuziehung von Polizei
- Anwaltliche Beratung (Kostenübernahme des AfJ für das Erstgespräch)

3.2.4. Keine Intervention

- Die betroffene Person möchte zum Zeitpunkt der Beschwerde und während der folgenden Zeit keine Interventionen – außer in melde- und anzeigepflichtigen Fällen.
 - Der Vorfall wird dokumentiert.
 - Weitere Schritte werden eingeleitet, wenn die beschwerdeführende Person hierzu ihre Zustimmung erteilt.

4. Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit

Das Beschwerde- und Interventionsteam erstellt jährlich einen Rechenschaftsbericht und veröffentlicht die Statistiken der bearbeiteten Fälle. Die Ergebnisse werden beim ersten JourFix des Jahres den Mitarbeitenden des AfJ vorgestellt.

Die Mitarbeitenden werden informiert, wenn es schwerwiegende dienstliche oder rechtliche Interventionen wie z. B. Freistellungen oder Kündigungen gegeben hat, ohne Angabe von Details. Dabei wird sorgfältig auf den Schutz aller beteiligten Personen geachtet.

5. Reflexion

Die Reflexion des Verfahrens verfolgt diverse Ziele:

- Feedback der beschwerdeführenden Person einholen:
 - Ist sie mit dem Verfahren zufrieden?
 - Fühlt sie sich ernstgenommen und gut durch den Prozess begleitet?
 - Ist der Prozess für sie abgeschlossen?
 - Ca. einen Monat nach Beendigung des Verfahrens weitere Feedbackmöglichkeiten geben.
- Reflexion des Beschwerde- und Interventionsteams
 - Gegenseitiges Feedback innerhalb des die Beschwerde bearbeitenden Teams
 - Ggf. Reflexionsrunde ohne Namensnennung innerhalb des Beschwerde- und Interventions-teams
- Weiterentwicklung des Gewaltschutzkonzeptes
- Weiterentwicklung des Beschwerde- und Interventionsverfahrens

6. Qualifizierung und Weiterarbeit

6.1. Qualifizierung des Beschwerde- und Interventionsteams

- Es gibt diverse Fortbildungsangebote zum Krisen- und Konfliktmanagement, die wahrgenommen werden können.
- Es besteht die Möglichkeit, Supervision in Anspruch zu nehmen.

6.2. Zusammenarbeit des Beschwerde- und Interventionsteams außerhalb von Beschwerden

- Es erfolgt ein vierteljährlicher Austausch über die Zusammenarbeit im Team und das Beschwerdeverfahren, beginnend mit dem 3. Quartal 2024, dem 20.08.2024.
- Es wird ein Dokumentations- und Statistiksystem ein- und weitergeführt, um Transparenz über gemeldete Fälle herstellen zu können (vgl. ForuM-Studie, Empfehlung Nr. 20).

Beschwerderaster:

Für die Beschwerdedokumentation in Bezug auf Gewalt gelten folgende aussagekräftige Kriterien:

Name:	
Datum:	
Uhrzeit:	
Ort:	
Beschuldigte Person(en):	
Zeug*innen:	
Andere Beteiligte:	
Situation, Form und Ausprägung von Gewalt:	
Wunsch der beschwerdeführenden Person über das weitere Vorgehen	
Darf das gesamte Beschwerde- und Interventionsteam Kenntnis über die Beschwerde erhalten?	<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein, nur:
Schweigepflichtentbindungserklärung	<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein

Intervention:

Eingeleitete Handlungen:	
Weiterführende Handlungen:	
Reflexion des Beschwerdeverfahrens:	

Dienstvereinbarung zum betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM)

zwischen der Evangelischen Kirche von Westfalen (EKvW),
vertreten durch die Kirchenleitung,
diese vertreten durch das Landeskirchenamt
und
der Vertrauensperson der Schwerbehinderten
sowie der Gesamtmitarbeitervertretung der EKvW

Präambel

Es ist das gemeinsame Ziel des Landeskirchenamtes, der Ämter, Werke und Schulen und der Vertrauensperson der Schwerbehinderten sowie der Gesamtmitarbeitervertretung, die Gesundheit **aller beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter** zu fördern und zu erhalten. Auf der Basis der gemeinsamen Zielsetzung haben die Dienststellenleitung, die Vertrauensperson der Schwerbehinderten und die Gesamtmitarbeitervertretung im gemeinsamen Dialog Maßnahmen zur Sicherung der weiteren Teilhabe am Arbeitsleben erarbeitet. Diese Dienstvereinbarung ist eine Ergänzung zur vorhandenen Integrationsvereinbarung und hebt diese nicht auf.

Gemäß § 84 Abs. 2 SGB IX wird mit sofortiger Wirkung ein betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) für **alle beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter** eingeführt, die innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig sind, um

1. die Arbeitsfähigkeit wiederherzustellen und langfristig aufrecht zu erhalten,
2. die Arbeitszufriedenheit und Motivation zu steigern,
3. Fehlzeiten und Krankheitskosten zu reduzieren.

Es soll eine dauerhafte Teilhabe am Arbeitsleben nach einer langen Erkrankung gewährleistet werden.

§ 1 Ziele

Das BEM hat folgende Ziele:

1. Die Wiedereingliederung in den Arbeitsprozess,
2. Überwindung von Arbeitsunfähigkeit und Vorbeugung erneuter Arbeitsunfähigkeit,
3. Förderung und Erhalt der Gesundheit und Arbeitsfähigkeit,

4. Vermeidung von erneuten Erkrankungen,
5. Vermeidung krankheitsbedingter Kündigungen.

Um diese Ziele zu erreichen, arbeitet ein nach § 3 gebildetes Integrationsteam vertrauensvoll zusammen.

Die Dienststellenleitung, die Vertrauensperson der Schwerbehinderten und die Gesamtmitarbeitervertretung vereinbaren, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht wegen ihrer Behinderung benachteiligt werden dürfen.

§ 2 Geltungsbereich

(1) Das betriebliche Eingliederungsmanagement findet auf **alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter** Anwendung, die innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt wegen einer Erkrankung arbeitsunfähig waren (§ 84 Abs. 2 SGB IX). Es kann auch durch den Mitarbeitenden beantragt werden.

(2) Die Dienststellenleitung und die Schwerbehindertenvertretung sowie die Gesamtmitarbeitervertretung sind sich darüber einig, dass diese Vereinbarung **keine** Anwendung auf beschäftigte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Bagatelleerkrankungen oder absehbar ausheilenden Erkrankungen findet.

§ 3 Integrationsteam

(1) Zur Durchführung des betrieblichen Eingliederungsmanagements werden für das Landeskirchenamt, die Ämter, Werke und Schulen Integrationsteams gebildet. In diesen Integrationsteams sind vertreten:

1. die Dienststellenleitung bzw. eine von ihr entsandte Person,
2. ein von der zuständigen Mitarbeitervertretung entsandtes Mitglied,
3. die Schwerbehindertenvertretung,
4. ggf. die Ansprechpartner/in für soziale Beratung.

Bei Bedarf werden externe Fachkräfte (z. B. Integrationsamt, Krankenkasse, Servicestelle etc.) in Abstimmung mit der Dienststellenleitung – insbesondere über anfallende Kosten – zur Beratung hinzugezogen.

