Tagungsstätte Haus Villigst

Tagungsstätte der Evangelischen Kirche von Westfalen

Institutionelles

Schutzkonzept

zur Prävention und Intervention bei sexualisierter Gewalt

Stand: 04.11.2026

Meldestelle der EKvW und anonyme Beratung - 0521 594 381

Ansprechstelle für Betroffene - 0521 594 308

Impressum

Haus Villigst – Tagungsstätte der evangelischen Kirche von Westfalen

Iserlohner Str. 25 58239 Schwerte

Fon (Zentrale): 02304 / 755-0

Fax (Zentrale): 02304 / 755-249

info@haus-villigst.de

Inhalt

1. Einleitung und Zielsetzung 4
1.1 Entstehung des Schutzkonzeptes 4
1.2 Geltungsbereich 5
2. Leitbild und gemeinsame Haltung 6
2.1 Unser Selbstverständnis 6
2.2 Grundsätze unserer Haltung 6
2.3 Unsere Haltung als Grundlage des Schutzkonzeptes 7
3. Rechtliche Grundlagen und institutionelle Verantwortung 8
3.1 Kirchengesetzliche Grundlagen 8
3.2 Schutzauftrag und persönliche Grenzen 8
3.3 Beratungsrecht und Meldepflicht 8
3.4 Institutionelle Verantwortung 9
4. Risiko- und Potenzialanalyse 10
4.1 Zielsetzung und Bedeutung 10
4.2 Durchführung und Beteiligung der Mitarbeitenden 10
4.3 Wesentliche Erkenntnisse und vorhandene Schutzfaktoren 11
4.4 Erkannte Risiken und abgeleitete Schutzmaßnahmen 11
4.5 Vertraulichkeit, regelmäßige Überprüfung und Weiterentwicklung 12
5. Prävention, Personalverantwortung und Schulungen 14
5.1 Präventionsschulungen 14
5.2 Einführung neuer Mitarbeitender 14
5.3 Erweiterte Führungszeugnisse 14
6. Verhaltenskodex und Selbstverpflichtung 15
6.1 Bedeutung und Zielsetzung 15
6.2 Zentrale Grundsätze des Verhaltenskodexes 15
6.3 Nicht verhandelbare Verhaltensregeln 17
6.4 Verbindlichkeit und Bekanntmachung 18
6.5 Selbstverpflichtungserklärung 18
6.6 Reflexion und Weiterentwicklung 19
7. Beschwerdeverfahren für Gäste und Mitarbeitende 20
7.1 Grundverständnis und Ziele 20
7.2 Beschwerdewege für Gäste 20
7.3 Beschwerdewege für Mitarbeitende 21
7.4 Umgang mit eingehenden Beschwerden 21
7.5 Datenschutz und Dokumentation 22

7.6 Abgrenzung zum gesetzlichen Meldeverfahren 23
7.7 Bekanntmachung und Weiterentwicklung 23
8. Beratung und Meldewege 24
8.1 Grundsätze 24
8.2 Beratung und Unterstützung 24
8.3 Gesetzliche Meldepflicht und zuständige Meldestelle 24
8.4 Besondere Situation von Gästen und externen Gruppen 25
8.5 Datenschutz und Vertraulichkeit 25
8.6 Bekanntmachung der Beratungs- und Meldewege 26
9. Intervention bei Verdacht auf sexualisierte Gewalt 27
9.1 Grundsätze und Zielsetzung 27
9.2 Interventionsablauf 27
9.3 Was Mitarbeitende vermeiden müssen 28
9.4 Maßnahmen bei akuter Gefährdung 29
9.5 Zuständigkeiten im Interventionsverfahren 29
9.6 Dokumentation, Datenschutz und Aufbewahrung 30
9.7 Schutz der Beteiligten und Kommunikation 30
9.8 Abschluss und Auswertung des Verfahrens 31
10. Unterstützung, Aufarbeitung und Rehabilitation 32
10.1 Grundsätze 32
10.2 Unterstützung betroffener und weiterer beteiligter Personen 32
10.3 Institutionelle Aufarbeitung 32
10.4 Anerkennung erlittenen Unrechts 33
10.5 Rehabilitation bei unbegründeten Verdächtigungen 33
10.6 Dokumentation und Weiterentwicklung 34
11. Umsetzung, Bekanntmachung und Qualitätssicherung 35
11.1 Verantwortung für die Umsetzung 35
11.2 Bekanntmachung und Zugänglichkeit 35
11.3 Schulung und Sensibilisierung 35
11.4 Umsetzung und Überprüfung von Schutzmaßnahmen 35
11.5 Regelmäßige Evaluation und Fortschreibung 36
12. Inkraftsetzung und Überprüfung 37

Anlagen: Übersicht Meldewege, Interventionsplan, Selbstverpflichtung, Dokumentationsbogen

1. Einleitung und Zielsetzung

Die Tagungsstätte Haus Villigst ist ein Ort der Gastfreundschaft, der Bildung, der Begegnung und der Gemeinschaft. Menschen unterschiedlicher Herkunft, Lebenssituationen, Überzeugungen und Erfahrungen kommen hier zusammen, um miteinander zu arbeiten, sich auszutauschen, Gemeinschaft zu erleben und neue Perspektiven zu entwickeln.

Als Tagungsstätte der Evangelischen Kirche von Westfalen orientieren wir uns am christlichen Menschenbild und der unveräußerlichen Würde jedes Menschen. Daraus erwächst für uns eine besondere Verantwortung für einen respektvollen, achtsamen und grenzwahrenden Umgang miteinander.

Wir möchten, dass sich alle Menschen in unserem Haus sicher, willkommen und respektiert fühlen. Dies gilt gleichermaßen für Gäste, Mitarbeitende, Führungskräfte sowie Personen, die im Rahmen von Veranstaltungen oder Dienstleistungen mit unserem Haus verbunden sind.

Der Schutz vor sexualisierter Gewalt, Grenzverletzungen und Machtmissbrauch ist deshalb ein wesentlicher Bestandteil unseres Selbstverständnisses.

Mit diesem institutionellen Schutzkonzept schaffen wir verbindliche Grundlagen für die Prävention sexualisierter Gewalt und einen verantwortungsvollen Umgang mit Verdachtsfällen und Grenzverletzungen.

Das Schutzkonzept verfolgt insbesondere folgende Ziele:

- Wir fördern eine Kultur der Achtsamkeit, des Respekts und der gegenseitigen Wertschätzung.
- Wir erkennen Risiken und strukturelle Bedingungen, die Grenzverletzungen oder Machtmissbrauch begünstigen können.
- Wir stärken Mitarbeitende darin, persönliche Grenzen wahrzunehmen, zu achten und verantwortungsvoll zu handeln.
- Wir schaffen transparente Beschwerde-, Beratungs- und Meldewege.
- Wir regeln das Vorgehen bei Verdachtsfällen sexualisierter Gewalt.
- Wir überprüfen unsere Schutzmaßnahmen regelmäßig und entwickeln sie weiter.

Das Schutzkonzept ist dabei nicht nur eine Sammlung von Regeln und Verfahrensabläufen. Es soll unsere tägliche Arbeit prägen und dazu beitragen, eine Kultur des Hinsehens, der Verantwortungsübernahme und des offenen Umgangs mit Fehlern und Unsicherheiten zu stärken.

1.1 Entstehung des Schutzkonzeptes

Das institutionelle Schutzkonzept der Tagungsstätte Haus Villigst wurde in einem partizipativen Entwicklungsprozess unter Beteiligung von Mitarbeitenden unterschiedlicher Arbeitsbereiche erarbeitet.

Hierzu wurde eine Steuerungsgruppe eingerichtet, in der neben der Geschäftsführung auch die Mitarbeitendenvertretung (MAV) sowie Mitarbeitende aus verschiedenen Bereichen der Tagungsstätte Haus Villigst vertreten waren. Dazu gehörten insbesondere die Verwaltung, die Rezeption und Gästebetreuung sowie der Bereich Haustechnik und Außenanlagen.

Durch diese bereichsübergreifende Zusammensetzung konnten unterschiedliche Erfahrungen, Sichtweisen und Anforderungen aus dem Arbeitsalltag der Tagungsstätte in den Entwicklungsprozess einfließen.

Die Steuerungsgruppe wurde während des gesamten Prozesses durch einen externen Schutzkonzeptberater fachlich begleitet und bei der Entwicklung der einzelnen Bausteine unterstützt.

Grundlage der gemeinsamen Arbeit waren das bestehende Leitbild der Tagungsstätte, die Ergebnisse einer anonymen Mitarbeitendenbefragung zur Risiko- und Potenzialanalyse sowie die Auseinandersetzung mit Fragen von Haltung, Macht, Verantwortung, Nähe und Distanz.

In mehreren Arbeitstreffen wurden auf dieser Grundlage ein einrichtungsspezifischer Verhaltenskodex sowie Beschwerde-, Beratungs- und Meldewege und Handlungsgrundlagen für die Intervention entwickelt.

Ziel des gemeinsamen Entwicklungsprozesses war es, die kirchengesetzlichen Anforderungen mit den konkreten Bedingungen und Erfahrungen in der Tagungsstätte Haus Villigst zu verbinden und ein praxisnahes, im Arbeitsalltag anwendbares Schutzkonzept zu erarbeiten.

1.2 Geltungsbereich

Das Schutzkonzept beschreibt die Schutzstandards und Handlungsverfahren für die Arbeit in der Tagungsstätte Haus Villigst.

Es richtet sich insbesondere an die Mitarbeitenden, Führungskräfte sowie weitere Personen, die in die Arbeit der Tagungsstätte eingebunden sind. Die rechtliche Verbindlichkeit einzelner Anforderungen richtet sich nach dem jeweils geltenden Kirchen-, Arbeits- und Vertragsrecht.

Gleichzeitig dient das Schutzkonzept dem Schutz der Gäste und weiterer Personen, die sich in der Tagungsstätte Haus Villigst aufhalten.

Für externe Veranstaltende und Dienstleistende werden die einschlägigen Schutzstandards im Rahmen der jeweiligen Verantwortlichkeiten und vertraglichen Vereinbarungen berücksichtigt.

Kurz & knapp

Das Schutzkonzept richtet sich an Mitarbeitende und dient zugleich dem Schutz der Gäste und weiterer Personen im Haus.

Es verbindet Prävention, klare Beschwerde- und Meldewege sowie den Umgang mit Verdachtsfällen.

2. Leitbild und gemeinsame Haltung

2.1 Unser Selbstverständnis

Das bestehende Leitbild der Tagungsstätte Haus Villigst bildet eine wesentliche Grundlage unseres Schutzkonzeptes.

Es beschreibt unser Haus als einen Ort, an dem Gastfreundschaft, Bildung und Gemeinschaft gelebt werden. Vertrauen, Zuverlässigkeit, gegenseitige Wertschätzung und die Anerkennung von Vielfalt prägen unser Selbstverständnis.

Gastfreundschaft bedeutet für uns mehr als die Bereitstellung von Räumen, Verpflegung und Übernachtungsmöglichkeiten. Sie zeigt sich insbesondere darin, wie wir Menschen begegnen, ihre Bedürfnisse wahrnehmen, ihre Grenzen respektieren und ihnen Sicherheit und Orientierung geben.

Die christliche Prägung unseres Hauses wird auch durch spirituelle Räume und Angebote sichtbar. Diese laden zum Innehalten und zur persönlichen Orientierung ein. Unterschiedliche religiöse und weltanschauliche Überzeugungen werden respektiert. Die Teilnahme an spirituellen Angeboten ist freiwillig.

Unsere gemeinsame Haltung ist nicht allein Ausdruck guter Zusammenarbeit. Sie ist zugleich eine wesentliche Grundlage für die Prävention von Grenzverletzungen, Diskriminierung und sexualisierter Gewalt.

2.2 Grundsätze unserer Haltung

Ausgehend vom Leitbild hat die Steuerungsgruppe drei zentrale Haltungsbereiche herausgearbeitet.

Respekt und gegenseitige Wertschätzung

Wir begegnen allen Menschen mit Respekt, unabhängig von ihrer Herkunft, ihrem Geschlecht, ihrer Religion, ihrer sexuellen Identität, ihrem Alter, ihrer Lebenssituation oder ihrer individuellen Fähigkeiten.

Vielfalt betrachten wir als Bereicherung.

Wir nehmen die Bedürfnisse, Wahrnehmungen und persönlichen Grenzen anderer Menschen ernst. Wir begegnen einander freundlich, fair und aufmerksam und unterstützen uns gegenseitig.

Respekt zeigt sich für uns insbesondere in unserer Sprache, unserem Verhalten und unserem täglichen Umgang miteinander.

Macht und Verantwortung

Im Alltag unserer Tagungsstätte bestehen unterschiedliche Rollen, Aufgaben, Zuständigkeiten und Entscheidungsbefugnisse.

Wir erkennen an, dass damit auch unterschiedliche Macht- und Abhängigkeitsverhältnisse verbunden sein können.

Unser Anspruch ist deshalb nicht, bestehende Unterschiede auszublenden, sondern verantwortungsvoll und transparent mit ihnen umzugehen.

Wir kommunizieren respektvoll, verbindlich und unter Anerkennung der jeweiligen Rolle und Verantwortung.

Insbesondere Führungskräfte und Mitarbeitende mit besonderen Entscheidungsbefugnissen sind sich ihrer Verantwortung bewusst. Sie achten darauf, ihre Position nicht auszunutzen und Beteiligung, Fairness und transparente Kommunikation zu ermöglichen.

Offenheit und konstruktive Fehlerkultur

Wir verstehen uns als eine Gemeinschaft, die sich weiterentwickelt und aus Erfahrungen lernt.

Dazu gehört, Unsicherheiten, Fehler, Kritik und unterschiedliche Wahrnehmungen offen und respektvoll ansprechen zu können.

