

# Aktiv gegen sexualisierte Gewalt

Schutzkonzept und Arbeitshilfe  
zur Prävention – Intervention – Hilfe

für Mitarbeitende und Gemeinden  
im Evangelischen Kirchenkreis  
Bad Godesberg-Voreifel



# Inhalt

<b>Vorwort</b>	3
<b>1. Vorbemerkung</b>	4
<b>2. Unser Rahmenschutzkonzept und unsere Grundhaltung zur Sexualität</b>	5
<b>3. Formen von sexualisierter Gewalt</b>	6
3.1. Grenzverletzungen	6
3.2. Sexualisiert übergreifiges Verhalten	7
3.3. Strafrechtlich relevante Formen sexualisierter Gewalt	8
3.4. Täter- und Täterinnenstrategien	8
3.5. Mögliche Anzeichen für sexuelle Gewalterfahrungen	9
3.6. Schutz in der digitalen Welt	10
<b>4. Organisationsstruktur</b>	11
4.1. Allgemeines Beschwerdemanagement	11
4.2. Beschwerdemanagement für Kinder und Jugendliche	12
4.3. Fehlerkultur	12
<b>5. Individuelle Schutzkonzepte: Empfehlungen an die Gemeinden</b>	13
<b>6. Potenzial- und Risikoanalyse</b>	13
<b>7. Umgang mit Mitarbeitenden</b>	14
7.1. Bewerbungsverfahren	14
7.2. Selbstverpflichtungserklärung	14
7.3. Abstinenz- und Abstandsgebot	15
7.4. Führungszeugnis	15
7.5. Schulungen	15
<b>8. Verfahrenswege bei Fällen von sexualisierter Gewalt:</b>	
<b>Zuständigkeit und Strukturen</b>	16
8.1. Vertrauenspersonen	16
8.2. Synodales Interventionsteam	17
8.3. Interventionsplan	17
8.4. Vorgehen in Verdachtsfällen von sexualisierter Gewalt und/oder Kindeswohlgefährdung	18
8.5. Sexualisierte Gewalt durch Vorgesetzte oder unter Mitarbeitenden	19
8.6. Meldepflicht	19
8.7. Kommunikation	19
8.8. Zusammenarbeit und Vernetzung mit den Jugendämtern	20
<b>9. Institutionelle Aufarbeitung und Rehabilitierung</b>	20
<b>10. Evaluation und Überarbeitung</b>	21
<b>11. Anhänge (A1 – A12)</b>	22
Impressum	54

# Vorwort

## GOTT IST TREU, DER WIRD EUCH STÄRKEN UND BEWAHREN VOR DEM BÖSEN. 2. THESS. 3,3

### Liebe Leserinnen und Leser,

die Bindung an das biblische Bekenntnis zur Treue und bewahrenden Zuwendung Gottes nimmt der Evangelische Kirchenkreis Bad Godesberg-Voreifel ernst und sieht sich daher mit allen Mitarbeitenden und Einrichtungen in der Verantwortung und Pflicht, uneingeschränkt für den Schutz von Menschen, insbesondere von Schutzbedürftigen, einzutreten.



Im Folgenden werden das Schutzkonzept und die Arbeitshilfe zur Prävention – Intervention – Hilfe für unseren Kirchenkreis entfaltet.

### Aktiv gegen sexualisierte Gewalt

Im Kirchenkreis Bad Godesberg-Voreifel ist die persönliche und sexuelle Grenzachtung aller Menschen unverzichtbare Grundlage der Arbeit. Unser Schutz gilt insbesondere Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen. Die Arbeit ist von Respekt, Wertschätzung und Vertrauen geprägt.

*Mathias Mölleken, Superintendent, im Mai 2022*

Der Kreissynodalvorstand hat das vorliegende Präventionskonzept im März 2022 beschlossen und am 2. April 2022 der Kreissynode vorgelegt. Dies geschah unter der Federführung von Superintendent i.R. Mathias Mölleken.

Die Umsetzung im Kirchenkreis und in den Gemeinden werde ich nun als Superintendentin weiter begleiten.