(2) Für Ämter, Werke und Schulen an gemeinsamen Standorten können gemeinsame Integrationsteams gebildet werden.

(3) Das Integrationsteam ist das Steuerungsgremium für das betriebliche Eingliederungsmanagement. Es entscheidet, ob einzelfallbezogene Maßnahmen erforderlich sind und sorgt für die Durchführung der Maßnahme. Es ist verantwortlich für die Auswertung der Arbeitsplatzanalysen sowie für die Arbeitsplatzbegehungen und die darauf aufbauende Maßnahmeentwicklung und Umsetzung zum betrieblichen Eingliederungsmanagement.

(4) Das Integrationsteam arbeitet im Rahmen seiner Aufgabenstellung weisungsungebunden und in Zusammenarbeit mit der Dienststellenleitung.

(5) Das Integrationsteam trifft sich zur Beratung des einzelfallbezogenen BEM und bei Bedarf darüber hinaus zur Überprüfung und Erörterung der in dieser Vereinbarung benannten Ziele und Aufgaben.

§ 4 Durchführung des einzelfallbezogenen BEM

(1) Bei dem BEM handelt es sich um ein **freiwilliges Verfahren** zu dem es der **persönlichen Zustimmung durch die betroffene Person** bedarf. Lehnt die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter eine Teilnahme am BEM ab, so wird die Person in den nächsten 12 Monaten für eine erneute Teilnahme nicht wieder angesprochen.

Stellt die Dienststellenleitung eine Arbeitsunfähigkeit von mehr als sechs Wochen im Jahr bei einer Mitarbeiterin oder einem Mitarbeiter fest und stimmt diese Mitarbeiterin oder dieser Mitarbeiter der Durchführung des BEM zu, informiert die Dienststellenleitung hierüber das Integrationsteam.

Nach Zustimmung der betroffenen Person erfolgt durch das Integrationsteam ein Gespräch zur Klärung und Abstimmung der Vorgehensweise zur stufenweise betrieblichen Wiedereingliederung in den Arbeitsprozess. Die Gesprächsinhalte müssen vertraulich behandelt werden.

(2) Die Dienststellenleitung und die Schwerbehindertenvertretung und die Gesamtmitarbeitervertretung sind sich darüber einig, dass das BEM in ein Gesamtkonzept zum betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz einzubinden ist.

Eine geeignete Maßnahme im Einzelfall ist die Ermittlung, Beurteilung und Dokumentation der für die Beschäftigten mit der Arbeit verbundenen Gefährdungen (§ 5 Arbeitsschutzgesetz). Hierzu wird für jede betroffene Mitarbeiterin oder jeden betroffenen Mitarbeiter eine Arbeitsplatzanalyse gegebenenfalls in Verbindung mit einer Arbeitsplatzbegehung vom Integrationsteam durchgeführt.

Die gewonnenen Daten werden vom Integrationsteam zur Entscheidungsfindung über einzelfallbezogene Maßnahmen herangezogen. Bei Bedarf werden Maßnahmen aus der Vereinbarung mit den örtlichen gemeinsamen Servicestellen der Rehabilitationsträger – bei Schwerbehinderten und gleichgestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern dem Integrationsamt – abgesprochen. Kommen finanzielle Fördermöglichkeiten für oben genannte Stellen in Betracht, so werden diese beantragt. Soweit erforderlich und unter Beachtung datenschutzrechtlicher Bestimmungen werden personenbezogene Daten nur nach schriftlicher Zustimmung der betroffenen Mitarbeiterin bzw. des betroffenen Mitarbeiters den Rehabilitationsträgern und dem Integrationsamt zur Verfügung gestellt.

(3) Das Integrationsteam koordiniert und steuert die einzelfallbezogene Maßnahme zur Wiedereingliederung und dokumentiert den Verlauf der Maßnahme.

§ 5 Qualifizierung der Vorgesetzten

Vorgesetzte haben eine besondere Verantwortung für die Gesunderhaltung ihrer Mitarbeitenden. Sie haben mit dafür Sorge zu tragen, dass dem Mitarbeitenden möglichst frühzeitig präventive Maßnahmen oder Informationen zuteil werden.

Um Vorgesetzte für diese Aufgabenstellung zu sensibilisieren und sie als Teil der Dienststellenphilosophie in ihre Aufgabenwahrnehmung zu integrieren, bietet die Dienststellenleitung an, die neuesten Kenntnisse über Gesundheits- und Eingliederungsmanagement zu vermitteln. Entsprechende Tagesseminare sind anzuregen.

§ 6 Datenschutz

Das BEM erfolgt unter Wahrung der jeweils gültigen datenschutzrechtlichen Bestimmungen.

Wenn personenbezogene Daten an Dritte weitergegeben werden müssen, können diese nur weitergegeben werden, wenn die **betroffene Person die schriftliche Einwilligung abgegeben hat**. Wenn Ärzte von der betroffenen Person gesundheitliche Informationen abgeben sollen, muss die betroffene Person die Ärzte schriftlich von der Schweigepflicht entbinden.

Die erhobenen Daten dürfen ausschließlich für die in der Vereinbarung benannten Ziele des BEM verwandt werden. Gesundheitsdaten sind getrennt von der Personalakte aufzubewahren, es werden im Einzelfall sogenannte BEM-Akten dafür angelegt. Die BEM-Akten sind drei Jahre nach Abschluss des BEM zu vernichten.

§ 7 Geltungsdauer

Diese Vereinbarung tritt am 01.03.2010 in Kraft. Sie kann von jeder Seite unter Einhaltung einer Frist von drei Monaten zum Jahresende schriftlich gekündigt werden. Nach dem Wirksamwerden der Kündigung entfaltet diese Vereinbarung keine Nachwirkung. Laufende BEM-Verfahren werden unabhängig hiervon zu Ende geführt.

Bielefeld, 1. Februar 2010

Evangelische Kirche von Westfalen
- Das Landeskirchenamt -
In Vertretung
gez. Unterschrift

(Winterhoff)
Jur. Vizepräsident

Gelsenkirchen, 4. Februar 2010

Gesamtmitarbeitervertretung der
Evangelischen Kirche von Westfalen
Der Vorsitzende
gez. Unterschrift

(Spannel)

Bielefeld, 2. Februar 2010

Vertrauensperson der Schwerbehinderten
gez. Unterschrift

(Stemann)

Arbeitshilfen und Publikationen des Amtes für Jugendarbeit der EKvW zum Thema „Gewalt“:

- **Reihe: „Ermutigen, Begleiten, Schützen“:**
 - Broschüre „Ermutigen, Begleiten, Schützen“: Eine Handreichung für Mitarbeitende in der Evangelischen Jugend zum Umgang mit sexualisierter Gewalt. 1. Auflage 2010, 4. völlig neu bearbeitete Auflage von September 2020
 - „juenger Schulungsmodule“. Konzeption und Fachstandards für die Jugendarbeit. Schulungsmodule „Umgang mit sexualisierter Gewalt“ nach KGSSG in Kombination mit bestehenden „Juleica-Ausbildungen“ (2023) – Nachfolgeauflagen zum Schulungskonzept zur Handreichung „Ermutigen, Begleiten, Schützen“ (2011)
 - „juenger Basisschulung I“ – für junge ehrenamtliche Menschen, die als „Helfer*innen/Trainees“ in die Mitarbeit hineinwachsen. Alter in der Regel 12– 15 Jahre (2023)
 - „juenger Basisschulung II“ – für ehrenamtlich Mitarbeitende im Rahmen von Juleica und jüngere ehrenamtlich Mitarbeitende, die noch nicht an der Juleica-Schulung teilnehmen können. Alter in der Regel 15 –17 Jahren (2023)
 - „juenger-Qualifizierungsschulung“ – für erwachsene ehrenamtliche Mitarbeitende und/oder Mitarbeitende mit Leitungsverantwortung (2023)
 - „Sicher auf Freizeiten“. Arbeitshilfe zur Erstellung eines Schutzkonzeptes für Kinder- & Jugendfreizeiten/Reisen der Ev. Jugend von Westfalen (2023)
- **„Rassismuskritische Arbeit mit Kindern“.** Praxis- und Methoden-Handbuch (2016)
- **„Trauma-Kompetenz** für die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen. Einführung in die Psychotraumatologie und Traumapädagogik“ (9. erweiterte Auflage, November 2021)
- **„Ich sehe dich und bin für dich da!“** Bindungsorientierte Pädagogik in der Kinder- und Jugendarbeit (3. Auflage, November 2021)
- **„(K)eine Frage des Glaubens.** Christliches Engagement gegen Rechtsextremismus und Rassismus in Westfalen“ (2022)
- **„Tatort Internet“.** Materialsammlung der Evangelischen Jugend von Westfalen zur Sensibilisierung jugendlicher Mitarbeiter*innen (2022)
- **Empfehlungen und Hilfestellungen zum geschlechtersensiblen Schreiben und Sprechen** vom AfJ für die Praxis einer geschlechtersensiblen Sprache in der Evangelischen Jugendarbeit (2023)¹
- **„Schluss mit den Mythen“** und **„Die Sexualität fährt mit“** – eine Orientierungshilfe in zwei Teilen zu rechtlichen Grundlagen zur Sexuellen Bildung und geschlechtlicher Vielfalt in der Offenen und verbandlichen Arbeit und auf Freizeiten und Reisen für Kindern und Jugendlichen (2024)²

Hierbei handelt es sich um Materialien, die das AfJ den Kirchengemeinden und Kirchenkreisen und Verbänden zur Verfügung stellt. Die in den Arbeitshilfen und Handreichungen beschriebenen Standards und Werte definieren Haltung und konkrete Ausführungen auch für die Arbeit des AfJ.

Weitere Informationen sind auf der Homepage des AfJ abrufbar:
www.ev-jugend-westfalen.de/handlungsfelder/sexualisierte-gewalt/

¹ Die Empfehlungen sind abrufbar unter: https://www.ev-jugend-westfalen.de/fileadmin/inhalte/handlungsfelder/Frauen_Maenner/gender/Lay_Geschlechtersensibles_Schreiben_Sprechen_final.pdf

² Die Orientierungshilfe ist abrufbar unter: https://sexuellebildung.evangelische-jugend-nrw.de/wp-content/uploads/2024/09/Orientierungshilfe_Schluss-mit-den-Mythen_Teil-12_komplett_Sexuelle-Bildung-Evangelische-Jugend-NRW.pdf

**Merkblatt für den Datenschutz
in der Evangelischen Kirche von Westfalen
für Mitarbeitende**

In diesem Merkblatt erhalten Sie einige Informationen über den wesentlichen Inhalt des Datengeheimnisses und den Sinn der Verpflichtungserklärung. Die Erläuterungen und Hinweise müssen im jeweiligen Zusammenhang, der sich aus Anwendungsfragen aus der täglichen Arbeit sowie den jeweils geltenden Rechtsvorschriften ergibt, gesehen werden.

Welche rechtlichen Grundlagen gelten für den Datenschutz?

1. Zunächst gelten die allgemeinen Datenschutzbestimmungen. Die sind jeweils in ihrer geltenden Fassung
 - a) das Kirchengesetz über den Datenschutz der Evangelischen Kirche in Deutschland (DSG-EKD¹),
 - b) die Verordnung zur Durchführung des Kirchengesetzes über den Datenschutz der EKD (DSVO²),
 - c) das Kirchengesetz über den Einsatz von Informationstechnologie (IT) in der kirchlichen Verwaltung (IT-Gesetz EKvW – ITG³),
 - d) Dienst- und Organisationsanweisungen für den Einsatz und Betrieb in der Informations- und Kommunikationstechnik (IuK-Technik) sowie für die Durchführung des Datenschutzes und der Datensicherheit, soweit sie von den kirchlichen Körperschaften und Dienststellen erlassen wurden.
2. Außerdem gelten den allgemeinen Regelungen zum Datenschutz vorgehende, bereichsspezifische Datenschutzbestimmungen, dies sind
 - a) besondere Bestimmungen über den Schutz des Beicht- und Seelsorgegeheimnisses, die Amtsverschwiegenheit sowie sonstige gesetzliche Geheimhaltungs- und Verschwiegenheitspflichten oder von Berufs- bzw. besonderen Amtsgeheimnissen, die nicht auf gesetzlichen Vorschriften beruhen,
 - b) und besondere Regelungen in kirchlichen Rechtsvorschriften, die auf personenbezogene Daten einschließlich deren Veröffentlichung anzuwenden sind (z. B. § 20 Friedhofswesenverordnung⁴).

Sie finden diese Vorschriften in der Rechtssammlung aus www.kirchenrecht-ekvw.de unter den Ordnungsziffern 850, 852, 858. In gleicher Weise sind künftige Rechts- und Verwaltungsvorschriften sowie Veröffentlichungen der Evangelischen Kirche in Deutschland und der Evangelischen Kirche von Westfalen zu den Bereichen IuK-Technik, Datenschutz und Datensicherheit zu beachten.

¹ Nr. 850.

² Nr. 852.

³ Nr. 858.

⁴ Nr. 950.

Weshalb ist Datenschutz notwendig?

Jeder Mensch hat das Recht, über die Erhebung und weitere Verarbeitung seiner personenbezogenen Daten selbst zu bestimmen. Der Datenschutz verfolgt daher das Ziel, jede einzelne Person davor zu schützen, dass sie durch Umgang mit ihren personenbezogenen Daten in ihren Persönlichkeitsrechten beeinträchtigt wird.

Was sind personenbezogene Daten?

Personenbezogene Daten sind Einzelangaben über persönliche Verhältnisse (z. B. Name, Geburtsdatum, Anschrift, Konfession, Beruf, Familienstand) oder sachliche Verhältnisse (z. B. Grundbesitz, finanzielle Belastungen, Rechtsbeziehungen zu Dritten) einer bestimmten oder bestimmbaren natürlichen Person (z. B. Gemeindeglieder oder kirchliche Mitarbeitende).

Welche grundsätzlichen Regelungen gelten für den Datenschutz?

