

AKTIV GEGEN MISSBRAUCH

Fragebogen und methodische Hinweise zur Durchführung einer Risiko- und Potentialanalyse in Kirchengemeinden und Dekanaten

Stand 03.08.2022

Anleitung für den Fragebogen zur Risiko- und Potentialanalyse

Das Ziel des Fragebogens ist, sich die aktuelle Situation in der Kirchengemeinde oder im Dekanatsbezirk zu vergegenwärtigen und miteinander ins Gespräch zu kommen. Er kann als Ist-Stand-Bestimmung betrachtet werden und verdeutlicht, welche Ressourcen (**Potentiale**) im Bereich Prävention sexualisierter Gewalt schon vorhanden sind und an welchen Punkten gearbeitet werden sollte (**Risiken**). Gleichzeitig kann er auch immer wieder als Überprüfung genutzt werden.

Wichtige Vorüberlegung:

Die AG Steuerung/ Schutzkonzepte der Gemeinde/ des Dekanats sollte sich überlegen:

Allgemein:

- Welche Zielgruppen sollen zusätzlich zur AG mit eingebunden werden bzw. durch wen werden sie in der AG repräsentiert?
- Brauchen einzelne Zielgruppen eine andere oder eine ergänzende Methode? (z.B. auf Grund des Alters oder weil nur ein bestimmter Teilbereich analysiert werden soll)

Zum Fragebogen:

- Müssen Fragen noch angepasst, weggelassen, hinzugefügt oder konkretisiert werden?
- Welche Personen-/ Zielgruppen sollen sich wo und wie mit dem Fragebogen beschäftigen?
- Wer übernimmt die Moderation/Anleitung für die Bearbeitung des Fragebogens?
- Wie werden die Ergebnisse zusammengeführt?

Wie konkret mit dem Fragebogen arbeiten?

1. **Lesen:** Teilen Sie den Fragebogen an alle Beteiligten aus und geben Sie Zeit zum Lesen.
2. **Einschätzung:** Jede Person beantwortet den Fragebogen für sich selbst.
3. **Austausch:** Kommen Sie über Ihre Antworten ins Gespräch. Finden Sie konkrete Beispiele aus Ihrer Praxis, woran Sie die Beantwortung festmachen.

Achten Sie auf eine vertrauensvolle Atmosphäre und einen geschützten Rahmen (Machen Sie im Vorfeld noch einmal auf Gesprächsregeln aufmerksam).

Konkret: Vergleichen Sie die Antworten miteinander. Arbeiten Sie an diesem Punkt mit einem neuen, leeren Fragebogen. Sollte es zu einer gleichen Antwort der Gruppe kommen, tragen Sie diese auf den neuen Fragebogen ein. Falls Sie zu unterschiedlichen Einschätzungen kommen, ist die Antwort auf „Nein“ zu setzen.

➔ Der Fragebogen mit den zusammengeführten Antworten ist in Kombination mit den Ergebnissen der Methoden, die Sie für verschiedene beteiligte Zielgruppen genutzt haben, die Grundlage für die Weiterarbeit.

Weiterarbeit mit den Ergebnissen der Risiko- und Potentialanalyse:

1. Priorisierung und Maßnahmenplan:

Was muss getan werden, um in allen Punkten zu einem „Ja“ zu kommen bzw. wie können erkannte Risiken durch Regelungen transparent gemacht werden? Erstellen Sie dazu einen Maßnahmenplan. Dazu können Sie die Mustervorlage nutzen oder ein eigenes Format entwerfen. Legen Sie darin eine Reihenfolge/Themenwächter*innen und einen Zeitplan der Umsetzung fest. Dabei wird es Maßnahmen geben, die regelmäßig durchgeführt werden müssen (z.B. Schulungen) und welche, die nach einmaliger Bearbeitung einer wiederkehrenden Überprüfung bedürfen (z.B. Interventionsplan). Bei der Erstellung priorisieren Sie Maßnahmen, die große Risiken minimieren und solche, die sie leicht umsetzen können.