Herzlich danke ich allen, die sich weiterhin für die Verankerung des Konzeptes zum Schutz vor sexualisierter Gewalt einsetzen, insbesondere den Vertrauenspersonen des Kirchenkreises Sabine Cornelissen und Rainer Steinbrecher.



Ich bitte Sie, liebe Leserin, lieber Leser, mit dem Konzept weiterzuarbeiten, in Ihrer Umgebung stets aufmerksam hinzuschauen, frühzeitig Beratung in Anspruch zu nehmen, zu helfen und zu handeln.

*Claudia Müller-Bück, Superintendentin*

DANK: Ausdrücklich danken wir dem Kirchenkreis Leverkusen, dass wir die dortige Arbeitshilfe als Grundlage unseres Schutzkonzeptes verwenden dürfen. Zudem bezieht sich das vorliegende Schutzkonzept auch auf unser eigenes Jugendpräventionskonzept „Klarer sehen“ aus dem Jahre 2014.

HINWEIS ZUR AKTUALISIERUNG: Diese Broschüre bildet den Stand von März 2022 ab. Alle Inhalte – gesetzliche Grundlagen, landeskirchliche Vorgaben, empfohlene Handlungsschritte, Kontaktdaten, die enthaltenen Anlagen – werden regelmäßig an die Weiterentwicklung fachlicher Standards und Erkenntnisse angepasst bzw. aktualisiert und unterliegen somit einem fortwährenden Prozess der Veränderung. Deshalb möchten wir an dieser Stelle darauf hinweisen, dass Sie die aktuelle Fassung der „Aktiv gegen sexualisierte Gewalt“ auf der Homepage des Kirchenkreises Bad Godesberg-Voreifel [www.bgv.ekir.de](http://www.bgv.ekir.de) im Hauptmenü unter „Hilfe und Seelsorge“ finden. Wenn Sie unseren QR-Code auf der hinteren Umschlagseite nutzen, gelangen Sie direkt auf die betreffende Seite.

## 1 Vorbemerkung

Mit dem hier vorgelegten Schutzkonzept nimmt der Kirchenkreis Bad Godesberg-Voreifel seine Verantwortung im Blick auf Betroffene von sexueller Gewalt wahr. Wir tun dies im Bewusstsein, dass der Verstoß gegen die sexuelle Selbstbestimmung von Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen zu den schwersten und langfristig belastenden Beeinträchtigungen der Lebenswege führen kann. Dies sind wir nicht bereit hinzunehmen. Gottes Perspektive der besonderen Zuwendung zu den Schwachen verpflichtet uns zu besonderer und verstärkter Aufmerksamkeit für die Betroffenen und zur konsequenten Einnahme ihrer Perspektive. Wir betrachten diese Form von Verbrechen als Verhöhnung von Gottes gut gemeinter Schöpfung, die die gute Gabe der Sexualität einschließt.

Im Rahmen dieses Schutzkonzeptes beschreiben wir vorrangig den Schutz von Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen vor Formen sexualisierter Gewalt in unseren Einrichtungen. Wir fördern und unterstützen darüber hinaus eine weitergehende Sensibilisierung für solche Formen von Gewalt, auch außerhalb unseres hier beschriebenen Kontextes. Auch diesen betroffenen Menschen sehen wir uns verpflichtet.

Wir setzen uns dafür ein, dass Kinder, Jugendliche und Schutzbefohlene in unseren Einrichtungen, Strukturen und Organisationen gemäß dem Kirchengesetz der Evangelischen Kirche im Rheinland (EKiR) „zum Schutz vor sexualisierter Gewalt“ bestmöglich geschützt werden. Dabei haben wir sowohl Orte im Blick, an denen sie beruflich oder ehrenamtlich tätigen Erwachsenen anvertraut werden, als auch Gruppen, in denen sie sich selbst (älteren) Jugendlichen anvertrauen beziehungsweise anvertraut werden. Kinder, Jugendliche und Schutzbefohlene sollen an diesen Schutz- und Kompetenzorten vertrauenswürdige und kompetente Ansprechpersonen finden, wenn sie Hilfe brauchen.