Zunächst gelten die Datenschutzregelungen für

- Datensammlungen, die gleichartig aufgebaut und nach bestimmten Merkmalen zugänglich sind und ausgewertet werden können (nicht automatisierte Dateien),
- Akten und Aktensammlungen mit einigen Einschränkungen (z. B. §§ 16 Absatz 1 Satz 2, Absatz 5 DSG-EKD¹) und
- automatisierte Verarbeitungen (§ 1 Absatz 2 DSG-EKD). Darunter versteht man die Erhebung, Verarbeitung oder Nutzung personenbezogener Daten unter Einsatz von Datenverarbeitungsanlagen (IT, PC, Laptop ...).

Soweit die bereichsspezifischen Datenschutzbestimmungen keine anderslautenden Regelungen enthalten, gelten für den Schutz personenbezogener Daten folgende Grundsätze:

1. Eine Verarbeitung personenbezogener Daten und deren Nutzung sind nur zulässig, wenn das DSG-EKD¹ oder eine Rechtsvorschrift dies erlaubt oder anordnet oder soweit die betroffene Person eingewilligt hat.
2. Personenbezogene Daten dürfen nur für die rechtmäßige Erfüllung kirchlicher Aufgaben erhoben, verarbeitet und genutzt werden. Maßgebend sind die herkömmlichen oder durch das kirchliche Recht bestimmten Aufgaben auf dem Gebiet der Verkündigung, Seelsorge, Diakonie und Unterweisung sowie der kirchlichen Verwaltung (einschließlich Gemeinde- und Pfarrbüro).
3. Daten dürfen nur zu dem Zweck verwendet werden, für den sie erhoben oder gespeichert sind (Grundsatz der Zweckbindung). Andere Verwendungen bedürfen einer rechtlichen Grundlage oder der Zustimmung der betroffenen Personen.
4. Auskünfte aus Datensammlungen sowie die Übermittlung von personenbezogenen Daten (Abschriften oder Ablichtungen von Listen und Karteien, Kopien aus Akten

¹ Nr. 850.

sowie Duplizierungen von Disketten, Magnetbändern usw.) sind zulässig an kirchliche Stellen, andere öffentlich-rechtliche Religionsgesellschaften sowie an Behörden und sonstige öffentliche Stellen des Bundes, der Länder, der Gemeinden etc., soweit eine Rechtsgrundlage für die Datenübermittlung vorhanden ist und sie zur Erfüllung kirchlicher Aufgaben erforderlich sind (siehe auch § 12 DSG-EKD¹). Die Datenübermittlung an sonstige Stellen oder Personen ist nur in Ausnahmefällen statthaft (siehe auch § 13 DSG-EKD¹). Widersprüche von betroffenen Personen, die sich gegen eine Erhebung, Verarbeitung oder Nutzung ihrer personenbezogenen Daten richten, sind zu beachten – Ausnahmen regeln die kirchlichen Vorschriften sowie § 16 Absatz 4a DSG-EKD. Auskünfte zur geschäftlichen oder gewerblichen Verwendung der Daten dürfen ohne Einwilligung der betroffenen Person in keinem Fall gegeben werden. Daten oder Datenträger dürfen nur kirchlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zugänglich gemacht werden, die auf Grund ihrer dienstlichen Aufgaben zum Empfang der Daten ermächtigt worden sind.

5. Alle Informationen, die Mitarbeitende auf Grund ihrer Arbeit an und mit Akten, Dateien, Listen und Karteien erhalten, sind vertraulich zu behandeln. Diese Pflicht besteht auch nach Beendigung der Tätigkeit fort.
6. Jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter trägt für die vorschriftsgemäße Ausübung der jeweiligen Tätigkeit die volle datenschutzrechtliche Verantwortung. Der Umgang mit Daten und Informationen erfordert ein hohes Maß an Verantwortungsbewusstsein. Die sorgsame und vertrauliche Behandlung von Daten ist ein wichtiges Gebot im Rahmen der Informationsverarbeitung. Die Sammlung, Aufbereitung und Verwendung personenbezogener Daten unterliegen einer erhöhten Schutzbedürftigkeit.

Welche Maßnahmen sind aus Gründen des Datenschutzes und zur Datensicherung zu treffen?

1. Wenn mit einer IT-Anlage (z. B. PC) personenbezogene Daten eingegeben, verarbeitet oder genutzt werden, sind die technischen und organisatorischen Maßnahmen zum Datenschutz und zur Datensicherheit zu beachten (z. B. zum Passwortschutz).
2. Eigenmächtige Änderungen der Hardware-Konfiguration – insbesondere der Einbau von Karten und der Anschluss von Druckern oder anderen Zusatzgeräten – sind ebenso wie die Verwendung privater Hardware und privater Datenträger nicht gestattet. Soweit aus Gründen der Aufgabenerfüllung Daten von dritter Seite mittels eines Datenträgers auf den PC übernommen werden müssen, ist durch geeignete Maßnahmen sicherzustellen, dass die auf dem Datenträger enthaltenen Daten nicht mit Viren befallen sind.
3. Es ist untersagt, Änderungen in der bestehenden Konfiguration vorzunehmen (insbesondere durch das Aufspielen zusätzlicher Dateien und Programme), private Software

¹ Nr. 850.

zu verwenden, Programme weiterzugeben oder zu verändern und Benutzerkennungen und Passwörter weiterzugeben.

4. Daten, Datenträger, Systemliteratur und Zubehör (z. B. Belege, Karteikarten, EDV-Listen, Magnetbänder, Magnetplatten, Disketten, Schlüssel) sind stets sicher und verschlossen zu verwahren und vor jeder Einsicht oder sonstigen Nutzung durch Unbefugte zu schützen.
5. Die Regelungen und Hinweise zum Datenschutz und zur Datensicherheit aus bestehenden Dienst- und Organisationsanweisungen sind zu beachten.
6. Datenbestände, insbesondere Dateien, Listen und Karteien, die durch neue ersetzt und auch nicht aus besonderen Gründen weiterhin benötigt werden (z. B. für Prüf- und Archivzwecke), müssen in einer Weise vernichtet oder gelöscht werden, die jeden Missbrauch der Daten ausschließt.
7. Mängel, die bei der Datenerhebung, -verarbeitung und -nutzung auffallen, sind unverzüglich dem Vorgesetzten zu melden. Dies gilt auch für den Fall, dass in den Bereichen Datenschutz und Datensicherheit unzureichende organisatorische und technische Maßnahmen ergriffen wurden. Auch der Beauftragte für den Datenschutz der EKD, dem die Aufgabe der Datenschutzaufsicht obliegt, kann kontaktiert werden.¹

Welche strafrechtlichen Konsequenzen können mir im Einzelfall drohen?