Wir nehmen Rückmeldungen ernst und begreifen sie als Möglichkeit zur Verbesserung unserer Zusammenarbeit.

Grenzverletzungen, unangemessenes Verhalten und Hinweise auf Machtmissbrauch dürfen nicht verschwiegen oder bagatellisiert werden.

Eine konstruktive Fehlerkultur bedeutet für uns daher auch, Verantwortung zu übernehmen, erforderliche Konsequenzen zu ziehen und aus problematischen Situationen zu lernen.

2.3 Unsere Haltung als Grundlage des Schutzkonzeptes

Die genannten Grundsätze bilden die Grundlage des einrichtungsspezifischen Verhaltenskodexes.

Dieser konkretisiert unsere gemeinsame Haltung und formuliert verbindliche Erwartungen an das Verhalten der Mitarbeitenden.

Besondere Bedeutung haben dabei die Gestaltung von Nähe und Distanz, der respektvolle Umgang miteinander, die Wahrnehmung von Machtunterschieden und der verantwortungsvolle Umgang mit Grenzverletzungen und Unsicherheiten.

Gewalt, Diskriminierung, Mobbing, Bossing sowie das Missachten persönlicher Grenzen sind mit unserem Selbstverständnis unvereinbar.

Kurz & knapp

Respekt und gegenseitige Wertschätzung prägen das Miteinander.

Machtunterschiede werden anerkannt und verantwortungsvoll gestaltet. Kritik, Fehler und Unsicherheiten dürfen angesprochen werden.

3. Rechtliche Grundlagen und institutionelle Verantwortung

3.1 Kirchengesetzliche Grundlagen

Die zentrale rechtliche Grundlage dieses Schutzkonzeptes bildet das Kirchengesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt (KGSsG) der Evangelischen Kirche von Westfalen einschließlich der dazugehörigen Ausführungsbestimmungen.

Das Gesetz verpflichtet die zuständigen Leitungsorgane, Maßnahmen zur Prävention sexualisierter Gewalt zu entwickeln, institutionelle Schutzkonzepte auf Grundlage einer Risikoanalyse zu erstellen und angemessene Verfahren für den Umgang mit Verdachtsfällen vorzuhalten.

Zu den vorgesehenen Maßnahmen gehören insbesondere:

- die Durchführung einer Risiko- und Potenzialanalyse,
- ein einrichtungs- und arbeitsfeldspezifischer Verhaltenskodex,
- Fortbildungen zur Prävention sexualisierter Gewalt,
- transparente Beschwerdeverfahren,
- strukturierte Handlungs- und Notfallpläne,
- die Beachtung der gesetzlichen Anforderungen an die Personalverantwortung.

Die Mitarbeitenden sind verpflichtet, das Schutzkonzept zu beachten, dem Verhaltenskodex zuzustimmen und entsprechend der gesetzlichen Vorgaben an Präventionsfortbildungen teilzunehmen.

Die Einholung von Selbstverpflichtungserklärungen ist ebenfalls Bestandteil der gesetzlichen Regelungen.

3.2 Schutzauftrag und persönliche Grenzen

Das KGSsG verpflichtet zum Schutz vor sexualisierter Gewalt und zu einem verantwortungsvollen Umgang mit Nähe, Distanz und Abhängigkeitsverhältnissen.

Für Mitarbeitende gelten insbesondere das kirchliche Abstinenzgebot und das Abstandsgebot nach § 4 KGSsG.

Danach müssen persönliche Grenzen und das individuelle Nähe- und Distanzempfinden des Gegenübers geachtet werden.

In Tätigkeitsbereichen, in denen besondere Macht-, Abhängigkeits- und Vertrauensverhältnisse entstehen, gelten darüber hinaus besondere Anforderungen an das professionelle Verhalten.

Diese Grundsätze werden im Verhaltenskodex der Tagungsstätte Haus Villigst für den Arbeitsalltag konkretisiert.

3.3 Beratungsrecht und Meldepflicht

Das KGSsG regelt in § 8 die Meldepflicht bei begründetem Verdacht auf sexualisierte Gewalt oder auf einen Verstoß gegen das Abstinenzgebot.

Mitarbeitende, für die diese gesetzliche Pflicht gilt, haben einen entsprechenden Verdacht unverzüglich der zuständigen Meldestelle mitzuteilen.

Sie haben zugleich das Recht, sich jederzeit zur Einschätzung eines Verdachts durch die zuständigen kirchlichen Stellen beraten zu lassen.

Das Schutzkonzept beschreibt die Beratungs- und Meldewege sowie die erforderlichen Schritte im Verdachtsfall in gesonderten Kapiteln.

Dabei werden die Unterstützung betroffener Personen, das Recht auf vertrauliche Beratung und die gesetzlichen Meldepflichten klar voneinander unterschieden.

3.4 Institutionelle Verantwortung

Die Tagungsstätte Haus Villigst ist eine Einrichtung der Evangelischen Kirche von Westfalen (EKvW). Als Trägerin trägt die Landeskirche im Rahmen ihrer kirchengesetzlichen Zuständigkeiten die institutionelle Verantwortung für den Schutz vor sexualisierter Gewalt.

Die Geschäftsführung der Tagungstätte Haus Villigst ist im Rahmen der ihr übertragenen Aufgaben und Befugnisse für die Umsetzung des institutionellen Schutzkonzeptes im Arbeitsalltag verantwortlich.

Hierzu gehören insbesondere die Bekanntmachung und Anwendung der vereinbarten Schutzstandards, die Sensibilisierung und Information der Mitarbeitenden sowie die Sicherstellung transparenter Beschwerde-, Beratungs- und Meldewege.

Die Geschäftsführung sorgt im Zusammenwirken mit den zuständigen landeskirchlichen Stellen dafür, dass erforderliche Präventionsmaßnahmen umgesetzt und die Mitarbeitenden bei der Wahrnehmung ihrer Verantwortung unterstützt werden.

Das Schutzkonzept wird regelmäßig überprüft und bei Bedarf weiterentwickelt. Dabei werden Erfahrungen aus dem Arbeitsalltag, Erkenntnisse der Risiko- und Potenzialanalyse sowie Rückmeldungen von Mitarbeitenden und Gästen berücksichtigt.

Die kirchenrechtlichen Zuständigkeiten des verantwortlichen Leitungsorgans sowie die geltenden Melde-, Interventions- und Aufsichtspflichten bleiben unberührt.

Kurz & knapp

Grundlage sind das KGSsG und seine Ausführungsbestimmungen.

Die Landeskirche trägt die institutionelle Verantwortung. Die Geschäftsführung setzt Schutzmaßnahmen im Rahmen ihrer übertragenen Befugnisse um.

4. Risiko- und Potenzialanalyse

4.1 Zielsetzung und Bedeutung

Die Risiko- und Potenzialanalyse bildet eine wesentliche Grundlage des institutionellen Schutzkonzeptes von Haus Villigst.

Sie dient dazu, mögliche Risiken für Grenzverletzungen, sexualisierte Gewalt und Machtmissbrauch innerhalb der Tagungsstätte zu erkennen und vorhandene Schutzfaktoren sichtbar zu machen.

Dabei werden nicht nur räumliche Gegebenheiten und organisatorische Abläufe betrachtet. Ebenso wichtig sind die Zusammenarbeit der Mitarbeitenden, der Umgang mit Gästen und externen Personen, bestehende Macht- und Abhängigkeitsverhältnisse sowie die Frage, wie offen Unsicherheiten oder Grenzverletzungen angesprochen werden können.

Die Risiko- und Potenzialanalyse verfolgt damit zwei Ziele: Einerseits sollen Bedingungen erkannt und verändert werden, die Grenzverletzungen begünstigen können. Andererseits sollen vorhandene Stärken bewusst wahrgenommen und weiterentwickelt werden.

Für Haus Villigst ist dabei die besondere Situation als Tagungsstätte zu berücksichtigen. Mitarbeitende verschiedener Arbeitsbereiche begegnen täglich wechselnden Gästen, Veranstaltungsgruppen und externen Dienstleistenden. Unterschiedliche Arbeitszeiten, räumliche Bedingungen und Aufgabenbereiche stellen jeweils eigene Anforderungen an die Präventionsarbeit.

Die Analyse soll deshalb möglichst unterschiedliche Perspektiven aus dem Arbeitsalltag einbeziehen.

4.2 Durchführung und Beteiligung der Mitarbeitenden

Als zentrales Instrument der Risiko- und Potenzialanalyse wurde eine anonyme Onlinebefragung der Mitarbeitenden durchgeführt.

Der Fragebogen wurde unter Beteiligung der Mitarbeitendenvertretung (MAV) entwickelt und bewusst kurz und verständlich gestaltet. Ziel war es, möglichst vielen Mitarbeitenden eine unkomplizierte Beteiligung zu ermöglichen.

Für die Befragung wurde Microsoft Forms verwendet. Die Mitarbeitenden erhielten über einen QR-Code beziehungsweise den entsprechenden Link Zugang zum Onlinefragebogen und konnten ihre Einschätzungen anonym abgeben.

Der Fragebogen umfasste insbesondere folgende Themenbereiche:

- räumliche Bedingungen und mögliche Risiken innerhalb der Tagungsstätte,
- Sicherheit und Unsicherheiten in Arbeitsabläufen,
- Erfahrungen im Umgang mit Gästen und externen Personen,
- Wahrnehmung von Hierarchien, Macht und Verantwortung,
- Kommunikation und Offenheit im Arbeitsalltag,
- Umgang mit Grenzverletzungen und persönlichen Unsicherheiten,
- vorhandene Stärken, Schutzfaktoren und Verbesserungsmöglichkeiten.

Neben Fragen mit vorgegebenen Antwortmöglichkeiten konnten die Mitarbeitenden eigene Wahrnehmungen und Anregungen einbringen.

Die Ergebnisse wurden zusammengefasst und im Rahmen einer Mitarbeitendenversammlung vorgestellt. Anschließend beschäftigte sich die bereichsübergreifend zusammengesetzte Steuerungsgruppe mit den Rückmeldungen und ihrer Bedeutung für den Arbeitsalltag in Haus Villigst.

Die Auswertung der Befragung wurde dabei durch die Erfahrungen und Einschätzungen der Mitglieder der Steuerungsgruppe ergänzt. Auf diese Weise konnten Hinweise aus der Befragung genauer eingeordnet und mögliche Schutzmaßnahmen gemeinsam diskutiert werden.

4.3 Wesentliche Erkenntnisse und vorhandene Schutzfaktoren

Die Risiko- und Potenzialanalyse ergab insgesamt ein überwiegend positives Bild der Zusammenarbeit und des Sicherheitsempfindens im Arbeitsalltag.

Viele Mitarbeitende erleben den Umgang mit Gästen und externen Personen als sicher und bewerten die kollegiale Zusammenarbeit positiv.

Als wichtige Schutzfaktoren wurden insbesondere vertraute Kolleginnen und Kollegen, gegenseitige Unterstützung, ein ehrlicher Austausch und die Motivation der Mitarbeitenden benannt.

Diese Stärken bilden eine wesentliche Grundlage für eine Kultur, in der Menschen aufmerksam miteinander umgehen, Verantwortung übernehmen und sich bei Unsicherheiten gegenseitig unterstützen.

Gleichzeitig zeigte die Befragung, dass nicht alle Mitarbeitenden die Arbeitsbedingungen und die Kommunikationskultur in gleicher Weise wahrnehmen.

Unterschiedliche Einschätzungen wurden unter anderem im Hinblick auf bestehende Hierarchien, die Offenheit im Umgang mit Problemen und die Handlungssicherheit bei Grenzverletzungen sichtbar.

Die Steuerungsgruppe setzte sich deshalb auch mit der Frage auseinander, welche Auswirkungen unterschiedliche Aufgaben, Verantwortlichkeiten und Entscheidungsbefugnisse auf das Miteinander haben können.

Dabei wurde deutlich, dass eine respektvolle Zusammenarbeit nicht bedeutet, bestehende Hierarchien auszublenden. Entscheidend ist vielmehr, mit Macht und Verantwortung bewusst, transparent und fair umzugehen.

Ein weiterer Schwerpunkt lag auf der Frage, ob Mitarbeitende bei unangenehmen Beobachtungen oder persönlichen Grenzverletzungen wissen, an wen sie sich wenden können und welche Handlungsmöglichkeiten ihnen zur Verfügung stehen.

Diese Erkenntnisse wurden bei der Entwicklung des Verhaltenskodexes sowie der Beschwerde-, Beratungs- und Meldewege berücksichtigt.

4.4 Erkannte Risiken und abgeleitete Schutzmaßnahmen

Im Rahmen der Analyse wurden neben den vorhandenen Schutzfaktoren auch räumliche und organisatorische Bedingungen betrachtet, die zu Unsicherheiten führen können.

Dabei wurde insbesondere die Sicherheit in weniger frequentierten Arbeitsbereichen, die Beleuchtung sowie die Erreichbarkeit von Unterstützung bei alleiniger Tätigkeit thematisiert.

Die Steuerungsgruppe hat entsprechende Hinweise aufgegriffen und Möglichkeiten zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen beraten.

Als konkrete Maßnahme wurde die Verbesserung der Beleuchtung in einem identifizierten Arbeitsbereich durch den Einsatz von Bewegungsmeldern vereinbart.

Darüber hinaus wurden Möglichkeiten zur Verbesserung der technischen Erreichbarkeit, insbesondere durch eine zuverlässige Kommunikationsverbindung und geeignete dienstliche Kommunikationsmittel, zur weiteren Prüfung vorgeschlagen.

Ein weiterer Schwerpunkt der Schutzmaßnahmen liegt auf der Stärkung der Handlungssicherheit der Mitarbeitenden.