2. Einarbeitung ins individuelle Schutzkonzept:

- Orientieren Sie sich an der vorgegebenen Gliederung aus dem Rahmenschutzkonzept.
- Beschreiben Sie unter den jeweiligen Überschriften die für Sie wichtigen Inhalte.
- Übertragen Sie alle wichtigen Inhalte, die Sie in der Analyse als Potential schon festgelegt hatten in das Schutzkonzept.
- Überprüfen Sie den Maßnahmenplan und übernehmen Sie Maßnahmen, die verstetigt werden sollen unter den jeweiligen Überschriften ins Schutzkonzept.

Wenn Sie die Risiko- und Potentialanalyse durchgeführt haben, sind Sie einen wichtigen Schritt auf dem Weg zu Ihrem individuellen Schutzkonzept gegangen. Weitere Materialien und Arbeitshilfen sind in der Entwicklung und werden auf www.aktiv-gegen-missbrauch-elkb.de oder im Intranet unter <https://www2.elkb.de/intranet/node/29094> durch die Fachstelle für den Umgang mit sexualisierter Gewalt zur Verfügung gestellt.

Zielgruppen & Angebote

Welche Angebote gibt es für verschiedene Zielgruppen in der Gemeinde/ im Dekanat?

Bitte tragen Sie in die folgende Tabelle die bei Ihnen konkret stattfindenden Angeboten für die jeweilige Zielgruppe.

Arbeit mit Kindern (z.B. Kindergottesdienst, Kinderfreizeit, Kinderbibeltag, Kinderbetreuung...)

*Arbeit mit Konfirmand*innen (z.B. Konfikurs, Konfifreizeit, ...)¹*

*Arbeit mit Jugendlichen (z.B. Jugendgruppe, Jugendausschuss, Zeltlager, Freizeiten, Mittagsbetreuung, Aktionen mit Teamer*innen...)*

Arbeit mit Erwachsenen (z.B. Gemeindefreizeiten, Gremienarbeit, Erwachsenenbildung...)

Arbeit mit Familien (Familiencafe, Familienfreizeiten...)

Generationsübergreifende Angebote (z.B. Gottesdienste, Chor, Arbeit mit Geflüchteten...)

*Arbeit mit Senior*innen (z.B. Seniorennachmittage, Besuchsdienst...)*

¹ Je nach Situation in Ihrer Gemeinde vor Ort können Sie im Schutzkonzept die Arbeit mit Konfirmand*innen & Jugendlichen zusammen denken oder sie als eigenständige Arbeitsbereiche betrachten.

Welche Zielgruppen/Personen mit besonderem Schutzbedarf gibt es bei uns in der Kirchengemeinde/im Dekanat?

	JA	Nein
Kinder unter 7 Jahren		
Kinder unter 14 Jahren		
Jugendliche unter 18 Jahren		
Menschen mit erhöhtem Pflegebedarf		
Menschen mit Behinderungen		
Menschen in Seelsorgesituationen		
Menschen in Beratungssituationen		
Hilfebedürftige Menschen		
Was macht die Schutzbedürftigkeit aus? Was brauchen diese Menschen als Schutz? Notieren Sie spontane Gedanken und diskutieren Sie diese in der Arbeitsgruppe		