Bestimmte Handlungen, die einen Verstoß gegen das Datengeheimnis beinhalten, stellen Straftatbestände dar. Danach kann u. a. mit Freiheitsstrafe oder mit Geldstrafe bestraft werden, wer

- a) unbefugt ein fremdes Geheimnis, namentlich ein zum persönlichen Lebensbereich gehörendes Geheimnis oder ein Betriebs- oder Geschäftsgeheimnis, offenbart, das ihr oder ihm anvertraut wurde in Ausübung der Berufe Ärztin oder Arzt (oder Angehörige oder Angehöriger eines anderen Heilberufs), Psychologin oder Psychologe, Ehe-, Familien-, Erziehungs- oder Jugendberaterin sowie -berater sowie Beraterinnen und Berater für Suchtfragen in einer Beratungsstelle, Mitglieder einer anerkannten Beratungsstelle nach dem Schwangerschaftskonfliktgesetz, Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter (§ 203 StGB „Verletzung von Privatgeheimnissen“),
- b) Schriftstücke oder andere bewegliche Sachen, die sich in dienstlicher Verwahrung befinden oder ihm oder einem anderen dienstlich in Verwahrung gegeben worden sind, zerstört, beschädigt, unbrauchbar macht oder der dienstlichen Verfügung entzieht (§ 133 StGB),
- c) unbefugt sich oder einem anderen Zugang zu Daten, die nicht für ihn bestimmt und die gegen unberechtigten Zugang besonders gesichert sind, unter Überwindung der Zugangssicherung verschafft (§ 202a StGB „Ausspähen von Daten“),

¹ Weitere Informationen und die Kontaktdaten erhalten Sie über das Internet unter www.datenschutz.ekd.de.

- d) Passwörter Dritten verkauft oder überlässt oder entsprechende Computerprogramme installiert (§ 202c StGB „Vorbereiten des Ausspähens und Abfangens von Daten“),
- e) fremdes Vermögen durch unbefugtes Einwirken auf einen Datenverarbeitungsvorgang schädigt (§ 263a StGB „Computerbetrug“),
- f) rechtswidrig Daten löscht, unterdrückt, unbrauchbar macht oder verändert (§ 303a StGB „Datenveränderung“),
- g) den Ablauf der Datenverarbeitung eines anderen oder eines Wirtschaftsunternehmens erheblich stört (§ 303b StGB „Computersabotage“),
- h) unbefugt Verhältnisse eines anderen sowie Brief- oder Geschäftsgeheimnisse, die ihm als Amtsträger in Steuersachen bekannt geworden sind, offenbart oder verwertet (§ 355 StGB „Verletzung des Steuergeheimnisses“),
- i) Schriftstücke oder andere bewegliche Sachen zerstört, beschädigt, unbrauchbar macht oder der dienstlichen Verfügung entzieht, die sich in amtlicher Verwahrung einer Kirche oder anderen Religionsgesellschaft des öffentlichen Rechts befinden (§ 133 Absatz 2 StGB „Verwahrungsbruch“).

Auch weitere Verschwiegenheitsvorschriften und Geheimhaltungspflichten (z. B. dienst- und arbeitsrechtliche Regelungen, Sozialgeheimnis, Brief-, Post- und Fernmeldegeheimnis) sind zu beachten.

Wo erhält man weitere Auskünfte?

Wenn Sie weitere Fragen zum Datenschutz haben oder in einem Einzelfall eine Rechtsauskunft benötigen, wenden Sie sich an die Dienstvorgesetzten oder an die örtlich Beauftragte oder den örtlich Beauftragten für den Datenschutz bzw. im Bereich der rechtlich selbstständigen Diakonie an die Betriebsbeauftragte oder den Betriebsbeauftragten für den Datenschutz. Den Namen und die Kontaktdaten erhalten Sie über die kirchliche Stelle, die Sie für Ihre Aufgabe beauftragt.

Die Aufgabe der Datenschutzaufsicht obliegt der oder dem Beauftragten für den Datenschutz der EKD. Weitere Informationen und die Kontaktdaten erhalten Sie über das Internet unter www.datenschutz.ekd.de.

Anlage 1 zu § 2

**Verpflichtung von Mitarbeitenden
auf das Datengeheimnis
(nach § 6 DSG-EKD¹ i. V. m. § 2 DSVO)**

Frau/Herr <<Vorname>> <<Name>>

wird unter Aushändigung des anliegenden Merkblattes wie folgt auf das
Datengeheimnis verpflichtet:

*Es ist untersagt, personenbezogene Daten unbefugt zu erheben, zu verarbeiten oder zu nutzen
(Datengeheimnis).*

Das Datengeheimnis besteht nach Beendigung Ihrer Tätigkeit fort.

Verstöße gegen das Datengeheimnis können dienstrechtlich, arbeitsrechtlich, urheber-
rechtlich, strafrechtlich, disziplinarrechtlich und haftungsrechtlich geahndet werden.

Ort, Datum _____

Unterschrift der Mitarbeiterin / des Mitarbeiters

Unterschrift der Vertreterin/des Vertreters der kirchlichen Stelle

Original zur Personalakte

Kopie an die Mitarbeiterin / an den Mitarbeiter



Vereinbarung zum Verhalten

**von Mitarbeitenden des Amtes für Jugendarbeit (AfJ)
der Ev. Kirche von Westfalen
zur Stärkung der (sexuellen) Selbstbestimmung
und zum Schutz vor (sexualisierter) Gewalt
für Mitarbeitende in der Arbeit mit Menschen
im Raum der Evangelischen Kirche von Westfalen**

Unsere evangelische Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen wird in der Beziehung zwischen Gott und Menschen gestaltet. Die Arbeit mit und der Kontakt zu allen Menschen ist getragen von Respekt, Wertschätzung und Vertrauen.

Als Mitarbeiter*in *bin ich mir den Macht-, Abhängigkeits- und Vertrauensverhältnissen in der Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen bewusst* und verhalte mich entsprechend meiner Verantwortung im analogen und im digitalen Raum.

Ich verpflichte mich auf die nachfolgenden Aussagen und setze mich für deren Umsetzung ein.

1. **Sicherer Raum**
Ich trage zu einer Umgebung bei, die von Schutz, Förderung und Ermutigung geprägt ist.
2. **Achtung der Würde**
In meinen Handlungen achte ich die Persönlichkeit und Würde jedes Einzelnen und wahre individuelle Grenzen.
3. **Stärkung der Selbstbestimmung**
Ich unterstütze die Selbstbestimmung jedes Menschen, respektiere persönliche Intimsphären und Schamgrenzen und handle so, dass Grenzüberschreitungen vermieden werden.
4. **Respektvolle Kommunikation**
Ich begegne allen Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen stets respektvoll, wertschätzend und vertrauensvoll.
5. **Stellung beziehen**
Ich setze mich aktiv gegen jegliche Form von Diskriminierung und Gewalt ein und spreche mich klar und entschieden gegen sexistisches und rassistisches Verhalten aus.
6. **Achtsamkeit**
Ich achte bewusst auf mögliche Anzeichen von Vernachlässigung, Diskriminierung, Grenzverletzungen oder Gewalt und handle im Verdachtsfall entsprechend den geltenden Schutzkonzepten.
7. **Diskretion beim Umgang mit Beschwerden**
Ich verbreite keine Mutmaßungen oder persönliche Einschätzungen zu anderen Menschen, in sozialen Netzwerken oder gegenüber der Presse und überlasse die Aufklärung den zuständigen Stellen.
8. **Verantwortungsvoller Umgang mit Medien**
Ich achte die Persönlichkeits- und Bildrechte der Kinder, Jugendlichen und Erwachsenen und hole vor Foto-, Ton- oder Videoaufnahmen ihr Einverständnis ein und nutze diese Materialien nur im vereinbarten Rahmen.