Hierzu gehören insbesondere:

- klare und bekannte Beschwerde-, Beratungs- und Meldewege,
- ein verbindlicher Verhaltenskodex für den Arbeitsalltag,
- Präventionsschulungen und die Sensibilisierung für persönliche Grenzen,
- ein offener Umgang mit Kritik, Unsicherheiten und Grenzverletzungen,
- die regelmäßige Überprüfung räumlicher und organisatorischer Schutzmaßnahmen.

Die aus der Analyse abgeleiteten Maßnahmen werden hinsichtlich ihrer Umsetzung und Wirksamkeit überprüft.

Die detaillierte Auswertung der Mitarbeitendenbefragung sowie konkrete Angaben zu einzelnen Risiken, Maßnahmen und Umsetzungsständen sollen in einer gesonderten internen Dokumentation festgehalten werden.

Damit bleibt nachvollziehbar, welche Erkenntnisse zu welchen Maßnahmen geführt haben und welche weiteren Schritte noch erforderlich sind, ohne sensible Einzelinformationen öffentlich zugänglich zu machen.

4.5 Vertraulichkeit, regelmäßige Überprüfung und Weiterentwicklung

Die Risiko- und Potenzialanalyse ist kein einmalig abgeschlossener Vorgang, sondern Bestandteil der kontinuierlichen Weiterentwicklung des Schutzkonzeptes.

Die Steuerungsgruppe hat festgelegt, dass sie mindestens alle zwei Jahre erneut durchgeführt werden soll.

Die Ergebnisse werden in geeigneter, zusammengefasster Form im Rahmen einer Mitarbeitendenversammlung vorgestellt und gemeinsam reflektiert.

Dabei werden die Vertraulichkeit der Rückmeldungen und die geltenden Datenschutzbestimmungen berücksichtigt.

Die detaillierten Befragungsergebnisse und die interne Maßnahmenplanung werden von der öffentlich zugänglichen Fassung des Schutzkonzeptes getrennt behandelt. Zugleich erhalten die Mitarbeitenden die Informationen, die sie für einen sicheren Arbeitsalltag und die Anwendung der vereinbarten Schutzmaßnahmen benötigen.

Bei der regelmäßigen Überprüfung wird insbesondere betrachtet, ob sich Arbeitsbedingungen verändert haben, ob die vorgesehenen Schutzmaßnahmen wirksam sind und ob neue Risiken oder Verbesserungsmöglichkeiten entstanden sind.

Auch Rückmeldungen aus dem Arbeitsalltag, Erfahrungen mit den Beschwerdewegen und Erkenntnisse aus der Präventionsarbeit werden berücksichtigt.

Auf diese Weise trägt die Risiko- und Potenzialanalyse dazu bei, das Schutzkonzept dauerhaft an die tatsächlichen Bedingungen in Haus Villigst anzupassen und eine Kultur der Achtsamkeit, des Respekts und der gemeinsamen Verantwortung zu stärken.

Kurz & knapp

- Mitarbeitende wurden über eine anonyme Microsoft-Forms-Befragung beteiligt.
- Die Steuerungsgruppe wertete die Ergebnisse aus und leitete Schutzmaßnahmen ab.
- Vorhandene Stärken werden gefördert, erkannte Risiken gezielt bearbeitet.
- Die Analyse wird mindestens alle zwei Jahre wiederholt.

5. Prävention, Personalverantwortung und Schulungen

5.1 Präventionsschulungen

Die Mitarbeitenden der Tagungsstätte Haus Villigst wurden durch Präventionsfachkräfte der Evangelischen Kirche von Westfalen zum Schutz vor sexualisierter Gewalt geschult.

Alle Mitarbeitenden haben die Präventionsschulungen nach "Hinschauen-Helfen-Handeln" absolviert. Neue Mitarbeitende werden zeitnah zu Schulungen angemeldet. Die Teilnahme und die erforderlichen Wiederholungen werden im Rahmen der Personalabteilung der Tagungsstätte Haus Villigst dokumentiert und in die Wege geleitet.

5.2 Einführung neuer Mitarbeitender

Die Einarbeitung neuer Mitarbeitender erfolgt in den jeweiligen Arbeitsbereichen der Tagungsstätte Haus Villigst, insbesondere in der Verwaltung, Rezeption, Küche, Service und Haustechnik.

Die Einführung in das institutionelle Schutzkonzept, den Verhaltenskodex sowie die Beratungs-, Beschwerde- und Meldewege soll verbindlicher Bestandteil dieser Einarbeitung sein.

Neue Mitarbeitende werden über ihre Verantwortung zur Prävention sexualisierter Gewalt und über die geltenden Handlungspflichten informiert und das Schutzkonzept wird zugänglich gemacht.

Die Zuständigkeit liegt bei der Dienststellenleitung.

5.3 Erweiterte Führungszeugnisse

Für die Vorlage und regelmäßige erneute Einsichtnahme in erweiterte Führungszeugnisse gelten die Bestimmungen des § 5 KGSsG und der entsprechenden Ausführungsverordnung.

Beruflich Beschäftigte haben bei der Einstellung sowie anschließend in Abständen von höchstens fünf Jahren ein erweitertes Führungszeugnis vorzulegen.

In der Tagungsstätte Haus Villigst wird die Anforderung, Einsichtnahme und Dokumentation der erweiterten Führungszeugnisse durch die Personalabteilung des Landeskirchenamtes organisiert.

Die Dokumentation erfolgt unter Beachtung der geltenden datenschutzrechtlichen und kirchenrechtlichen Bestimmungen. Dabei werden ausschließlich die gesetzlich zulässigen Angaben zur Einsichtnahme festgehalten.

Die Einhaltung der vorgeschriebenen Vorlageintervalle wird durch die zuständige Stelle sichergestellt.

Kurz & knapp

Präventionsschulungen, Einarbeitung und die Vorlage erweiterter Führungszeugnisse gehören zur Personalprävention.

Die Einarbeitung erfolgt in den jeweiligen Arbeitsbereichen. Konkrete Zuständigkeiten sind abzustimmen.

6. Verhaltenskodex und Selbstverpflichtung

6.1 Bedeutung und Zielsetzung

Der Verhaltenskodex der Tagungsstätte Haus Villigst konkretisiert die im Leitbild verankerten Werte und die gemeinsam entwickelte Haltung zum Schutz vor sexualisierter Gewalt, Grenzverletzungen und Machtmissbrauch.

Er beschreibt verbindliche Grundsätze für einen respektvollen, achtsamen und professionellen Umgang miteinander und schafft Orientierung für das tägliche Handeln der Mitarbeitenden.

Die inhaltlichen Grundlagen des Verhaltenskodexes wurden im Rahmen der Schutzkonzeptentwicklung gemeinsam mit der Steuerungsgruppe erarbeitet. Dabei setzte sich die Gruppe insbesondere mit Fragen der Grundhaltung, der Gestaltung von Nähe und Distanz, der Sprache, des Umgangs mit Macht und Verantwortung sowie mit Grenzverletzungen und Unsicherheiten auseinander.

Ein besonderer Schwerpunkt lag auf der Frage, welche Verhaltensweisen in der Tagungsstätte Haus Villigst **nicht** akzeptiert werden können. Hierzu wurden klare, nicht verhandelbare Regeln formuliert.

Der auf dieser Grundlage ausgearbeitete Verhaltenskodex wurde der Steuerungsgruppe vorgestellt. Für die vorliegende Entwurfsfassung wurde er um die einschlägigen kirchengesetzlichen Anforderungen ergänzt. Seine abschließende Beschlussfassung erfolgt im Rahmen der Verabschiedung des Schutzkonzeptes.

Der Verhaltenskodex soll den Mitarbeitenden Orientierung und Handlungssicherheit geben. Gleichzeitig macht er gegenüber Gästen und weiteren Personen deutlich, welche Haltung und welches Verhalten sie von den Mitarbeitenden der Tagungsstätte erwarten dürfen.

6.2 Zentrale Grundsätze des Verhaltenskodexes

Der Verhaltenskodex umfasst die folgenden Themenbereiche:

Grundhaltung und Verantwortung

Alle Menschen werden mit Respekt, Wertschätzung und Achtsamkeit behandelt.

Mitarbeitende nehmen ihre eigenen Bedürfnisse und Grenzen ebenso ernst wie die Bedürfnisse und Grenzen anderer Menschen. Sie reflektieren ihr Verhalten, ihre Rolle und ihren Einfluss auf andere.

Ein offener Umgang mit Kritik und Rückmeldungen gehört ebenso zu dieser Grundhaltung wie Hilfsbereitschaft, gegenseitige Unterstützung und die Bereitschaft zur persönlichen und fachlichen Weiterentwicklung.

Insbesondere im Umgang mit Gästen und Tagungsteilnehmenden achten Mitarbeitende auf eine professionelle Gestaltung ihrer Beziehungen.

Nähe und Distanz

Nähe und Distanz werden bewusst, situationsangemessen und verantwortungsvoll gestaltet.

Körperkontakt erfolgt ausschließlich freiwillig und einvernehmlich. Ein geäußertes oder erkennbares Nein ist jederzeit zu respektieren.

Jede Person hat das Recht, körperliche oder persönliche Nähe abzulehnen, ohne dies begründen zu müssen.

Besondere Aufmerksamkeit gilt Situationen, in denen persönliche Kontakte außerhalb der üblichen Arbeitsabläufe entstehen, beispielsweise bei Abendveranstaltungen, mehrtägigen Tagungen oder in Rückzugs- und Übernachtungsbereichen.

Für alle Mitarbeitenden gelten das kirchliche Abstandsgebot und, soweit dessen Voraussetzungen vorliegen, das Abstinenzgebot gemäß § 4 KGSsG.

Das Abstandsgebot verpflichtet alle Mitarbeitenden, das individuelle Nähe- und Distanzempfinden ihres Gegenübers zu achten.

In allen Aufgabenbereichen, in denen besondere Macht-, Abhängigkeits- oder Vertrauensverhältnisse entstehen, sind sexuelle Kontakte innerhalb dieser Verhältnisse unzulässig.

Sprache und Umgang miteinander

Die Kommunikation in der Tagungsstätte Haus Villigst ist von Respekt, Wertschätzung und gegenseitiger Achtung geprägt.

Abwertende, beschämende, herabwürdigende, diskriminierende oder sexualisierte Äußerungen und Verhaltensweisen werden nicht toleriert.

Mitarbeitende achten auf die Wirkung ihrer Worte, ihres Tonfalls, ihres Humors und ihrer nonverbalen Kommunikation.

Dies gilt insbesondere in Situationen, in denen unterschiedliche Rollen, Hierarchien oder Abhängigkeitsverhältnisse bestehen.

Macht und Verantwortung

Im Arbeitsalltag in der Tagungsstätte Haus Villigst bestehen unterschiedliche Aufgaben, Zuständigkeiten, Entscheidungsbefugnisse und Verantwortlichkeiten.

Diese Unterschiede werden anerkannt und nicht ausgeblendet.

Mitarbeitende verpflichten sich zu einem transparenten, fairen und verantwortungsbewussten Umgang mit ihrer jeweiligen Rolle und den damit verbundenen Einflussmöglichkeiten.

Positionen, Entscheidungsbefugnisse und persönliche Abhängigkeiten dürfen nicht zum eigenen Vorteil oder zulasten anderer Menschen ausgenutzt werden.

Führungskräfte und Mitarbeitende mit besonderer Verantwortung nehmen ihre Vorbildfunktion bewusst wahr.

Respektvolle Kommunikation bedeutet dabei nicht, vorhandene Hierarchien zu leugnen, sondern innerhalb dieser Strukturen die Würde, die Rechte und die Grenzen aller Beteiligten zu achten.

Umgang mit Grenzverletzungen und Unsicherheiten

Persönliche Grenzen sind individuell verschieden und nicht in jeder Situation unmittelbar erkennbar. Deshalb erfordert der Umgang miteinander Aufmerksamkeit, Sensibilität und die Bereitschaft zur Selbstreflexion.

Grenzverletzungen, irritierende Situationen und persönliche Unsicherheiten werden ernst genommen.

Mitarbeitende achten auf entsprechende Hinweise, sprechen unangemessenes Verhalten im Rahmen ihrer Möglichkeiten an und suchen bei Bedarf Unterstützung.

Sie ermutigen sich gegenseitig zu einer Kultur des Hinsehens und der Verantwortungsübernahme.

Bei Hinweisen auf sexualisierte Gewalt oder einem begründeten Verdacht gelten die hierfür vorgesehenen Beratungs-, Melde- und Interventionsverfahren. Eigenständige Ermittlungen oder unbedachte Konfrontationen beschuldigter Personen sind zu vermeiden.

Beratung, Meldung und Intervention

Der Schutz betroffener Personen und die Wahrung ihrer Würde haben Vorrang.

Mitarbeitende nehmen Hinweise auf Grenzverletzungen, sexualisierte Gewalt und Machtmissbrauch ernst.

Sie hören betroffenen Personen aufmerksam zu, begegnen ihren Schilderungen respektvoll und tragen im Rahmen ihrer Möglichkeiten zum Schutz vor weiteren Übergriffen bei.

Beobachtungen, Hinweise und relevante Informationen werden sachlich und nachvollziehbar dokumentiert.

Mitarbeitende führen keine eigenständigen Ermittlungen durch und versuchen nicht, Verdachtsfälle selbst aufzuklären.

Gemäß § 8 KGSsG sind Mitarbeitende bei einem begründeten Verdacht auf sexualisierte Gewalt oder einen Verstoß gegen das Abstinenzgebot verpflichtet, diesen unverzüglich der zuständigen Meldestelle der Evangelischen Kirche von Westfalen mitzuteilen.

Bei Unsicherheiten können Mitarbeitende Beratung zur Einschätzung eines Verdachts in Anspruch nehmen. Die Beratung ersetzt jedoch nicht die gesetzliche Meldepflicht und darf eine erforderliche Meldung nicht verzögern.