Räumlichkeiten

	JA	Nein
Gibt es spezifische bauliche Gegebenheiten, die Risiken bergen?		
Gibt es abgelegene, nicht einsehbare Bereiche und Räume (z.B. Zugang zu Toiletten, Keller und Dachböden, Bereiche auf dem Grundstück)?		
Werden die oben genannten Räume zwischendurch „kontrolliert“?		
Gibt es Regeln für die Nutzung von Räumen?		
Ist das Grundstück oder das Gebäude unbemerkt betretbar?		
Gibt es Personen, die regelmäßig Zutritt in die Institution haben und sich dort unbeaufsichtigt aufhalten (z. B. Handwerker*innen, Messner*innen, externe Hausmeister*innen, externe Reinigungskräfte, Nachbarn etc.)?		
Werden Besucher*innen, die nicht bekannt sind, direkt angesprochen und z. B. nach dem Grund ihres Aufenthaltes gefragt?		
Gibt es eine gültige Liste darüber, wer Schlüsselgewalt zu welchen Räumen hat?		
Gibt es die Möglichkeit der geschlechtergetrennten Benutzung von Toiletten (ggf. Duschmöglichkeiten)?		
Sind bei Gemeindeübernachtungen oder anderen Maßnahmen mit Übernachtungen die Räumlichkeiten so gestaltet, dass sich Teilnehmende geschützt waschen oder duschen können?		

Regeln

	JA	Nein
Gibt es eine Hausordnung?		
Wurde die Hausordnung gemeinsam (z.B. mit KV oder sie betreffenden Gruppen) erstellt?		
Hatten schutzbedürftige Gruppen in der Gemeinde/ im Dekanat die Möglichkeit, sich bei der Entwicklung von Regeln zu beteiligen?		
Werden alle bezüglich der Einhaltung der Regeln gleichbehandelt?		
Halten sich alle, auch Verantwortliche und Leitungspersonen, an die Regeln?		
Gibt es einen transparenten, gemeinsam festgelegten Umgang mit Regelverstößen?		

Umgang mit Nähe und Distanz

	JA	Nein
Gibt es transparente und verbindliche Vereinbarungen für den grenzachtenden Umgang mit den Zielgruppen mit erhöhtem Schutzbedarf, die das Verhältnis für Nähe und Distanz regeln?		
Haben die Mitarbeitenden transparente und verbindliche Vereinbarungen für den grenzachtenden Umgang der Mitarbeitenden untereinander, die das Verhältnis für Nähe und Distanz regeln?		
Wird das Abstinenzgebot ² aus dem Präventionsgesetz gegenüber den Mitarbeitenden thematisiert und eingehalten?		
Gibt es für alle Mitarbeitenden Angebote, um sich regelmäßig in Bezug auf ihre Rolle und ihren Umgang mit Nähe und Distanz zu reflektieren?		
Werden private Kontakte zwischen Mitarbeitenden und Teilnehmenden/ Kindern/ Jugendlichen transparent gemacht?		
Gibt es Regelungen dafür, wenn von Mitarbeitenden oder Sorgeberechtigten Fahrdienste übernommen werden?		
Gibt es Regelungen für Unterstützung im Hygienebereich bei besonders verletzlichen Gruppen (z. B. kleinen Kindern, Menschen mit körperlichen Beeinträchtigungen)		
Gibt es konkrete Handlungsanweisung für Mitarbeitende, was im pädagogischen Umgang erlaubt ist und was nicht (z. B. Beteiligung an Gruppenspielen, Sanktionierung von Teilnehmenden, etc.)?		
Gibt es Regelungen für 1:1 Kontakte (z. B. seelsorgerische Gespräche, Instrumentalunterricht)?		

² § 3 Abstands- und Abstinenzgebot; Seelsorge

(1) Mitarbeitende haben bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben eine angemessene Balance von Nähe und Distanz zu wahren.

(2) In Seelsorgebeziehungen verbietet sich jede Art von sexuellem Kontakt.

(3) Vertrauensbeziehungen und Abhängigkeitsverhältnisse dürfen nicht zur Befriedigung eigener oder fremder Bedürfnisse und Interessen genutzt werden; die Ausübung sexualisierter Gewalt ist allen Mitarbeitenden untersagt.