Ich weiß, dass ich Fehlverhalten anderer Personen jederzeit ansprechen kann, und stehe Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen als vertrauensvolle Ansprechpersonen zur Verfügung.

Mir ist bekannt, dass ich und auch Betroffene bei konkreten Anlässen kompetente Hilfe erhalte(n).

Name, Vorname: _____

Datum, Unterschrift: _____

Vereinbarung zum Verhalten

**von Teilnehmenden an Veranstaltungen des Amtes für Jugendarbeit (AfJ)
der Ev. Kirche von Westfalen
zur Stärkung der (sexuellen) Selbstbestimmung
und zum Schutz vor (sexualisierter) Gewalt
im Raum der Evangelischen Kirche von Westfalen**

Die evangelische Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen wird in der Beziehung zwischen Gott und Menschen gestaltet. Die Arbeit mit und der Kontakt zu allen Menschen ist getragen von Respekt, Wertschätzung und Vertrauen. Wir achten die Persönlichkeit und Würde jedes Einzelnen, übernehmen Verantwortung in unseren Handlungen und wahren individuelle Grenzen.

Ich verpflichte mich auf die nachfolgenden Aussagen und setze mich für deren Umsetzung ein.

1. Sicherer Raum

Ich trage zu einer Umgebung bei, die von Schutz, Förderung und Ermutigung geprägt ist.

2. Achtung der Würde

Ich respektiere die Persönlichkeit, die individuellen Grenzen und die Bedürfnisse von Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen.

3. Stärkung der Selbstbestimmung

Ich unterstütze die Selbstbestimmung jedes Menschen, respektiere persönliche Intimsphären und Schamgrenzen und handle so, dass Grenzüberschreitungen vermieden werden.

4. Respektvolle Kommunikation

Ich begegne allen Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen stets respektvoll und wertschätzend.

5. Stellung beziehen

Ich setze mich aktiv gegen jegliche Form von Diskriminierung und Gewalt ein und spreche mich klar und entschieden gegen sexistisches und rassistisches Verhalten aus.

6. Achtsamkeit

Ich achte bewusst auf mögliche Anzeichen von Vernachlässigung, Diskriminierung, Grenzverletzungen oder Gewalt und handle im Verdachtsfall entsprechend den geltenden Schutzkonzepten.

7. Diskretion beim Umgang mit Beschwerden

Ich verbreite keine Mutmaßungen oder persönliche Einschätzungen zu anderen Menschen, in sozialen Netzwerken oder gegenüber der Presse und überlassen die Aufklärung den zuständigen Stellen.

8. Verantwortungsvoller Umgang mit Medien

Ich achte die Persönlichkeits- und Bildrechte der Kinder, Jugendlichen und Erwachsenen und holen vor Foto-, Ton- oder Videoaufnahmen ihr Einverständnis ein und nutzen diese Materialien nur im vereinbarten Rahmen.

Ich weiß, dass ich Fehlverhalten anderer Personen jederzeit ansprechen kann.

Mir ist bekannt, dass ich und auch Betroffene bei konkreten Anlässen kompetente Hilfe erhalte(n).

Name, Vorname: _____

Datum, Unterschrift: _____

Potential- und Risikoanalyse für das Amt für Jugendarbeit der EKvW (AfJ)



In diesem Fragebogen werden Fragen zum Thema Gewalt♣ gestellt - dabei geht es um jegliche Formen und Ausprägungen von Gewalt: körperliche, seelische, sexualisierte, strukturelle uvm.
Dieses Symbol ♣ taucht als Gedächtnisstütze auf, es soll daran erinnern, dass an diesen Stellen alle Formen und Ausprägungen von Gewalt gemeint sind.

Es wird von potentiellen Täter*innen zu lesen sein, dabei handelt es sich im Fragebogen um Personen, die gewalttätig handeln bzw. eine Grenzüberschreitung begehen könnten, unabhängig vom Schweregrad.
Bitte beachte, dass keine der Fragen verpflichtend ist, dennoch bitten wir dich, möglichst jede Frage zu beantworten, damit wir als Amt für Jugendarbeit*¹ ein breites und besonders authentisches Bild der Potentiale und Risiken bekommen und damit weiter arbeiten können.

In der Arbeit des Amtes für Jugendarbeit begegnen sich unterschiedlichste Menschen, diese werden in diesem Fragebogen als "Mitmenschen" bezeichnet. Dabei sind ausschließlich Personen im Kontext der Arbeit des Amtes für Jugendarbeit gemeint. Zum Beispiel: Teilnehmende, Ehrenamtliche, Diakonische Helfer*innen, Delegierte aus den Kirchenkreisen, Kolleg*innen, Mitarbeiter*innen, Referent*innen, Hausangestellte oder Besucher*innen.

Wenn dir der Fragebogen zu viel wird, brich' ihn gerne ab und wende dich an Personen, die dir Unterstützung bieten oder auch an eine Hilfe-Telefonnummer:

o **Fachstelle „Prävention und Intervention“** der EKvW, Umgang mit Verletzungen der sexuellen Selbstbestimmung
<https://www.evangelisch-in-westfalen.de/angebote/umgang-mit-verletzungen-der-sexuellen-selbstbestimmung/?L=0>
Telefon: 0521 594-308)

o **Help** – Zentrale Anlaufstelle der Kirchen für Opfer von sexualisierter Gewalt in Kirche und Diakonie: Hilfe für Opfer von Missbrauch in Kirche und Diakonie | Home ([anlaufstelle.help](https://www.anlaufstelle.help)) – Vermittlung an kirchliche und diakonische Ansprechstellen. Information über alternative und unabhängige Beratungsangebote.
<https://www.anlaufstelle.help>
Telefon: 0800 5040112

o **Weisser Ring** - Juristische und psychologische Beratung
<https://weisser-ring.de>
Telefon 116 006

o **BackUp** - Beratung für Betroffene rechtsextremer, antisemitischer und rassistischer Gewalt
<https://backup-nrw.org/>
Telefon: 0231 – 956 524 82

*¹Dieser Fragebogen wurde erstellt durch die Steuerungsgruppe "Gewaltschutz" (Ute Gerdorf, Sebastian Gerfen, Janina Gruß, Marcel Müller, Niklas Niedermeier, Christian Uhlstein, Lena Vogel, Stephanie Wünnemann).

* Erforderlich

Diese Potenzial- und Risikoanalyse wird durch die Perspektive vieler verschiedener Gruppen im Amt für Jugendarbeit der EKvW (AfJ) getragen.

Hierdurch kann es sein, dass einzelne Fragen nicht gut zu deiner persönlichen Zusammenarbeit mit dem AfJ passen. Versuche aber trotzdem, deine eigene Perspektive auf deine Arbeit mit dem AfJ so gut wie möglich darzustellen. (2 Fragen)

1. In welcher Funktion füllst du diesen Fragebogen aus? *

- ☐ Diakonische Helfer*in
- ☐ Hauptamtliche*r im Jugendverband
- ☐ Ehrenamtliche*r im Jugendverband
- ☐ Referent*innen AfJ Villigst
- ☐ Verwaltung AfJ Villigst
- ☐ Teilnehmende*r an Veranstaltungen
- ☐ Sonstiges

2. Wie alt bist du? (bitte in Ziffern angeben)

3. Geschlecht

Es gibt mehr Geschlechtsidentitäten, als die hier abgebildeten. Sollte deine Geschlechtsidentität hier nicht abgebildet sein, ergänze sie gerne im Feld "Sonstiges".