Informationen werden vertraulich und unter Beachtung der geltenden gesetzlichen Pflichten behandelt. Eine uneingeschränkte Geheimhaltung darf nicht zugesagt werden, wenn gesetzliche Melde- oder Weiterleitungspflichten bestehen.

Die konkreten Beratungs-, Melde- und Interventionswege sind in gesonderten Kapiteln dieses Schutzkonzeptes beschrieben.

Spiritualität und persönliche Freiheit

Die Tagungsstätte Haus Villigst ist durch ihre christliche Orientierung und seine spirituellen Räume und Angebote geprägt.

Diese Prägung verbindet sich mit der Achtung vor unterschiedlichen religiösen und weltanschaulichen Überzeugungen.

Die Teilnahme an spirituellen Angeboten ist freiwillig.

Persönliche Glaubensüberzeugungen und spirituelle Bedürfnisse werden respektiert. Niemand darf zur Teilnahme an religiösen oder spirituellen Angeboten gedrängt werden.

6.3 Nicht verhandelbare Verhaltensregeln

Die Steuerungsgruppe hat im Rahmen der Schutzkonzeptentwicklung klare Grenzen für das Verhalten in der Tagungsstätte Haus Villigst herausgearbeitet.

Folgende Verhaltensweisen sind mit dem Selbstverständnis und der gemeinsamen Haltung der Tagungsstätte unvereinbar:

- das Missachten oder Übergehen eines klaren oder erkennbaren Neins,
- jede Form körperlicher, psychischer, sexualisierter oder verbaler Gewalt,
- jede Form von Diskriminierung aufgrund persönlicher Merkmale oder Lebensweisen,
- Mobbing und Bossing,
- das unzulässige Ausnutzen von Machtpositionen, Einflussmöglichkeiten oder Abhängigkeitsverhältnissen.

Diese Grundsätze gelten unabhängig von Funktion, Hierarchie, Beschäftigungsform oder Dauer der Tätigkeit.

Grenzverletzungen und Verstöße gegen den Verhaltenskodex werden ernst genommen und entsprechend ihrer Art und Schwere sowie der geltenden rechtlichen und organisatorischen Vorgaben behandelt.

Bei Hinweisen auf sexualisierte Gewalt oder einen Verstoß gegen das Abstinenzgebot sind zusätzlich die gesetzlichen Meldepflichten und die vorgesehenen Interventionsverfahren zu beachten.

6.4 Verbindlichkeit und Bekanntmachung

Der Verhaltenskodex wird mit seiner Beschlussfassung verbindlicher Bestandteil des institutionellen Schutzkonzeptes des Hauses Villigst.

Alle Mitarbeitenden sind verpflichtet, das Schutzkonzept zu beachten, dem Verhaltenskodex zuzustimmen und entsprechend der kirchengesetzlichen Vorgaben regelmäßig an Präventionsfortbildungen teilzunehmen.

Der Verhaltenskodex wird allen Mitarbeitenden zugänglich gemacht und im Rahmen der Einarbeitung neuer Mitarbeitender erläutert.

Neue Mitarbeitende werden insbesondere über die Grundsätze eines grenzachtenden Umgangs, die geltenden Verhaltensregeln sowie über Beschwerde-, Beratungs- und Meldewege informiert.

Die Inhalte des Verhaltenskodexes werden regelmäßig zum Gegenstand gemeinsamer Reflexion gemacht. Hierfür können insbesondere Teambesprechungen, Mitarbeitendengespräche und Präventionsschulungen genutzt werden.

Der vollständige Wortlaut des Verhaltenskodexes wird dem institutionellen Schutzkonzept als Anlage beigefügt.

6.5 Selbstverpflichtungserklärung

Zur Bekräftigung der gemeinsamen Haltung und der persönlichen Verantwortung wird eine Selbstverpflichtungserklärung eingesetzt.

Mit ihrer Unterschrift bestätigen Mitarbeitende, dass sie den Verhaltenskodex anerkennen und sich zu dessen Einhaltung verpflichten.

Die Selbstverpflichtung umfasst insbesondere:

- die Achtung der Würde, Rechte und persönlichen Grenzen aller Menschen,
- einen respektvollen und diskriminierungsfreien Umgang miteinander,
- die bewusste und professionelle Gestaltung von Nähe und Distanz,
- die Beachtung des kirchlichen Abstands- und Abstinenzgebotes gemäß § 4 KGSsG,
- den verantwortungsvollen Umgang mit Macht, Einfluss und Abhängigkeitsverhältnissen,
- den Verzicht auf Gewalt, Diskriminierung, Mobbing und Bossing,
- die Wahrnehmung und ernsthafte Behandlung von Grenzverletzungen und Verdachtsmomenten,
- die Beachtung der gesetzlichen Meldepflichten gemäß § 8 KGSsG,
- die Bereitschaft, bei Unsicherheiten Beratung und Unterstützung in Anspruch zu nehmen,
- die aktive Mitwirkung an einer Kultur des Respekts, der Achtsamkeit und des Hinsehens.

Die Einholung und Dokumentation der Selbstverpflichtungserklärungen werden im Rahmen der zuständigen Personalorganisation sichergestellt.

Als Grundlage dient die von der Landeskirche entwickelte Selbstverpflichtungserklärung.

Die verabschiedete Selbstverpflichtungserklärung wird dem institutionellen Schutzkonzept als Anlage beigefügt.

6.6 Reflexion und Weiterentwicklung

Der Verhaltenskodex und die Selbstverpflichtungserklärung sollen nicht lediglich schriftliche Regelungen sein, sondern das tägliche Miteinander in der Tagungsstätte Haus Villigst prägen.

Die gemeinsame Haltung und die vereinbarten Verhaltensregeln werden deshalb regelmäßig aufgegriffen und reflektiert.

Erfahrungen aus dem Arbeitsalltag, Rückmeldungen von Mitarbeitenden und Gästen sowie Erkenntnisse aus der Risiko- und Potenzialanalyse und der Präventionsarbeit fließen in die Weiterentwicklung ein.

Veränderungen gesetzlicher Vorgaben werden bei der Überprüfung berücksichtigt.

Ziel ist es, die Verhaltensregeln dauerhaft im Arbeitsalltag zu verankern, Handlungssicherheit zu fördern und eine Kultur der Achtsamkeit, des Respekts und der Verantwortungsübernahme zu stärken.

Kurz & knapp

Persönliche Grenzen achten, Macht verantwortungsvoll nutzen und Hinweise ernst nehmen.

Der Verhaltenskodex wurde vorgestellt; die abschließende Beschlussfassung und der Abgleich der Selbstverpflichtung stehen noch aus.

7. Beschwerdeverfahren für Gäste und Mitarbeitende

7.1 Grundverständnis und Ziele

Eine offene und vertrauensvolle Beschwerdekultur ist ein wesentlicher Bestandteil des institutionellen Schutzkonzeptes der Tagungsstätte Haus Villigst.

Gäste und Mitarbeitende sollen Beschwerden, kritische Rückmeldungen, Grenzverletzungen und Missstände ohne Angst vor Benachteiligungen ansprechen können. Ihre Anliegen werden ernst genommen und verantwortungsvoll bearbeitet.

Die Steuerungsgruppe hat sich mit möglichen Hemmschwellen auseinandergesetzt. Dazu gehören insbesondere Unsicherheit, mangelndes Vertrauen, persönliche Beziehungen, Abhängigkeitsverhältnisse, sprachliche Schwierigkeiten sowie die Sorge vor negativen Folgen.

Beschwerdewege müssen deshalb niedrigschwellig, verständlich, gut erreichbar und transparent sein. Sie sollen unterschiedliche Möglichkeiten eröffnen, damit sich niemand ausschließlich an eine bestimmte Person wenden muss.

Dabei wird zwischen allgemeinen Beschwerden und Hinweisen auf sexualisierte Gewalt beziehungsweise Verstößen gegen das kirchliche Abstinenzgebot unterschieden. Für Letztere gelten die besonderen Beratungs-, Melde- und Interventionsverfahren der Kapitel 8 und 9.

7.2 Beschwerdewege für Gäste

Da sich Gäste nur für einen begrenzten Zeitraum in der Tagungsstätte aufhalten, müssen Beschwerdemöglichkeiten einfach zugänglich und ohne Kenntnisse interner Strukturen nutzbar sein.

Die Steuerungsgruppe hat hierfür folgende Wege ausgewählt:

- **Rezeption:** Zentrale Anlaufstelle für Beschwerden, Hinweise und persönliche Anliegen.
- **Alle Mitarbeitenden:** Gäste können sich unabhängig vom Arbeitsbereich an Mitarbeitende des Hauses wenden.
- **Geschäftsführung:** Eine direkte Kontaktaufnahme ist möglich, insbesondere wenn Gäste ihre Beschwerde nicht mit anderen Mitarbeitenden besprechen möchten.
- **E-Mail und Homepage:** Schriftliche Beschwerden können über die veröffentlichten Kontaktmöglichkeiten übermittelt werden.
- **Aushänge:** Gut sichtbare Informationen sollen auf Beschwerde- und Unterstützungsmöglichkeiten hinweisen.
- **Feedbackbogen für Übernachtungsgäste:** Er ermöglicht Rückmeldungen, Kritik und Verbesserungsvorschläge zum Aufenthalt.
- **Gäste-ABC:** Die Beschwerdemöglichkeiten und Ansprechpersonen sollen dort aufgeführt werden.

Darüber hinaus besteht ein QR-Code zur Abgabe öffentlicher Google-Bewertungen. Dieser dient ausschließlich der allgemeinen Rückmeldung zur Qualität des Aufenthalts. Da die Bewertungen öffentlich sind, handelt es sich nicht um einen vertraulichen Beschwerdeweg. Gäste sollen deshalb darauf hingewiesen werden, sensible persönliche Informationen nicht in öffentlichen Bewertungen zu veröffentlichen.

Mitarbeitende, die eine Beschwerde entgegennehmen, hören aufmerksam zu, nehmen das Anliegen ernst und unterstützen bei Bedarf die Weitergabe an die zuständige Stelle.

Die Geschäftsführung sorgt im Rahmen ihrer Zuständigkeit für die praktische Ausgestaltung und Bekanntmachung der vorgesehenen Beschwerdemöglichkeiten.

7.3 Beschwerdewege für Mitarbeitende

Auch Mitarbeitende benötigen geschützte und verlässliche Möglichkeiten, Beschwerden, Grenzverletzungen und belastende Situationen anzusprechen.

Hierbei sind bestehende Hierarchien, persönliche Beziehungen und mögliche Abhängigkeiten zu berücksichtigen. Die Steuerungsgruppe benannte unter anderem Resignation, Gleichgültigkeit, persönliche Loyalitäten, Sprachbarrieren und Zweifel an der eigenen Wahrnehmung als mögliche Hindernisse.

Folgende Beschwerdewege wurden ausgewählt:

- **Vorgesetzte und Teamleitungen:** Sie nehmen Anliegen entgegen und unterstützen im Rahmen ihrer Zuständigkeit die Klärung.
- **Geschäftsführung:** Mitarbeitende können Beschwerden auch unmittelbar an die Geschäftsführung richten.
- **Mitarbeitendenvertretung (MAV):** Sie steht als eigenständige Anlaufstelle zur Verfügung, berät und unterstützt Beschäftigte im Rahmen ihrer gesetzlichen Aufgaben.
- **E-Mail:** Beschwerden können schriftlich an die jeweiligen Vorgesetzten beziehungsweise zuständigen Leitungspersonen gerichtet werden.
- **Briefkasten:** Als zusätzlicher niedrigschwelliger Beschwerdeweg wurde ein Briefkasten ausgewählt. Standort, Entleerung und vertrauliche Bearbeitung müssen noch festgelegt werden.
- **Landeskirchliche und externe Anlaufstellen:** Mitarbeitende können sich auch außerhalb des Hauses beraten lassen.

Die Beschwerdewege stehen grundsätzlich nebeneinander zur Verfügung. Mitarbeitende müssen sich bei allgemeinen Beschwerden nicht zunächst an ihre unmittelbaren Vorgesetzten wenden.

Die MAV handelt innerhalb ihrer gesetzlichen Zuständigkeiten unabhängig von der Geschäftsführung. Für Hinweise auf sexualisierte Gewalt gelten zusätzlich die besonderen Meldepflichten nach dem KGSsG.

7.4 Umgang mit eingehenden Beschwerden

Beschwerden werden respektvoll, vertraulich und ohne vorschnelle Bewertung entgegengenommen.

Die entgegennehmende Person hört aufmerksam zu, nimmt das Anliegen ernst und klärt, soweit möglich, welcher Art die Beschwerde ist und welche Stelle für die Bearbeitung zuständig ist.

Dabei ist zwischen allgemeinen betrieblichen Beschwerden, arbeitsbezogenen Anliegen, Grenzverletzungen und Verdachtsmomenten sexualisierter Gewalt zu unterscheiden.

Zuständigkeiten

Die Geschäftsführung ist im Rahmen ihrer Leitungsverantwortung grundsätzlich für die Bearbeitung betrieblicher Beschwerden zuständig.

Die Mitarbeitendenvertretung nimmt Beschwerden von Beschäftigten eigenständig im Rahmen ihrer gesetzlichen Aufgaben entgegen und kann diese bei der weiteren Bearbeitung beraten und begleiten.

Eine automatische Weiterleitung von bei der MAV eingegangenen Beschwerden an die Geschäftsführung erfolgt nicht. Personenbezogene Informationen werden nur weitergegeben, soweit dies rechtlich zulässig und erforderlich ist.

Betrifft eine Beschwerde die Geschäftsführung selbst oder besteht ein Interessenkonflikt, muss ein unabhängiger Bearbeitungsweg über die zuständige landeskirchliche Stelle zur Verfügung stehen.