Schweigen hilft nur den Täterinnen und Tätern. Wir wollen die Kommunikation über sexualisierte Gewalt erleichtern. Verharmlosung, Wegschauen, mangelnde Vorstellungskraft sowie fehlende Transparenz müssen endgültig überwunden werden. Gemeinsam wollen wir eine noch stärkere Sensibilisierung für das Thema und die vielfältigen Gefahrenlagen erreichen.

Schutz wird nur dann wirksam sein, wenn sexualisierte Gewalt kein Tabuthema mehr darstellt. Die Sensibilisierung wie auch die Sprachfähigkeit über alle Formen von sexualisierter Gewalt sind unabdingbar.

Die Aufarbeitung von Fällen sexualisierter Gewalt ist wichtig und notwendig. Sie soll gesamtgesellschaftlich dazu beitragen, durch sexualisierte Gewalt in der Familie oder in Institutionen erlittenes Leid anzuerkennen und Erkenntnisse für künftige Prävention, Intervention und Aufarbeitung zu gewinnen. Wir verpflichten uns, alles uns Mögliche dafür zu tun, dass Betroffenen zugehört wird und sie dabei unterstützt werden, über ihre Erfahrungen zu berichten. Unser vorrangiges Ziel ist die Entwicklung einer Kultur der Achtsamkeit.

„Keine Einrichtung kann den Schutz von Kindern und Jugendlichen vor sexueller Gewalt garantieren, dennoch wird übereinstimmend davon ausgegangen, dass Institutionen mit einem fachlich fundierten Schutzkonzept ein geringeres Risiko haben, zum Tatort zu werden.“<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Allroggen, Marc, Gerke, Jelena, Rau, Thea, Fegert Jörg M., Umgang mit sexueller Gewalt. Eine praktische Orientierungshilfe für pädagogische Fachkräfte in Einrichtungen für Kinder und Jugendliche, Universitätsklinikum Ulm 2016, S. 115.

## 2 Unser Rahmenschutzkonzept und unsere Grundhaltung zur Sexualität

Das eine Schutzkonzept, das auf alle Institutionen übertragbar ist, gibt es nicht. Dieses Rahmenschutzkonzept stellt Rahmen und Grundlage für alle dem Kirchenkreis Bad Godesberg-Voreifel zugehörigen kirchlichen Körperschaften dar. Sie sind alle dazu verpflichtet, ihr eigenes Schutzkonzept zu entwickeln und dabei ihre strukturellen und individuellen Spezifika zu berücksichtigen. Wie ein individuell angepasstes Schutzkonzept aussieht, hängt sehr stark von den jeweiligen Kirchengemeinden mit den jeweils vorliegenden Besonderheiten ab.

Unser Anspruch ist, die hier vorgelegten Grundüberzeugungen und Handlungsschritte in grundsätzlicher Form zu beschreiben und zu verabschieden. Im Detail sind sie von den einzelnen Einrichtungen und Kirchengemeinden für ihr jeweiliges Handlungsfeld weiter zu konkretisieren und festzulegen.

Mitarbeitende sollen unterstützt werden, auch bei möglichen persönlichen Befangenheiten, zur Aufklärung von Zweifeln beizutragen und hierbei auf ein für sie transparentes und für die betroffene Person neutrales Aufklärungsverfahren zurückgreifen zu können. Die Einhaltung des Arbeits- und Kirchenrechts, das Ausschöpfen von Präventionsmöglichkeiten sowie der sorgfältige und nachhaltige Umgang mit Vorfällen und Verdachtsmomenten sollen dabei als Grundlage dienen.

Sexualität ist ein natürlicher Bestandteil des Lebens und gehört zum Entwicklungsprozess von Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen. Sie setzt eine positive und respektvolle Haltung zur Sexualität im Allgemeinen voraus. Zudem benötigt sie die Möglichkeit, angenehme und sichere sexuelle Erfahrungen zu machen.

Der Kirchenkreis Bad Godesberg-Voreifel empfindet Vielfalt als Stärke und erkennt sie als Ressource an. Aus diesem Grund setzt er sich gleichermaßen für die Rechte von LSBTTIQ (lesbische, schwule, bisexuelle, transgender, transsexuelle, intersexuelle und queere) Menschen ein. Kein Mensch ist aufgrund seiner sexuellen Identität zu diskriminieren. Alle haben das Recht darauf, frei von Zwängen, Diskriminierung und Gewalt persönliche Erfahrungen zu sammeln und Sexualität zu leben.