- ☐ Frau
- ☐ Mann
- ☐ Divers
- ☐ Inter*
- ☐ Trans*-Frau
- ☐ Trans*-Mann
- ☐ Trans*
- ☐ nicht-binär
- ☐ Kein Angabe
- ☐ Andere Geschlechtsidentität
- ☐ Sonstiges

Beschwerdeverfahren

Ein auf Gewalt♣ bezogenes Beschwerdeverfahren ist ein strukturierter und formaler Prozess innerhalb des Amtes für Jugendarbeit, der es Einzelpersonen oder Gruppen ermöglicht, Unzufriedenheit, Bedenken oder Probleme hinsichtlich von Verhaltensweisen anzusprechen. Es bietet einen Rahmen für die Einreichung, Bearbeitung und Lösung von Beschwerden, um eine gerechte und transparente Behandlung der Anliegen sicherzustellen. (5 Fragen)

4. Kennst du das Beschwerdeverfahren des AfJ?

☐ Ja

☐ Nein

5. Kennst du das Beschwerdeverfahren bei Fällen von sexualisierter Gewalt? (Fachstelle Intervention & Prävention der EKvW zum Schutz vor sexualisierter Gewalt in Bielefeld)

☐ Ja

☐ Nein

6. Welche Anmerkungen oder Empfehlungen hast du zum Beschwerdeverfahren?

7. Wie werden gewalthaltige Vorfälle und Vermutungen dokumentiert und bearbeitet?

8. Was braucht es aus deiner Sicht, um eine Beschwerde aufgrund Gewaltvorkommen♣ zu melden (sexuelle Grenzüberschreitung / Missbrauch / Mobbing / Bossing / Diskriminierung / weitere Formen von Gewalt)? Was könnte dich daran hindern?

Intervention

Eine Intervention bezeichnet gezielte Handlungen, Maßnahmen oder Eingriffe, um eine Veränderung herbeizuführen, ein Problem zu lösen oder eine bestimmte Situation zu beeinflussen. Interventionsmaßnahmen können sowohl in persönlichen als auch in organisatorischen Bereichen angewendet werden, um positive Ergebnisse zu erzielen oder bestehende Probleme zu bearbeiten. (3 Fragen)

9. Sind dir Fälle von Gewalt♣ bzw. Grenzüberschreitungen bekannt?

☐ Ja

☐ Nein

10. Wann haben diese Fälle stattgefunden und bestehen sie weiterhin?

11. Wie wurde mit den Fällen und den Informationen über diese umgegangen?

Wenn du möchtest, dass wir an diesem Punkt im Fragebogen so **schnell wie möglich Informationen über einen Vorfall oder ein Vorkommen** bekommen sollen oder du für einen Vorfall für Rückfragen bereit stehen möchtest, dieser Fragebogen aber anonym bleiben soll, trage den Fall bitte in folgenden Bogen ein:

<https://forms.office.com/e/FMghsPC5mX>

Diese Antworten werden von Personen des (-----XXX!!Vertrauensteam!!XXX----- (Wird am 11.1 geändert)) (Leroy Böthel, Heike Mörchen und Elvira Sipos, (EXTERNE PERSON) eingesehen.

Du erhältst am Ende dieses Fragebogens nochmal die Chance, diesen Link zu öffnen.

o **Fachstelle „Prävention und Intervention“** der EKvW, Umgang mit Verletzungen der sexuellen Selbstbestimmung

<https://www.evangelisch-in-westfalen.de/angebote/umgang-mit-verletzungen-der-sexuellen-selbstbestimmung/?L=0>

Telefon: 0521 594-308

o **Help** – Zentrale Anlaufstelle der Kirchen für Opfer von sexualisierter Gewalt in Kirche und Diakonie: Hilfe für Opfer von Missbrauch in Kirche und Diakonie | Home ([anlaufstelle.help](https://www.anlaufstelle.help)) – Vermittlung an kirchliche und diakonische Ansprechstellen. Information über alternative und unabhängige Beratungsangebote.

<https://www.anlaufstelle.help>

Telefon: 0800 5040112

o **Weisser Ring** - Juristische und psychologische Beratung

<https://weisser-ring.de>

Telefon 116 006

o **BackUp** - Beratung für Betroffene rechtsextremer, antisemitischer und rassistischer Gewalt

<https://backup-nrw.org/>

Telefon: 0231 – 956 524 82

Prävention

Prävention bezeichnet Maßnahmen, Strategien oder Interventionen, um potenzielle Risiken, Probleme oder negative Entwicklungen frühzeitig zu erkennen, abzuschwächen und/oder zu verhindern. (4 Fragen)

12. Gibt es bereits Maßnahmen zur Prävention von (sexualisierter) Gewalt♣? Bitte benenne diese konkret und schätze deren Wirksamkeit ein. (1 (sehr schlecht) / 10 (sehr gut))

13. Bist du über die Anzeichen von möglicher Gewalt♣ informiert?
(1 (sehr schlecht) / 10 (sehr gut))



14. Sollte es (mehr) Regelungen bzw. Vereinbarungen zum angemessenen Verhalten anderen gegenüber geben? Warum? Warum nicht?

15. Welche Unterstützungsmaßnahmen stehen für Personen zur Verfügung, die von Gewalt♣ betroffen sind?

Räume

Analoge Räume sind physische Umgebungen, in denen wir Menschen begegnen, z. B. Büros, Seminarhäuser und Tagungsräume. Digitale Räume sind virtuelle Umgebungen, Plattformen oder Online-Communities, in denen Menschen über das Internet kommunizieren und zusammenarbeiten. (5 Fragen)

16. Wodurch fühlst du dich in der (Zusammen-)Arbeit im analogen Raum vor Gewalt🔪 geschützt?

17. Wo fühlst du dich in der (Zusammen-)Arbeit nicht vor Gewalt🔪 geschützt?

18. Du arbeitest in unterschiedlichen Räumlichkeiten für bzw. mit dem AfJ.

Gibt es dort Orte, die Angst oder Unwohlsein bei dir oder anderen hervorrufen?
Wenn ja, benenne sie so konkret wie möglich.

19. Wie wird mit fremden Personen innerhalb der Organisation bzw. bei Veranstaltungen umgegangen?

20. Gibt es bezogen auf die Fragen dieses Abschnittes Unterschiede oder Besonderheiten in der (Zusammen-)Arbeit im digitalen Raum?

Strukturen und Machtstrukturen

Strukturen beziehen sich auf die organisierte Anordnung von Elementen, Komponenten oder Beziehungen innerhalb eines Systems, um Klarheit, Stabilität und Effizienz zu fördern.