Bearbeitung und Rückmeldung

Die zuständige Stelle prüft das Anliegen, veranlasst gegebenenfalls erforderliche Maßnahmen und dokumentiert die wesentlichen Bearbeitungsschritte.

Die beschwerdeführende Person soll im rechtlich zulässigen und angemessenen Umfang eine Rückmeldung erhalten.

Die Persönlichkeitsrechte und Schutzinteressen aller Beteiligten sind zu beachten. Eine uneingeschränkte Vertraulichkeit darf nicht zugesichert werden, wenn gesetzliche Melde- oder Weiterleitungspflichten bestehen.

7.5 Datenschutz und Dokumentation

Beschwerden werden unter Beachtung des Datenschutzgesetzes der EKD (DSG-EKD) und der weiteren geltenden kirchlichen Vorschriften behandelt.

Nicht jede allgemeine Rückmeldung erfordert eine personenbezogene Beschwerdeakte. Soweit eine Dokumentation notwendig ist, werden nur die für die Bearbeitung erforderlichen Angaben festgehalten, insbesondere:

- Eingang und Inhalt der Beschwerde,
- beteiligte Personen, soweit erforderlich,
- zuständige Stelle,
- eingeleitete Maßnahmen und wesentliche Bearbeitungsschritte,
- Ergebnis und gegebenenfalls erfolgte Rückmeldung.

Die Dokumentation erfolgt sachlich. Wahrnehmungen, Aussagen und persönliche Bewertungen sind voneinander zu unterscheiden.

Beschwerdeunterlagen werden vertraulich und vor unberechtigtem Zugriff geschützt aufbewahrt. Die Geschäftsführung und die MAV führen ihre Unterlagen im Rahmen ihrer jeweiligen rechtlichen Zuständigkeiten. Vertrauliche MAV-Unterlagen werden nicht ohne entsprechende Rechtsgrundlage in die Dokumentation der Geschäftsführung übernommen.

Für Aufbewahrung, Archivierung und Löschung gelten die einschlägigen kirchlichen Vorschriften. Die konkreten Zuständigkeiten und Fristen werden mit den zuständigen Stellen der Evangelischen Kirche von Westfalen geklärt.

Bei Hinweisen auf sexualisierte Gewalt gelten ergänzend die besonderen Regelungen zur Meldung und Dokumentation in den Kapiteln 8 und 9.

7.6 Abgrenzung zum gesetzlichen Meldeverfahren

Das allgemeine Beschwerdeverfahren ersetzt nicht die gesetzlichen Meldepflichten bei sexualisierter Gewalt.

Liegt ein begründeter Verdacht auf sexualisierte Gewalt oder einen Verstoß gegen das Abstinenzgebot vor, sind die nach § 8 KGSsG verpflichteten Mitarbeitenden zur unverzüglichen Meldung an die zuständige Meldestelle der Evangelischen Kirche von Westfalen verpflichtet.

Eine vorherige interne Klärung oder Freigabe durch die Geschäftsführung ist dafür nicht erforderlich.

Die Beratungs- und Meldewege sowie der Interventionsablauf sind in den Kapiteln 8 und 9 beschrieben.

7.7 Bekanntmachung und Weiterentwicklung

Die Beschwerdemöglichkeiten werden Gästen und Mitarbeitenden in bekannt gemacht.

Für Gäste werden insbesondere die Rezeption, die Homepage, das Gäste-ABC und Aushänge genutzt. Mitarbeitende werden im Rahmen der Einarbeitung und der internen Kommunikation über die Beschwerdewege informiert.

Die Zugänglichkeit und Wirksamkeit des Beschwerdeverfahrens werden regelmäßig überprüft. Dabei werden Rückmeldungen von Gästen und Mitarbeitenden sowie Erkenntnisse aus der Risiko- und Potenzialanalyse berücksichtigt.

Ziel ist es, Hemmschwellen abzubauen, das Vertrauen in die Beschwerdemöglichkeiten zu stärken und den verantwortungsvollen Umgang mit Beschwerden dauerhaft im Arbeitsalltag zu verankern.

Kurz & knapp

Für Gäste und Mitarbeitende gibt es verschiedene Beschwerdewege; die MAV ist eine eigenständige Anlaufstelle für Beschäftigte.

Die genaue Aufgabenverteilung und einzelne Zugänge werden abgestimmt.

Das allgemeine Beschwerdeverfahren ersetzt keine gesetzliche Meldung.

8. Beratung und Meldewege

8.1 Grundsätze

Die Tagungsstätte Haus Villigst möchte sicherstellen, dass Gäste und Mitarbeitende bei Erfahrungen, Beobachtungen oder Verdachtsmomenten sexualisierter Gewalt wissen, wo sie Unterstützung erhalten und welche Meldewege gelten.

Dabei wird zwischen der freiwilligen Beratung betroffener Personen, der fachlichen Beratung von Mitarbeitenden und der gesetzlichen Meldepflicht unterschieden.

Betroffene Personen sollen ernst genommen, geschützt und bei Bedarf bei der Kontaktaufnahme zu geeigneten Beratungsstellen unterstützt werden. Die gesetzlichen Meldepflichten der Mitarbeitenden bleiben davon unberührt.

8.2 Beratung und Unterstützung

Gäste und Mitarbeitende, die sexualisierte Gewalt erlebt haben oder entsprechende Erfahrungen vermuten, können sich an Mitarbeitende ihres Vertrauens wenden und Unterstützung erhalten.

Darüber hinaus stehen folgende Beratungsangebote der Evangelischen Kirche von Westfalen zur Verfügung:

Kirchliche Ansprechstelle für Betroffene sexualisierter Gewalt

Pfarrerin Dr. Britta Jüngst
Telefon: 0151 57659323
E-Mail: britta.juengst@ekvw.de

Die Ansprechstelle bietet Beratung und auf Wunsch seelsorgliche Begleitung an.

Externe Ansprechstelle für Betroffene sexualisierter Gewalt

Wildwasser Bielefeld e. V.
Telefon: 0521 5573466
E-Mail: ansprechstelle@wildwasser-bielefeld.de

Wildwasser bietet unabhängige Beratung außerhalb der kirchlichen Leitungsstrukturen an. Telefonische, persönliche und Online-Beratung sind möglich.

Fachliche Beratung für Mitarbeitende

Mitarbeitende können sich bei Unsicherheit über die Einschätzung eines Verdachts an die Meldestelle der EKvW wenden. Eine erste Beratung soll nach Möglichkeit anonymisiert oder pseudonymisiert erfolgen.

Die Inanspruchnahme freiwilliger Beratungs- und Unterstützungsangebote liegt grundsätzlich bei der ratsuchenden Person. Besteht jedoch eine gesetzliche Meldepflicht, ist diese unabhängig davon zu erfüllen.

8.3 Gesetzliche Meldepflicht und zuständige Meldestelle

Gemäß § 8 des Kirchengesetzes zum Schutz vor sexualisierter Gewalt (KGSsG) sind Mitarbeitende verpflichtet, einen begründeten Verdacht auf sexualisierte Gewalt oder einen Verstoß gegen das kirchliche Abstinenzgebot unverzüglich der zuständigen Meldestelle mitzuteilen.

Ein begründeter Verdacht setzt erhebliche und plausible Anhaltspunkte voraus. Ein Nachweis oder eine eigenständige Untersuchung durch Mitarbeitende ist nicht erforderlich.

Meldestelle der Evangelischen Kirche von Westfalen

Landeskirchenamt, Bielefeld
Telefon: 0521 594-381
E-Mail: meldestelle@ekvw.de

Die Meldung kann unmittelbar an die Meldestelle erfolgen. Eine vorherige Freigabe durch die Geschäftsführung des Hauses ist nicht erforderlich. Auch die Information einer vorgesetzten Person ersetzt die gesetzliche Meldung nicht.

Die Meldestelle nimmt Hinweise entgegen, berät zur Verdachtseinschätzung und leitet bei begründetem Verdacht die erforderlichen Informationen an die zuständigen Leitungs- und Aufsichtsstellen weiter.

Das anschließende Interventionsverfahren ist in Kapitel 9 beschrieben.

Besondere gesetzliche Verschwiegenheitspflichten, insbesondere das Seelsorgegeheimnis, bleiben unberührt.

8.4 Besondere Situation von Gästen und externen Gruppen

Für Gäste besteht allein aufgrund ihres Aufenthalts in der Tagungsstätte Haus Villigst keine Meldepflicht nach dem KGSsG. Personen, die zugleich in einer vom Gesetz erfassten, kirchlichen Funktion tätig sind, können jedoch eigenen gesetzlichen Pflichten unterliegen.

Auch Hinweise auf Vorfälle zwischen Gästen oder innerhalb externer Veranstaltungsgruppen werden ernst genommen. Mitarbeitende sorgen im Rahmen ihrer Handlungsmöglichkeiten für erforderlichen Schutz und klären die weiteren Zuständigkeiten.

Bei Unsicherheit über die Anwendung der gesetzlichen Meldepflicht kann die Meldestelle zur fachlichen Einschätzung hinzugezogen werden. Eine bereits bestehende Meldepflicht darf dadurch nicht verzögert werden.

Bei Vorfällen ausschließlich zwischen Gästen wird die Kontaktaufnahme mit der Beratungsstelle empfohlen.

8.5 Datenschutz und Vertraulichkeit

Beratung und Meldung erfolgen unter Beachtung des KGSsG, seiner Ausführungsverordnung und des Datenschutzgesetzes der EKD (DSG-EKD).

Personenbezogene Informationen dürfen nur im erforderlichen Umfang und an berechtigte Stellen weitergegeben werden. Freiwillige Beratungen zur Verdachtseinschätzung sollen nach Möglichkeit zunächst ohne identifizierende Angaben erfolgen.

Eine gesetzlich erforderliche Meldung ist grundsätzlich nicht von einer zusätzlichen datenschutzrechtlichen Einwilligung der betroffenen Person abhängig.

Mitarbeitende dürfen keine uneingeschränkte Geheimhaltung zusichern, wenn gesetzliche Meldepflichten bestehen.

Für Dokumentationen und deren geschützte Übermittlung, Aufbewahrung und weitere Behandlung gelten die Regelungen in Kapitel 9. Die konkreten technischen und organisatorischen Verfahren werden mit der Landeskirche abgestimmt.

8.6 Bekanntmachung der Beratungs- und Meldewege

Die Beratungs- und Meldewege werden allen Mitarbeitenden bekannt gemacht und im Rahmen der Einarbeitung sowie der Präventionsschulungen vermittelt.

Auch Gästen werden die wesentlichen Ansprech- und Unterstützungsmöglichkeiten über geeignete Informationswege zugänglich gemacht.

Das von der Steuerungsgruppe erarbeitete und korrigierte Schaubild „Meldewege im Haus Villigst“ wird als Anlage aufgenommen.

Die Kontaktdaten werden regelmäßig auf ihre Aktualität überprüft.

Kurz & knapp

Bei Unsicherheit ist fachliche Beratung möglich.

Bei begründetem Verdacht auf sexualisierte Gewalt oder einen Verstoß gegen das Abstinenzgebot gilt für Mitarbeitende die unverzügliche Meldepflicht. Eine Freigabe durch die Geschäftsführung ist nicht erforderlich.

9. Intervention bei Verdacht auf sexualisierte Gewalt

9.1 Grundsätze und Zielsetzung

Die Tagungsstätte Haus Villigst nimmt Hinweise auf sexualisierte Gewalt, Grenzverletzungen und Verstöße gegen das kirchliche Abstinenzgebot ernst und handelt im Rahmen seiner Verantwortung zum Schutz betroffener und gefährdeter Personen.

Ziel der Intervention ist es, Gefährdungen frühzeitig zu erkennen, erforderliche Schutzmaßnahmen einzuleiten und eine fachgerechte Bearbeitung durch die zuständigen Stellen sicherzustellen.

Grundlage sind das Kirchengesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt (KGSsG), die dazugehörige Ausführungsverordnung und der Interventionsleitfaden der Evangelischen Kirche von Westfalen.

Hinweise können von Mitarbeitenden, Gästen, Veranstaltungsteilnehmenden oder anderen Personen ausgehen. Auch Vorfälle zwischen Gästen oder innerhalb externer Veranstaltungsgruppen werden ernst genommen. Die jeweils geltenden Meldepflichten und Zuständigkeiten sind dabei zu beachten.

Für alle Mitarbeitenden gelten folgende Grundsätze:

- Betroffene Personen ernst nehmen und schützen.
- Ruhe bewahren und aufmerksam zuhören.
- Hinweise sachlich dokumentieren.
- Keine eigenständigen Ermittlungen durchführen.
- Bei Unsicherheit fachliche Beratung einholen.
- Bei begründetem Verdacht die gesetzliche Meldepflicht unverzüglich erfüllen.

9.2 Interventionsablauf

Die Steuerungsgruppe hat für den Umgang mit Hinweisen und Verdachtsmomenten einen sechsstufigen Handlungsablauf erarbeitet.

1. Wahrnehmen und Hinweise ernst nehmen

Mitarbeitende achten auf Beobachtungen, Mitteilungen und Verhaltensweisen, die auf sexualisierte Gewalt oder Grenzverletzungen hindeuten können.

Hinweise werden aufmerksam wahrgenommen und nicht bagatellisiert.

2. Zuhören und schützen

Betroffenen oder hinweisgebenden Personen wird möglichst eine ruhige und geschützte Gesprächssituation ermöglicht.

Mitarbeitende hören aufmerksam zu, nehmen die Schilderung ernst und respektieren die persönlichen Grenzen der betroffenen Person.

Sie vermeiden vorschnelle Bewertungen und setzen die betroffene Person nicht unter Druck.

Erforderliche unmittelbare Schutzmaßnahmen werden im Rahmen der eigenen Handlungsmöglichkeiten eingeleitet.