Kommunikationskultur

	JA	Nein
Werden die von Ihnen oben benannten Zielgruppen mit besonderem Schutzbedarf ermutigt, ihre Bedürfnisse, Wünsche und Meinungen frei zu äußern, ohne dafür auf Ablehnung zu stoßen?		
Gibt es eine offene Kommunikations- und Streitkultur unter den Mitarbeitenden ³ (z.B. in Leitungsrunden, Teams?)		
Gibt es unter den Mitarbeitenden einen konstruktiven Umgang mit Kritik?		
Reden die Mitarbeitenden vorwiegend miteinander und nicht übereinander?		
Gibt es eine Regelung für den Umgang mit Gerüchten?		
Pflegen die Mitarbeitenden einen achtsamen und von Wertschätzung geprägten Umgang?		

Beschwerdemöglichkeiten

	Ja	Nein
Gibt es verbindliche und verlässliche Beschwerdemöglichkeiten?		
Gibt es verlässliche und klar kommunizierte Ansprechpersonen für Beschwerden?		
Sind diese Beschwerdemöglichkeiten für schutzbedürftige Gruppen klar erkennbar und niedrighschwellig genug, so dass sie im Alltag genutzt werden können?		
Geht die Leitung, angemessen damit um, wenn sie über Beschwerden informiert wird?		
Sehen die Mitarbeitenden und Leitenden Beschwerden als Chance zur Weiterentwicklung und nutzen sie entsprechend?		
Hat der Schutz von Kindern und Jugendlichen Priorität vor der Fürsorge gegenüber den Mitarbeitenden?		

Fehlerfreundlichkeit in Teams⁴

	JA	Nein
Gibt es eine Fehlerfreundlichkeit dahingehend, dass Fehler in den jeweiligen Teams angesprochen und als Lernchance wahrgenommen werden?		
Können Grenzverletzungen innerhalb des/der Teams in einer klaren Atmosphäre thematisiert und bearbeitet werden?		
Gibt es in der Einrichtung eine transparente, verpflichtende und strukturell abgesicherte Rückmeldekultur bei grenzverletzendem Verhalten?		
Gibt es konkrete Vereinbarungen zum sofortigen Einschreiten bei Eskalationen von Konflikten?		

³ Unter dem Begriff Mitarbeitenden sind alle ehrenamtlichen und hauptberuflichen Mitarbeitenden gemeint, sofern sie nicht explizit einzeln benannt werden.

⁴ Der Begriff Teams meint alle Teamkonstellationen, die es in Kirchengemeinden und Dekanaten vor Ort gibt, z.B. Kirchenvorstand, Dienstbesprechung, Leitungsteams von Aktionen/ Projekten/ Maßnahmen...)

Mitarbeitenden – Personalmanagement

	JA	Nein
Spielen die Themen sexualisierte Gewalt und Nähe und Distanz bei Einstellungsgesprächen und Beauftragungen von Mitarbeitenden eine Rolle?		
Wird in Mitarbeitendengesprächen Prävention sexualisierter Gewalt oder das Thema Nähe und Distanz berücksichtigt?		
Wird darauf geachtet, dass sich Mitarbeitende zum Thema sexualisierte Gewalt fort- und weiterbilden und werden dazu Ressourcen zur Verfügung gestellt?		
Ist klar festgelegt, welche Mitarbeitende ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen müssen und wird dies umgesetzt?		
Gibt es ein transparentes und kommuniziertes Verfahren zur Einsichtnahme der erweiterten Führungszeugnisse?		

Organisations- und Entscheidungsstruktur

	JA	Nein
Sind die Aufgaben, Kompetenzen, Rollen von Mitarbeitenden klar definiert und verbindlich delegiert?		
Werden Leitungsentscheidungen transparent kommuniziert?		
Gibt es ihrer Meinung nach informelle oder heimliche Hierarchien, die Entscheidungsfindungen beeinflussen?		
Werden wichtige Entscheidungen partizipativ (d.h. unter Einbezug der Menschen, die sie betreffen) getroffen?		
Werden Entscheidungsstrukturen regelmäßig reflektiert?		
Wissen Sorgeberechtigte, wer bei einzelnen Maßnahmen für ihre Kinder/ zu betreuenden Personen zuständig ist?		