Machtstrukturen sind die hierarchische Verteilung von Autorität und Einfluss in einer Gruppe oder Organisation. (4 Fragen)

21. Wodurch wird die körperliche Unversehrtheit in Kontexten des AfJ gewährleistet und wodurch gefährdet?

22. Welche Strukturen und Abläufe begünstigen Gewaltausübung♣?

23. Welche Strukturen und Abläufe erschweren Gewaltausübung♣?

24. In allen Bereichen und auf allen Ebenen kann Machtmissbrauch auftreten.

Welche präventiven Maßnahmen empfehlst du, um das Risiko effektiv zu minimieren?

Unternehmenskultur

Unternehmenskultur ist die Gesamtheit der gemeinsamen Werte, Normen, Verhaltensweisen und sozialen Dynamiken im Amt für Jugendarbeit. Sie zeigt die Art und Weise, wie Mitarbeiter*innen miteinander interagieren, Entscheidungen treffen und ihre Arbeit ausführen. (5 Fragen)

25. Wie wirst du und wie werden deine Mitmenschen gestärkt, ein respektvolles und gewaltfreies Arbeitsumfeld zu gestalten?

26. Wie erlebst du Streit-, Kommunikations- und Fehlerkultur innerhalb der Angebote und Arbeitsbereiche des AfJ?

27. Wie nimmst du dein Arbeitsfeld hinsichtlich Transparenz, Hierarchie und Selbstwirksamkeit war?

28. Das Amt für Jugendarbeit steht für diversitätsbewusstes Handeln und Denken. An welchen Stellen wird dies deutlich und an welchen nicht?

29. Wir bitten dich abschließend um drei konkrete Vorschläge, die eine Kultur der Achtsamkeit innerhalb des AfJ und dessen Angebote stärken.

Vielen Dank für deine Teilnahme und Unterstützung! =)

Es folgt eine allerletzte Frage:

30. Welche Anregungen hast du zu dem Fragebogen? Gib uns bitte Feedback, von der Dauer bis zur Wortwahl freuen wir uns über jede Rückmeldung.

Vielen Dank für dein Feedback =)

Dieser Inhalt wurde von Microsoft weder erstellt noch gebilligt. Die von Ihnen übermittelten Daten werden an den Formulareigentümer gesendet.

 Microsoft Forms

Ansprechpersonen im Rahmen des Gewaltschutzkonzeptes des AfJ:

Beschwerde- und Interventionsteam:

Beschwerde-interventionsteam@afj-ekvw.de

Bente Ruge

bente.ruge@afj-ekvw.de

02304 755 282

0170 4521344



Niklas Niedermeier

niklas.niedermeier@afj-ekvw.de

02304 755 186

0170 4516840



Sebastian Gerfen

sebastian.gerfen@afj-ekvw.de

02304 755 222

0175 7466408



Stefanie Wünnemann

stefanie.wuennemann@afj-ekvw.de

02304 755 397



Ute Gerdom

ute.gerdom@afj-ekvw.de

02304 755 224

0151 58575505



Leitung im Amt für Jugendarbeit der EKvW:

Knut Grünheit

Geschäftsführende Leitung

knut.gruenheit@afj-ekvw.de

02304 755 181

0174 1732377



Christian Uhlstein

Theologische Leitung

christian.uhlstein@afj-ekvw.de

02304 755 178



Ute Gerdom

Leitung Diakonisches Jahr

ute.gerdom@afj-ekvw.de

02304 755 224

0151 58575505



Meldestelle und Fachstelle der Evangelischen Kirche von Westfalen:

meldestelle@ekvw.de

0521 594 381

Umgang mit Verletzungen der sexuellen Selbstbestimmung :: Evangelisch in Westfalen – EKvW

Evangelische Kirche von Westfalen

Landeskirchenamt

Altstädter Kirchplatz 5

33602 Bielefeld

Dr. Charlotte Nieße

Beauftragte für den Umgang mit Verletzungen

Der sexuellen Selbstbestimmung

0521 594 308 | charlotte.niesse@ekvw.de



Ansprechstelle für Betroffene sexualisierter Gewalt

Dr. Britta Jüngst | 0151 57659323 | britta.juengst@ekvw.de

Referentinnen für Intervention:

Jelena Kracht | 0521 594 386 | jelena.kracht@ekvw.de

Marion Neuper | 0521 594 381 | marion.neuper@ekvw.de

Referent für Prävention:

Christian Weber | 0521 594 380 | christian.weber@ekvw.de

Fachstelle für den Umgang mit Verletzungen der sexuellen Selbstbestimmung (FUVSS) der Diakonie Rheinland-Westfalen-Lippe:

Klaus Tykwer (Stabsstellenleitung)

k.tykwer@diakonie-rwl.de

0211 6398 394

Birgit Pfeiffer (Referentin)

b.pfeiffer@diakonie-rwl.de

0211 6398 342

Sonstige Einrichtungen und Organisationen:

Help – Zentrale Anlaufstelle | Unabhängige Information von sexualisierter Gewalt in der evangelischen Kirche und der Diakonie
<https://www.anlaufstelle.help>
0800 5040112

Hilfe-Portal – bundesweites Hilfeportal Sexueller Missbrauch als Angebot der Unabhängigen Beauftragten für Fragen des sexuellen Kindesmissbrauchs.
www.hilfe-portal-missbrauch.de

Hilfe-Telefon – Gewalt gegen Frauen
www.hilfetelefon.de
116 016

Telefon-Seelsorge

www.telefonseelsorge.de

0800 1110111 oder 0800 1110222

WEIßER RING – Juristische und psychologische Beratung von Menschen, die von Straftaten betroffen sind
<https://weisser-ring.de>
116 006

BackUp – Beratung für Betroffene rechtsextremer, antisemitischer und rassistischer Gewalt
<https://backup-nrw.org/>
0231 – 956 524 82
contact@backup-nrw.org

Traumatherapeut*innen – Beratungs- und Therapieangebote des Instituts für Psychotraumatologie
www.psychotraumatologie.de
beratungsstelle@psychotraumatologie.de
0221 390903 11

**Dachverband der autonomen
Frauenberatungsstellen NRW**

Kostenlose, anonyme und vertrauliche
Beratung
www.frauenberatungsstellen-nrw.de/beratungsstellen

Frauen-Info-Netz gegen Gewalt

www.frauen-info-netz.de

bff – Frauen gegen Gewalt e.V.

Unterstützung bei sexualisierter, körperlicher,
psychischer oder digitaler Gewalt
www.frauen-gegen-Gewalt.de

Hilfetelefon „Gewalt an Männern“

Beratung anonym, kostenlos, vertraulich
www.maennerhilfetelefon.de
0800 123 99 00

Meldestellen Antimuslimischer Rassismus, Antiziganismus, Queerfeindlichkeit sowie anti-Schwarzer, antiasiatischer inklusive weiterer Formen von Rassismus:

DINA – Dokumentations- und Informationsstelle Antiziganismus NRW

MEDAR – Melde- und Informationsstelle antimuslimischer Rassismus

MIQ – Melde- und Informationsstelle Queerfeindlichkeit NRW

MIRa – Melde- und Informationsstelle anti-Schwarzer, antiasiatischer und weitere Formen von Rassismus