3. Sachlich dokumentieren

Wesentliche Beobachtungen, Mitteilungen und bereits erfolgte Maßnahmen werden möglichst zeitnah und nachvollziehbar festgehalten.

Dabei werden eigene Wahrnehmungen, Aussagen anderer Personen und persönliche Einschätzungen klar voneinander unterschieden.

Wichtige Äußerungen sollen möglichst wortgetreu dokumentiert werden.

Für die Erstnotiz wird ein einheitlicher Dokumentationsbogen verwendet.

Die Dokumentation darf eine erforderliche unverzügliche Meldung nicht verzögern.

4. Bei Unsicherheit beraten lassen

Besteht Unsicherheit bei der Einschätzung eines Verdachts, können Mitarbeitende die fachliche Beratung der zuständigen Meldestelle der Evangelischen Kirche von Westfalen in Anspruch nehmen.

Eine erste Beratung soll nach Möglichkeit anonymisiert oder pseudonymisiert erfolgen.

Die Beratung dient der Einordnung des Sachverhalts. Sie ist keine Voraussetzung für eine gesetzlich erforderliche Meldung.

5. Bei begründetem Verdacht unverzüglich melden

Gemäß § 8 KGSsG haben Mitarbeitende einen begründeten Verdacht auf sexualisierte Gewalt oder einen Verstoß gegen das Abstinenzgebot unverzüglich der zuständigen Meldestelle mitzuteilen.

Eine vorherige Zustimmung oder Freigabe durch die Geschäftsführung ist nicht erforderlich.

Die Meldung darf auch nicht davon abhängig gemacht werden, dass zunächst eine hausinterne Prüfung erfolgt oder ein allgemeines Beschwerdeverfahren abgeschlossen wird.

Die Kontaktdaten und Einzelheiten des Meldeverfahrens sind in Kapitel 8 aufgeführt.

6. Zuständige Stellen übernehmen das weitere Verfahren

Die Meldestelle nimmt die Meldung entgegen, prüft diese im Rahmen ihrer gesetzlichen Aufgaben und leitet bei begründetem Verdacht die erforderlichen Informationen an das zuständige Leitungsorgan weiter.

Das zuständige Leitungsorgan verantwortet die institutionellen Interventionsmaßnahmen und bildet entsprechend den Vorgaben der EKvW ein fachlich geeignetes Interventionsteam.

Dieses koordiniert die weiteren Schritte, berät über erforderliche Schutzmaßnahmen und dokumentiert das Verfahren.

9.3 Was Mitarbeitende vermeiden müssen

Im Rahmen der Steuerungsgruppe wurde ausdrücklich festgehalten, welche Reaktionen bei Hinweisen und Verdachtsmomenten zu vermeiden sind.

Mitarbeitende dürfen insbesondere nicht:

- Hinweise abweisen, verharmlosen oder ignorieren,
- betroffene Personen unter Druck setzen oder ausforschend befragen,
- eigenständig Ermittlungen durchführen,

- beschuldigte Personen unbedacht konfrontieren,
- Informationen oder persönliche Vermutungen an Unzuständige weitergeben,
- uneingeschränkte Geheimhaltung versprechen, wenn gesetzliche Meldepflichten bestehen,
- aus Unsicherheit untätig bleiben oder unangemessen überreagieren.

Stattdessen sollen sie besonnen handeln, Unterstützung anbieten und suchen und die vorgesehenen Beratungs- und Meldewege einhalten.

9.4 Maßnahmen bei akuter Gefährdung

Besteht eine unmittelbare Gefahr für die körperliche oder psychische Unversehrtheit einer Person, haben erforderliche Schutzmaßnahmen Vorrang.

Je nach Situation können dazu eine geschützte Unterbringung, die räumliche Trennung beteiligter Personen, die Unterstützung durch weitere verantwortliche Mitarbeitende oder die Einschaltung externer Hilfsdienste gehören.

Bei akuter Gefahr sind gegebenenfalls unmittelbar Polizei oder Rettungsdienst einzuschalten:

Polizei: 110

Rettungsdienst und Feuerwehr: 112

Die erforderlichen kirchlichen Meldungen erfolgen zusätzlich.

Die Zuständigkeit für organisatorische Sofortmaßnahmen in der Tagungsstätte Haus Villigst wird verbindlich festgelegt.

9.5 Zuständigkeiten im Interventionsverfahren

Die Verantwortung für die institutionelle Intervention liegt beim zuständigen Leitungsorgan der Evangelischen Kirche von Westfalen.

Die Geschäftsführung der Tagungsstätte Haus Villigst ist im Rahmen ihrer übertragenen Aufgaben für erforderliche organisatorische Maßnahmen vor Ort verantwortlich.

Bei Bedarf wird ein fachlich geeignetes Interventionsteam entsprechend den landeskirchlichen Vorgaben gebildet.

Dieses koordiniert das Verfahren, legt erforderliche Handlungsschritte fest und begleitet deren Umsetzung. Die rechtlichen Entscheidungsbefugnisse der jeweils zuständigen Stellen bleiben unberührt.

Die Mitarbeitendenvertretung (MAV) nimmt ihre gesetzlichen Aufgaben und Beteiligungsrechte eigenständig wahr. Sie ist nicht reguläres Mitglied des Interventionsteams.

Ist eine verantwortliche Person selbst von einem Verdacht betroffen oder besteht ein Interessenkonflikt, darf sie nicht über das gegen sie gerichtete Verfahren entscheiden.

Betrifft der Verdacht die Geschäftsführung, wird das Verfahren durch die zuständigen landeskirchlichen Stellen außerhalb ihrer eigenen Entscheidungsbefugnis bearbeitet.

Die konkreten Zuständigkeiten für die Tagungsstätte Haus Villigst werden mit der Landeskirche abgestimmt.

9.6 Dokumentation, Datenschutz und Aufbewahrung

Hinweise, Meldungen und wesentliche Handlungsschritte werden sachlich und nachvollziehbar dokumentiert.

Eine Erstnotiz durch Mitarbeitende soll insbesondere folgende Angaben enthalten:

- Datum, Uhrzeit und Ort des Vorfalls beziehungsweise des erhaltenen Hinweises, soweit bekannt,
- Name und Funktion der dokumentierenden Person,
- beteiligte Personen, soweit bekannt und erforderlich,
- sachliche Beschreibung der Beobachtung oder Mitteilung,
- möglichst wortgetreue wesentliche Äußerungen,
- bereits eingeleitete Schutzmaßnahmen,
- erfolgte Beratung oder Meldung einschließlich des Zeitpunkts,
- Angaben zur Übergabe der Dokumentation.

Vorhandene Dokumentationen werden ausschließlich an die hierfür zuständigen Stellen und über geeignete, geschützte Wege weitergegeben.

Die weitere Verfahrensdokumentation erfolgt durch die jeweils verantwortlichen Stellen beziehungsweise das Interventionsteam.

Sämtliche Unterlagen sind vor unberechtigtem Zugriff zu schützen. Eine Ablage in allgemein zugänglichen Teamordnern, offenen E-Mail-Postfächern oder auf privaten Geräten ist nicht zulässig.

Nach Abschluss des Verfahrens werden die Unterlagen entsprechend den geltenden kirchlichen Personalakten-, Schriftgut-, Archivierungs- und Datenschutzbestimmungen behandelt.

Dokumentationen dürfen nicht eigenmächtig vernichtet werden. Über ihre weitere Aufbewahrung, Archivierung oder rechtmäßige Löschung entscheiden die zuständigen Stellen nach den geltenden Vorschriften.

Die konkreten Übermittlungswege, Zuständigkeiten und Aufbewahrungsfristen werden mit der Evangelischen Kirche von Westfalen verbindlich abgestimmt.

Der einheitliche Dokumentationsbogen wird dem Schutzkonzept als Anlage beigefügt.

9.7 Schutz der Beteiligten und Kommunikation

Der Schutz betroffener und gefährdeter Personen hat während des gesamten Verfahrens Vorrang.

Betroffene erhalten Informationen über geeignete Beratungs- und Unterstützungsangebote. Ihre persönlichen Grenzen und Bedürfnisse werden berücksichtigt.

Auch die Persönlichkeitsrechte beschuldigter Personen sind zu achten. Ein Verdacht darf nicht ohne fachliche Prüfung als erwiesene Schuld dargestellt werden.

Erforderliche Schutzmaßnahmen können dennoch bereits während eines laufenden Verfahrens notwendig sein.

Die Kommunikation mit den Beteiligten sowie gegebenenfalls mit Mitarbeitenden, Veranstaltungsgruppen oder der Öffentlichkeit erfolgt abgestimmt durch die zuständigen Stellen.

Unkontrollierte Weitergaben von Informationen, Gerüchte und öffentliche Vorverurteilungen sind zu vermeiden.

Die Unterstützungsangebote sowie die Regelungen zu Aufarbeitung und Rehabilitation werden in Kapitel 10 beschrieben.

9.8 Abschluss und Auswertung des Verfahrens

Ein Interventionsverfahren wird durch die zuständigen Stellen abgeschlossen, wenn die erforderlichen Maßnahmen durchgeführt, akute Gefährdungen bearbeitet und die weiteren Zuständigkeiten geklärt sind.

Der Abschluss wird dokumentiert. Entsprechend der landeskirchlichen Vorgaben erhält die Meldestelle einen Abschlussbericht.

Anschließend wird geprüft, ob sich aus dem Verfahren Konsequenzen für die Tagungsstätte Haus Villigst ergeben.

Dazu gehören insbesondere mögliche Verbesserungen bei:

- Beschwerde-, Beratungs- und Meldewegen,
- organisatorischen Abläufen und Zuständigkeiten,
- Schutzmaßnahmen und Verhaltensregeln,
- Schulungen und Sensibilisierung der Mitarbeitenden.

Die gewonnenen Erkenntnisse werden bei Bedarf in die Weiterentwicklung des institutionellen Schutzkonzeptes aufgenommen.

Die wesentlichen Handlungsschritte des Interventionsplans werden allen Mitarbeitenden bekannt gemacht und im Rahmen der Einarbeitung und regelmäßiger Präventionsschulungen vermittelt.

Kurz & knapp

Betroffene Personen ernst nehmen und schützen. Ruhe bewahren und aufmerksam zuhören.

Hinweise sachlich dokumentieren. Keine eigenständigen Ermittlungen durchführen.

Bei Unsicherheit fachliche Beratung einholen. Bei begründetem Verdacht die gesetzliche Meldepflicht unverzüglich erfüllen..

10. Unterstützung, Aufarbeitung und Rehabilitation

10.1 Grundsätze

Der verantwortungsvolle Umgang mit sexualisierter Gewalt endet nicht mit dem Abschluss eines Interventionsverfahrens.

Die Tagungsstätte Haus Villigst trägt im Rahmen seiner Zuständigkeiten dazu bei, betroffene Personen zu unterstützen, mögliche institutionelle Versäumnisse aufzuarbeiten und die Erkenntnisse zur Verbesserung des Schutzes vor sexualisierter Gewalt zu nutzen.

Gleichzeitig sind die Persönlichkeitsrechte beschuldigter Personen zu achten. Erweist sich eine Beschuldigung als unbegründet, sind erforderliche Maßnahmen zur Rehabilitation zu prüfen.

Grundlage sind insbesondere die Bestimmungen des Kirchengesetzes zum Schutz vor sexualisierter Gewalt (KGSsG) sowie die entsprechenden Regelungen der Evangelischen Kirche von Westfalen.

10.2 Unterstützung betroffener und weiterer beteiligter Personen

Menschen, die im Zusammenhang mit der Tagungsstätte Haus Villigst sexualisierte Gewalt erfahren haben, sollen ernst genommen werden und angemessene Unterstützung erhalten.

Der Schutz betroffener Personen, die Achtung ihrer persönlichen Grenzen und die Berücksichtigung ihrer Bedürfnisse stehen im Mittelpunkt.

Je nach Situation können Schutzmaßnahmen innerhalb der Tagungsstätte, die Vermittlung fachlicher Beratung oder weitergehende Unterstützungsangebote erforderlich sein.

Die Tagungsstätte Haus Villigst stellt hierfür eine kirchliche Ansprechstelle für Betroffene sowie eine unabhängige externe Ansprechstelle zur Verfügung. Die entsprechenden Kontaktdaten sind in Kapitel 8 und in der Kontaktübersicht des Schutzkonzeptes aufgeführt.

Auch Mitarbeitende, die durch die Wahrnehmung oder Bearbeitung eines Vorfalls belastet sind, können bei Bedarf fachliche Beratung, Supervision oder andere geeignete Unterstützung erhalten.

Beschuldigte Personen und ihre Angehörigen können ebenfalls Beratungs- und Begleitungsangebote in Anspruch nehmen. Die Evangelische Kirche von Westfalen benennt hierfür eigene kirchliche und externe Angebote. Diese werden von der Begleitung betroffener Personen und der institutionellen Sachverhaltsbearbeitung getrennt.

Die Organisation erforderlicher Unterstützungsmaßnahmen erfolgt im Zusammenwirken mit den zuständigen landeskirchlichen Stellen.

10.3 Institutionelle Aufarbeitung

Institutionelle Aufarbeitung dient dazu, Ursachen und Folgen sexualisierter Gewalt zu untersuchen, Verantwortung für mögliche Versäumnisse zu übernehmen und strukturelle Verbesserungen zu entwickeln.

Gemäß § 6 KGSsG sind die zuständigen Leitungsorgane zur Aufarbeitung verpflichtet, wenn das Ausmaß des Unrechts durch Mitarbeitende dazu Anlass bietet.

Dabei werden insbesondere folgende Fragen betrachtet:

- Welche organisatorischen Strukturen oder Machtverhältnisse haben Grenzverletzungen oder sexualisierte Gewalt begünstigt?