Prävention von sexualisierter Gewalt

	JA	Nein
Sind Präventionsbeauftragte für die jeweilige Struktur und mit entsprechenden Ressourcen ausgestattet?		
Gibt es gemeinsam vereinbarte Präventionsmaßnahmen, die für alle Mitarbeitenden klar kommuniziert werden?		
Haben alle Mitarbeitenden mindestens an einer Basisschulung Prävention von sexualisierter Gewalt teilgenommen?		
Wird das Thema „Prävention“ regelmäßig in Mitarbeitendengruppen besprochen?		
Hat die Einrichtung/Kirchengemeinde einen Verhaltenskodex?		
Wird der Verhaltenskodex in regelmäßigen Abständen von Mitarbeitenden und Leitenden reflektiert (z.B. vor Aktionen/ Maßnahmen/ beim Neueinstieg in die Rolle)?		
Gibt es zielgruppengerechte präventive Bildung für die schutzbedürftigen Gruppen?		

Interventionspläne

	JA	Nein
Gibt es klare und verbindliche Verfahrensabläufe (Interventionspläne) bei Verdachtsfällen?		
Sind allen haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitenden die Kommunikations- und Verfahrenswege bei (Verdacht von) sexualisierter Gewalt bekannt?		
Sind die Interventionspläne für alle Mitarbeitenden leicht zugänglich?		
Gibt es klar definierte Zuständigkeiten?		
Gibt es ein festgelegtes Interventionsteam im Dekanat/ der Einrichtungsstruktur, das bei Vorfällen einberufen wird bzw. ist es bekannt?		
Wissen die Mitglieder des Interventionsteams um ihre Verantwortlichkeit?		
Gibt es Vereinbarungen, wer die Leitung eines Interventionsfalles übernimmt?		
Gibt es eine Vernetzung mit regionalen (Fach-)Beratungsstellen?		

Sexuelle Bildung und Erziehung, Sexualpädagogisches Konzept

	JA	Nein
Haben die Mitarbeitenden Fachwissen zu Sexualität und sexueller Bildung?		
Gibt es ein sexualpädagogisches Konzept?		
Gibt es im Team eine klare und angemessene Sprache für Sexualität und Begriffe für Körper und Geschlechtssteile (Jugendsprache, medizinische Ausdrücke)		
Gibt es eine reflektierte Haltung und klare Verabredungen für den grenzenwährenden Umgang mit Körperlichkeit?		
Schließt das Konzept eine Haltung zu sexueller Vielfalt (z. B. Homo-, Bi-, Hetero-, Trans-Sexualität) ein?		
Beinhaltet das Konzept auch eine Positionierung gegen Grenzverletzungen und eine festgelegte Vorgehensweise, wenn es zu solchen kommt?		

Öffentlichkeitsarbeit

	JA	Nein
Sind Informationen zum Thema „Prävention von sexualisierter Gewalt“ und zum eigenen Präventionsengagement auf der Homepage sichtbar?		
Sind Ansprechpersonen zum Umgang mit sexualisierter Gewalt und deren Kontaktdaten auf der Homepage sichtbar?		
Sind Ansprechpersonen zum Umgang mit sexualisierter Gewalt und deren Kontaktdaten in den eigenen Printmedien sichtbar?		
Liegen in öffentlichen Räumen der Gemeinde/ des Dekanats/ der Einrichtung Flyer und Plakate mit den wichtigsten Infos zum Thema „Prävention von sexualisierter Gewalt“, der Ansprechstelle und der Meldestelle aus?		

Positionierung zum Thema sexualisierte Gewalt

	JA	Nein
Hat sich die Gemeinde/ das Dekanat/ die Einrichtung im eigenen Leitbild zum Thema sexualisierte Gewalt positioniert?		
Ist die Positionierung in der Außendarstellung (Homepage, etc.) der Gemeinde/ des Dekanats/ der Einrichtung wahrnehmbar bzw. sichtbar?		