- Wurden Hinweise und Beschwerden ernst genommen und angemessen bearbeitet?
- Haben die vorgesehenen Melde- und Interventionsverfahren funktioniert?
- Welche Veränderungen sind erforderlich, um vergleichbare Vorfälle künftig möglichst zu verhindern?

Die Verantwortung für die Einleitung und Durchführung erforderlicher Aufarbeitungsprozesse liegt bei den zuständigen landeskirchlichen Leitungsorganen. Bei Bedarf werden unabhängige Fachpersonen oder die hierfür vorgesehenen Aufarbeitungsstrukturen einbezogen.

Betroffene Personen werden über geeignete Beteiligungsmöglichkeiten informiert. Ihre Wünsche und Schutzbedürfnisse werden berücksichtigt.

Erkenntnisse aus der Aufarbeitung fließen, soweit rechtlich zulässig, in die Weiterentwicklung des Schutzkonzeptes ein.

10.4 Anerkennung erlittenen Unrechts

Betroffene sexualisierter Gewalt durch kirchliche Mitarbeitende können im Rahmen der geltenden kirchlichen Regelungen Leistungen zur Anerkennung erlittenen Unrechts beantragen.

Hierfür besteht eine gemeinsame Anerkennungskommission unter Beteiligung der Evangelischen Kirche von Westfalen.

Die Tagungsstätte Haus Villigst informiert betroffene Personen auf Wunsch über diese Möglichkeit und unterstützt sie bei der Kontaktaufnahme zu den zuständigen Stellen.

Die Entscheidung über Anerkennungsleistungen erfolgt durch die dafür vorgesehene Kommission.

10.5 Rehabilitation bei unbegründeten Verdächtigungen

Ein Verdacht auf sexualisierte Gewalt kann erhebliche persönliche und berufliche Folgen für eine beschuldigte Person haben.

Stellt sich nach sorgfältiger Prüfung heraus, dass eine Person zu Unrecht beschuldigt wurde, sind angemessene Maßnahmen zur Rehabilitation einzuleiten.

Ziel ist es, ungerechtfertigte Beeinträchtigungen zu beseitigen, einer fortdauernden Rufschädigung entgegenzuwirken und die berufliche beziehungsweise soziale Wiedereingliederung zu unterstützen.

Je nach Situation können hierzu gehören:

- eine rechtlich abgestimmte Richtigstellung unzutreffender Informationen,
- die Wiederherstellung beruflicher Einsatzmöglichkeiten,
- persönliche Beratung, Supervision oder begleitete Gespräche,
- die Überprüfung und gegebenenfalls Berichtigung von Dokumentationen,
- Maßnahmen zur Wiederherstellung von Vertrauen im Arbeitsumfeld.

Die Rehabilitationsmaßnahmen werden durch die zuständigen Leitungs- und Personalstellen in Abstimmung mit der entlasteten Person geprüft und koordiniert. Die Mitarbeitendenvertretung wird entsprechend ihrer gesetzlichen Aufgaben und Beteiligungsrechten einbezogen.

Dabei ist zwischen einem nachweislich unbegründeten Vorwurf und einem Verdacht, der sich nicht abschließend aufklären lässt, sorgfältig zu unterscheiden. Ein nicht bestätigter Verdacht bedeutet nicht automatisch, dass eine hinweisgebende Person bewusst falsche Angaben gemacht hat.

10.6 Dokumentation und Weiterentwicklung

Unterstützungs-, Aufarbeitungs- und Rehabilitationsmaßnahmen werden im erforderlichen Umfang dokumentiert.

Dabei gelten die kirchlichen Datenschutz-, Personalakten- und Aufbewahrungsvorschriften sowie die in Kapitel 9 beschriebenen Grundsätze zur Dokumentation und geschützten Aktenführung.

Erkenntnisse aus entsprechenden Verfahren werden genutzt, um die Wirksamkeit bestehender Schutzmaßnahmen zu überprüfen und das institutionelle Schutzkonzept bei Bedarf weiterzuentwickeln.

Die Tagungsstätte Haus Villigst versteht den verantwortungsvollen Umgang mit solchen Erfahrungen als Bestandteil einer offenen und lernenden Einrichtungskultur.

Kurz & knapp

Unterstützung, institutionelle Aufarbeitung und Rehabilitation haben unterschiedliche Aufgaben.

Ein nicht bestätigter Verdacht ist nicht automatisch eine bewusst falsche Beschuldigung. Rehabilitationsmaßnahmen werden mit der entlasteten Person abgestimmt.

11. Umsetzung, Bekanntmachung und Qualitätssicherung

11.1 Verantwortung für die Umsetzung

Das institutionelle Schutzkonzept der Tagungsstätte Haus Villigst ist verbindliche Grundlage für den Schutz vor sexualisierter Gewalt im Arbeitsalltag.

Die Verantwortung für seine Umsetzung und Weiterentwicklung liegt bei der Geschäftsführung der Tagungsstätte. Sie sorgt im Rahmen ihrer übertragenen Zuständigkeiten dafür, dass die vereinbarten Schutzmaßnahmen bekannt gemacht, umgesetzt und regelmäßig überprüft werden.

Alle Mitarbeitenden tragen durch ihr Verhalten und die Beachtung des Schutzkonzeptes dazu bei, eine Kultur des Respekts, der Achtsamkeit und des Hinsehens zu fördern.

11.2 Bekanntmachung und Zugänglichkeit

Das Schutzkonzept wird allen Mitarbeitenden zugänglich gemacht. Insbesondere müssen der Verhaltenskodex, die Beschwerdewege und die Handlungsanweisungen bei Verdachtsfällen bekannt sein.

Neue Mitarbeitende werden im Rahmen ihrer Einarbeitung in den jeweiligen Arbeitsbereichen mit den wesentlichen Inhalten des Schutzkonzeptes vertraut gemacht.

Auch Gäste sollen sich einfach über die geltenden Schutzstandards sowie die vorhandenen Beschwerde- und Unterstützungsmöglichkeiten informieren können. Hierfür werden geeignete Informationswege genutzt, insbesondere die Rezeption, die Homepage, das Gäste-ABC und Aushänge in der Tagungsstätte.

Die Kontaktdaten der Beratungs- und Meldestellen werden so bereitgestellt, dass sie im Bedarfsfall schnell erreichbar sind.

11.3 Schulung und Sensibilisierung

Die Mitarbeitenden der Tagungsstätte Haus Villigst werden durch Präventionsfachkräfte der Evangelischen Kirche von Westfalen zum Schutz vor sexualisierter Gewalt geschult.

Die Teilnahme an den vorgeschriebenen Präventionsfortbildungen und deren regelmäßige Wiederholung werden entsprechend der kirchengesetzlichen Vorgaben organisiert.

Darüber hinaus sollen Fragen des respektvollen Umgangs, der persönlichen Grenzen und des verantwortungsvollen Umgangs mit Macht und Abhängigkeiten regelmäßig im Arbeitsalltag aufgegriffen werden.

Der Verhaltenskodex bildet hierfür eine verbindliche Grundlage.

11.4 Umsetzung und Überprüfung von Schutzmaßnahmen

Die aus der Risiko- und Potenzialanalyse sowie aus der Arbeit der Steuerungsgruppe abgeleiteten Schutzmaßnahmen werden hinsichtlich ihrer Umsetzung und Wirksamkeit überprüft.

Dies betrifft insbesondere die im Schutzkonzept beschriebenen organisatorischen und räumlichen Verbesserungen sowie die Einrichtung und Bekanntmachung geeigneter Beschwerde- und Meldewege.

Die Geschäftsführung sorgt im Rahmen ihrer Zuständigkeiten dafür, dass erforderliche Maßnahmen veranlasst und ihr Umsetzungsstand nachvollziehbar festgehalten werden.

Noch offene organisatorische Festlegungen werden mit den jeweils zuständigen Stellen abgestimmt.

11.5 Regelmäßige Evaluation und Fortschreibung

Das Schutzkonzept wird regelmäßig auf seine Aktualität und praktische Wirksamkeit überprüft und bei Bedarf weiterentwickelt.

Eine wesentliche Grundlage dafür bildet die Risiko- und Potenzialanalyse, die regelmäßig, im Sinne des KGSsG durchgeführt wird.

Die Ergebnisse werden im Rahmen einer Mitarbeitendenversammlung vorgestellt. Dabei werden personenbezogene Informationen und vertrauliche Sachverhalte geschützt.

Darüber hinaus werden insbesondere folgende Erkenntnisse bei der Weiterentwicklung berücksichtigt:

- Rückmeldungen und Erfahrungen von Mitarbeitenden und Gästen,
- Erkenntnisse aus Beschwerdeverfahren,
- Veränderungen in Arbeitsabläufen, Räumlichkeiten oder Zuständigkeiten,
- Erkenntnisse aus Interventions- und Aufarbeitungsprozessen,
- Änderungen der rechtlichen und landeskirchlichen Vorgaben.

Erforderliche Anpassungen werden durch die zuständigen Stellen veranlasst und entsprechend den geltenden kirchlichen Bestimmungen beschlossen beziehungsweise zur Kenntnis vorgelegt.

Auf diese Weise bleibt das Schutzkonzept ein lebendiger Bestandteil der Arbeit in der Tagungsstätte Haus Villigst und wird kontinuierlich an die tatsächlichen Bedingungen im Haus angepasst.

Kurz & knapp

Schutzmaßnahmen werden umgesetzt und auf ihre Wirksamkeit überprüft.

Die Risiko- und Potenzialanalyse soll mindestens alle zwei Jahre wiederholt werden. Ihre Ergebnisse werden in einer Mitarbeitendenversammlung vorgestellt.

12. Inkraftsetzung und Überprüfung

Das institutionelle Schutzkonzept der Tagungsstätte Haus Villigst wird durch die Steuerungsgruppe abschließend abgestimmt. Eine Beschlussfassung geht an die MAV.

Nach Zustimmung durch die MAV tritt das Schutzkonzept in Kraft.

Das Schutzkonzept bildet die verbindliche Grundlage für die Prävention sexualisierter Gewalt und den Umgang mit entsprechenden Hinweisen und Verdachtsfällen in der Tagungsstätte Haus Villigst.

Alle Mitarbeitenden sind verpflichtet, das Schutzkonzept und den darin verankerten Verhaltenskodex im Rahmen ihrer Tätigkeit zu beachten.

Die Verantwortung für die Umsetzung liegt im Rahmen der jeweiligen Zuständigkeiten bei der Geschäftsführung der Tagungsstätte Haus Villigst und den zuständigen landeskirchlichen Stellen.

Die regelmäßige Überprüfung und Weiterentwicklung erfolgen entsprechend den in Kapitel 11 beschriebenen Verfahren. Erforderliche Änderungen werden durch die zuständigen Stellen abgestimmt und nach den geltenden kirchlichen Vorgaben beschlossen.

Das Schutzkonzept wird nach seiner erstmaligen Erstellung sowie nach Änderungen dem zuständigen Aufsichtsorgan zeitnah zur Kenntnis vorgelegt.

MELDEWEGE

1. BETROFFENE PERSONEN
GÄSTE / MITARBEITENDE

Sie möchten etwas mitteilen?

- Sie haben etwas erlebt
- Sie suchen Hilfe oder Rat
- Sie möchten etwas melden
- Sie entscheiden über Hilfen

HINWEIS

Gäste sind nicht allein durch ihren Aufenthalt meldepflichtig.

Für Mitarbeitende nach § 8 KGSsG gilt bei begründetem Verdacht auf sexualisierte Gewalt oder Abstinenzverstoß die Meldepflicht.

2. MITARBEITENDE IN DER TAGUNGSSTÄTTE HAUS VILLIGST

BERATUNG / UNTERSTÜTZUNG
(freiwillig und vertraulich im Rechtsrahmen)

- zuhören und ernst nehmen
- Informationen und Hilfe anbieten
- auf Wunsch Kontakte vermitteln
- gesetzliche Meldepflicht bleibt bestehen

MELDUNG
(verpflichtend bei begründetem Verdacht)

- direkt an die EKvW-Meldestelle
- nicht selbst ermitteln oder klären
- keine vorherige Freigabe nötig
- Beobachtungen sachlich dokumentieren
- Meldung nicht durch Dokumentation verzögern

3. ANLAUFSTELLEN IN BIELEFELD

BERATUNG / UNTERSTÜTZUNG

Kirchliche Ansprechstelle
Pfarrerin Dr. Britta Jüngst
0151 57659323

Externe Ansprechstelle
Wildwasser Bielefeld e. V.
0521 5573466

MELDESTELLE EKvW

0521 594-381
meldestelle@ekvw.de

- nimmt Meldungen entgegen
- berät zur Verdachtseinschätzung
- informiert zuständiges Leitungsorgan

WICHTIG FÜR MITARBEITENDE

1	2	3	4
WAHRNEHMEN	**ZUHÖREN**	**NOTIEREN**	**MELDEN**
Hinweis ernst nehmen	Schutz und Ruhe schaffen	Erstnotiz erstellen	Bei begründetem Verdacht sofort

AKUTE GEFAHR

110 / 112

Bei unmittelbarer Gefahr sofort Polizei oder Rettungsdienst rufen.

Kirchliche Meldung zusätzlich.

GRUNDSÄTZE FÜR ALLE

- keine eigenen Ermittlungen
- keine Gerüchte weitergeben
- Schutz der betroffenen Person
- Datenschutz beachten
- Hilfe holen; nicht allein handeln

Bei begründetem Verdacht auf sexualisierte Gewalt oder Abstinenzverstoß: unverzüglich an die EKvW-Meldestelle.

Interventions-Kurzplan

Vorgehen bei Hinweisen oder begründetem Verdacht auf sexualisierte Gewalt bzw. Verstöße gegen das Abstinenzgebot

AKUTE GEFAHR **Schutz und Rettung haben Vorrang: Polizei 110 | Rettungsdienst 112.**

Unmittelbare Schutzmaßnahmen einleiten; eine erforderliche kirchliche Meldung zusätzlich unverzüglich vornehmen.

DIE SECHS SCHRITTE IM VERDACHTSFALL

1	**Wahrnehmen und ernst nehmen** Beobachtungen und Mitteilungen aufmerksam aufnehmen. Hinweise nicht ignorieren, bagatellisieren oder vorschnell bewerten.
2	**Zuhören und schützen** Ruhiges, geschütztes Gespräch ermöglichen, persönliche Grenzen respektieren. Nicht drängen oder ausforschend fragen; nötige Sofortmaßnahmen veranlassen.
3	**Sachlich dokumentieren** Zeitnah die einheitliche Erstnotiz nutzen: Datum/Ort, eigene Wahrnehmungen, möglichst wörtliche Aussagen, Maßnahmen. Tatsachen und Einschätzungen trennen. Eine Meldung nicht verzögern.
4	**Bei Unsicherheit beraten lassen** Zur Verdachtseinschätzung fachliche Beratung der EKvW-Meldestelle einholen, möglichst zunächst anonymisiert. Beratung ist freiwillig und darf eine erforderliche Meldung nicht aufhalten.
5	**Bei begründetem Verdacht unverzüglich melden** Begründeter Verdacht auf sexualisierte Gewalt oder Verstoß gegen das Abstinenzgebot: direkt an die EKvW-Meldestelle (§ 8 KGSsG). Keine vorherige Freigabe durch Geschäftsführung oder hausinterne Prüfung.
6	**Zuständige Stellen übernehmen** Die Meldestelle prüft und informiert bei begründetem Verdacht die zuständigen Leitungsstellen. Das Leitungsorgan verantwortet Intervention und ggf. Interventionsteam; Haus Villigst sichert Schutzmaßnahmen vor Ort im Zuständigkeitsrahmen.

UNBEDINGT VERMEIDEN

Keine eigenen Ermittlungen · Keine unbedachte Konfrontation Beschuldigter · Keine Gerüchte oder Weitergabe an Unzuständige · Keine uneingeschränkte Geheimhaltung versprechen

WICHTIGE KONTAKTE:

EKvW-MELDESTELLE / FACHBERATUNG

0521 594-381

meldestelle@ekvw.de

BERATUNG FÜR BETROFFENE

Pfarrerin Dr. Britta Jüngst · 0151 57659323

Extern: Wildwasser Bielefeld · 0521 5573466

Dokumentation vertraulich behandeln: nur über geschützte Wege an berechtigte Stellen weitergeben; nicht in allgemein zugänglichen Teams-Ordnern oder auf privaten Geräten ablegen.

ENTWURF · 02.11.2026 · Anlage zum Schutzkonzept Tagungsstätte Haus Villigst

ERSTNOTIZ

Bei einem Hinweis oder Verdacht auf sexualisierte Gewalt / Grenzverletzungen

> Bitte zeitnah, sachlich und möglichst wortgetreu dokumentieren. Nur notwendige personenbezogene Angaben aufnehmen. Beobachtungen und Mitteilungen von eigenen Einschätzungen trennen.
>
> Keine eigenen Ermittlungen durchführen. Eine erforderliche unverzügliche Meldung darf durch das Ausfüllen dieses Bogens nicht verzögert werden.

01 Aufnahme des Hinweises

Notiz erstellt von	
Funktion / Bereich	
Datum, Uhrzeit der Notiz	
Datum, Uhrzeit des Vorfalls / Hinweises	
Ort / Bereich (soweit bekannt)	

Art der Information

□ Eigene Beobachtung □ Mitteilung einer betroffenen Person □ Mitteilung Dritter □ Sonstiges

02 Personen (nur soweit bekannt und erforderlich)

Hinweisgebende Person	
Betroffene Person(en)	
Weitere beteiligte Personen	

03 Sachverhalt und möglichst wortgetreue Aussagen

Was wurde beobachtet oder mitgeteilt? Tatsachen, Zitate und eigene Wahrnehmungen getrennt darstellen

Weitere Angaben können auf Seite 2 ergänzt werden.

ERSTNOTIZ · Fortsetzung

Bei Bedarf weitere Blätter nummerieren, datieren und dieser Erstnotiz beifügen.

03 Ergänzende Sachverhaltsangaben

Weitere Beobachtungen / wörtliche Aussagen Falls erforderlich

04 Unmittelbare Schutzmaßnahmen / weitere Schritte

Was wurde bereits getan? z. B. Schutz der betroffenen Person, Hilfe organisiert, Notruf 110/112

05 Beratung und gesetzliche Meldung

Bei begründetem Verdacht auf sexualisierte Gewalt oder einen Verstoß gegen das Abstinenzgebot besteht für Mitarbeitende die Pflicht zur unverzüglichen Meldung an die Meldestelle der EKvW (§ 8 KGSsG).

Beratung: wann / bei wem?	
Meldung: wann / an wen?	
Art der Kontaktaufnahme	

Meldestelle EKvW: 0521 594-381 · meldestelle@ekvw.de

06 Übergabe und sichere Aufbewahrung

Übergeben an (Funktion / Stelle)	
Datum / Uhrzeit der Übergabe	
Übermittlungsweg	

Unterlagen nur über geeignete, geschützte Wege weitergeben; keine Ablage in offenen Teamordnern, privaten Geräten oder allgemein zugänglichen Postfächern. Übergabeweg und Aufbewahrung sind mit der EKvW verbindlich abzustimmen.

Unterschrift / Namenszeichen

WICHTIG Diese Erstnotiz ist keine Verdachtsprüfung und ersetzt weder eine erforderliche Meldung noch das Interventionsverfahren.

Selbstverpflichtungserklärung

für respektvolles und grenzachtendes Verhalten in der haupt- und ehrenamtlichen kirchlichen Arbeit

Name: _____

Vorname: _____

Geburtsdatum: _____

Die Arbeit in der Evangelischen Kirche von Westfalen geschieht im Vertrauen auf Gott. Wir arbeiten mit allen Menschen respektvoll und verantwortungsvoll. Besonders wichtig ist der Schutz von Kindern, Jugendlichen und anderen Menschen, die Unterstützung brauchen. Wir achten die Würde jedes Menschen und respektieren persönliche Grenzen.

Darum erkläre ich:

1. Ich respektiere die persönlichen Grenzen aller Menschen. Ich achte die Privatsphäre und das persönliche Schamgefühl.

2. Ich trage dazu bei, dass sich Menschen sicher fühlen. Das gilt besonders für Kinder, Jugendliche und andere schutzbedürftige Menschen. Ich unterstütze ein positives und ermutigendes Umfeld.

3. Ich setze mich dafür ein, dass es keine sexualisierte Gewalt, keine Vernachlässigung und keine andere Gewalt gibt – besonders in der Arbeit mit Schutzbefohlenen.

4. Ich bin mir meiner besonderen Verantwortung als Mitarbeiterin oder Mitarbeiter der Kirche bewusst. Ich nutze meine Rolle nicht aus. Ich gehe verantwortungsvoll mit Nähe und Abstand um und beachte das Abstinenz- und Abstandsgebot gemäß § 4 Absatz 2 u. 3 Kirchengesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt (KGSsG):

> „§ 4 Absatz 2 KGSsG:
>
> Mitarbeitende, in deren Aufgabenbereich typischerweise besondere Macht-, Abhängigkeits- und Vertrauensverhältnisse entstehen, wie z. B. in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen sowie in Seelsorge- und Beratungssituationen, sind zu einem verantwortungsvollen Umgang mit Nähe und Distanz verpflichtet. Sexuelle Kontakte in diesen Verhältnissen sind mit dem kirchlichen Schutzauftrag unvereinbar und daher unzulässig (Abstinenzgebot).

§ 4 Absatz 3 KGSsG:

Alle Mitarbeitenden haben bei ihrer beruflichen oder ehrenamtlichen Tätigkeit das Nähe- und Distanzempfinden des Gegenübers zu achten (Abstandsgebot).“

5. Ich achte aufmerksam auf Kinder, Jugendliche und Erwachsene in Abhängigkeitsverhältnissen. Ich nehme Warnzeichen für Gewalt oder Vernachlässigung ernst. Ich achte auch auf Grenzverletzungen durch Mitarbeitende oder Teilnehmende.

6. Wenn ich unsicher bin, ob es einen begründeten Verdacht auf sexualisierte Gewalt durch eine Mitarbeiterin oder einen Mitarbeiter gibt, hole ich mir Hilfe bei der Meldestelle der Evangelischen Kirche von Westfalen: Telefon: 0521 594-381 E-Mail: meldestelle@ekvw.de

7. Jeden begründeten Verdacht auf sexualisierte Gewalt durch Mitarbeitende melde ich bei der Meldestelle der Evangelischen Kirche von Westfalen (Kontaktdaten siehe Ziffer 6).

8. Bei einem Verdacht spreche ich nicht mit Dritten darüber, zum Beispiel nicht mit der Presse oder in sozialen Netzwerken. Informationen gebe ich nur an die zuständigen Stellen weiter, zum Beispiel an die Meldestelle der Evangelischen Kirche von Westfalen oder an Polizei und Staatsanwaltschaft.

9. Gegen mich liegt kein strafrechtliches Ermittlungs- oder Gerichtsverfahren wegen einer in § 5 Absatz 1 Ziffer 1 KGSsG genannten Straftat vor. Auch gibt es kein entsprechendes Urteil, das noch nicht im erweiterten Führungszeugnis steht. Wenn sich daran etwas ändert, informiere ich sofort meine vorgesetzte Person.

Ort, Datum: _____

Unterschrift: _____

Selbstverpflichtungserklärung

für respektvolles und grenzachtendes Verhalten
für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf der Grundlage eines Honorarvertrages

---

Name: _____

Vorname: _____

Geburtsdatum: _____

Die Arbeit in der Evangelischen Kirche von Westfalen geschieht im Vertrauen auf Gott.
Wir arbeiten mit allen Menschen respektvoll und verantwortungsvoll.
Besonders wichtig ist der Schutz von Kindern, Jugendlichen und anderen Menschen, die Unterstützung brauchen.
Wir achten die Würde jedes Menschen und respektieren persönliche Grenzen.

Darum erkläre ich:

1. Ich respektiere die persönlichen Grenzen aller Menschen.
Ich achte die Privatsphäre und das persönliche Schamgefühl.

2. Ich trage dazu bei, dass sich Menschen sicher fühlen.
Das gilt besonders für Kinder, Jugendliche und andere schutzbedürftige Menschen.
Ich unterstütze ein positives und ermutigendes Umfeld.

3. Ich setze mich dafür ein, dass es keine sexualisierte Gewalt, keine Vernachlässigung und keine andere Gewalt gibt – besonders in der Arbeit mit Schutzbefohlenen.

4. Ich bin mir meiner besonderen Verantwortung als Mitarbeiterin oder Mitarbeiter auf der Grundlage eines Honorarvertrages bewusst.
Ich nutze meine Rolle nicht aus.
Als Mitarbeiterin oder Mitarbeiter auf der Grundlage eines Honorarvertrages gehe ich verantwortungsvoll mit Nähe und Abstand um und beachte das Abstinenz- und Abstandsgebot gemäß § 4 Absatz 2 u. 3 Kirchengesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt (KGSsG):

> „**§ 4 Absatz 2 KGSsG:**
> Mitarbeitende, in deren Aufgabenbereich typischerweise besondere Macht-, Abhängigkeits- und Vertrauensverhältnisse entstehen, wie z. B. in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen sowie in Seelsorge- und Beratungssituationen, sind zu einem verantwortungsvollen Umgang mit Nähe und Distanz verpflichtet. Sexuelle Kontakte in diesen Verhältnissen sind mit dem kirchlichen Schutzauftrag unvereinbar und daher unzulässig (Abstinenzgebot).

§ 4 Absatz 3 KGSsG:
Alle Mitarbeitenden haben bei ihrer beruflichen oder ehrenamtlichen Tätigkeit das Nähe- und Distanzempfinden des Gegenübers zu achten (Abstandsgebot).“

5. Ich achte aufmerksam auf Kinder, Jugendliche und Erwachsene in Abhängigkeitsverhältnissen.
Ich nehme Warnzeichen für Gewalt oder Vernachlässigung ernst.
Ich achte auch auf Grenzverletzungen durch Mitarbeitende oder Teilnehmende.

6. Wenn ich unsicher bin, ob es einen begründeten Verdacht auf sexualisierte Gewalt durch eine Mitarbeiterin oder einen Mitarbeiter gibt, hole ich mir Hilfe bei der Meldestelle der Evangelischen Kirche von Westfalen:
Telefon: 0521 594-381
E-Mail: meldestelle@ekvw.de

7. Jeden begründeten Verdacht auf sexualisierte Gewalt durch Mitarbeitende melde ich bei der Meldestelle der Evangelischen Kirche von Westfalen (Kontaktdaten siehe Ziffer 6).

8. Bei einem Verdacht spreche ich nicht mit Dritten darüber, zum Beispiel nicht mit der Presse oder in sozialen Netzwerken.
Informationen gebe ich nur an die zuständigen Stellen weiter, zum Beispiel an die Meldestelle der Evangelischen Kirche von Westfalen oder an Polizei und Staatsanwaltschaft.

9. Gegen mich liegt kein strafrechtliches Ermittlungs- oder Gerichtsverfahren wegen einer in § 5 Absatz 1 Ziffer 1 KGSsG genannten Straftat vor.
Auch gibt es kein entsprechendes Urteil, das noch nicht im erweiterten Führungszeugnis steht.
Wenn sich daran etwas ändert, informiere ich sofort meine Auftraggeberin oder meinen Auftraggeber.

Ort, Datum: _____

Unterschrift: _____