Er begrüßt das 2016 in Kraft getretene verschärfte Sexualstrafrecht des §177 StGB, in dem neue Straftatbestände zum Schutz der sexuellen Selbstbestimmung verankert sind. Strafbarkeit erlangt nicht nur ein Mensch, der sexuelle Handlungen mit Gewalt oder durch Gewaltandrohung erzwingt. Strafbar sind ebenso die Ausnutzung bestimmter Umstände und das Hinwegsetzen über den „erkennbaren Willen“ des betroffenen Menschen, denn „Nein heißt Nein“.

Sexualisierte Gewalt stellt hierbei eine sehr besondere Form von Gewalt dar, da diese für die Betroffenen massives Leid und nachhaltige Verletzungen, zum Beispiel in Form von Trauma und enormen Beeinträchtigungen in der Entwicklung und Lebensgestaltung, mit sich bringen kann.

## 3 Formen von sexualisierter Gewalt

Sexualisierte Gewalt beinhaltet viele Facetten. Es gibt ein breites Spektrum zwischen grenzüberschreitendem Verhalten bis hin zu strafrechtlich relevanten Gewalthandlungen, auf die wir im Verlauf näher eingehen wollen.

Insbesondere ist grenzüberschreitendes Verhalten oftmals schwer greifbar, da es hier einen großen subjektiven Empfindungsrahmen gibt. So kann ein

Witz zum Beispiel von jemandem als lustig empfunden werden und von jemand anderem als sexistisch. Es ist ein wichtiges Ziel dieses Schutzkonzeptes, Mitarbeitende für das Thema sexualisierte Gewalt und deren Vielfalt zu sensibilisieren. Es ist uns ein besonderes Anliegen, ein Bewusstsein dafür zu schaffen, wie Verhaltensweisen oder Aussagen auf andere Menschen wirken können.

### 3.1 Grenzverletzungen

Eigene Grenzen und die der anderen wahrnehmen: Grenzverletzende oder auch grenzüberschreitende Handlungen sind oftmals subjektive Empfindungen und nicht objektiv bewertbar. Bei dem Empfinden und Wahrnehmen einer Grenzverletzung spielen bisher Erlebtes und Erfahrenes eine große Rolle. Sie können auch unabsichtlich passieren, da wir in der Regel erst einmal von unseren eigenen persönlichen und körperlichen Grenzen als Richtwert ausgehen. Neben der fehlenden Sensibilität können auch mangelnde Professionalität oder andere kulturelle, religiöse Normen und Werte Gründe für Grenzüberschreitungen sein.

Demnach können auch verletzende und unangebrachte Worte, Witze, heimliche oder vorsichtige Berührungen grenzüberschreitendes Verhalten sein.

#### Beispiele:

- Die Jugendleiterin ist dafür bekannt, dass sie in ihrer Kindergruppe die Kinder mit Kosenamen anspricht. Bei ihr werden alle Mädchen „Mäuschen“ und alle Jungen „Süßer“ genannt.
- Der ehrenamtliche Mitarbeiter in der Konfirmandenarbeit macht den Mädchen des Öfteren Komplimente und betont dabei ihre sexuelle Attraktivität.
- Der Pfarrer stürmt bei einer Freizeit grundsätzlich ohne anzuklopfen in die Zimmer.
- Bei der Sommerfreizeit stylen sich auch die ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen auf. Eine trägt ein bauchfreies Top mit tiefem Ausschnitt, durchsichtiger Bluse und einen Minirock.

- Auf einer Freizeit werden am Kennenlernabend Spiele mit viel Körperkontakt im Dunklen gespielt.
- Die Mitarbeiterin spricht mit den Senior:innen wie mit einem Kind.
- Ein Vorgesetzter legt oftmals seine Hand auf die Schulter seiner Mitarbeiterin, obwohl sie zusammensuckt.
- Eine Kollegin verdreht immer die Augen, wenn ein Kollege sich zu Wort meldet.
- Ein Presbyter greift der Pfarrerin an die Taille.
- In der Beratung sagt die Seelsorgerin: „Ihre Probleme möchte ich haben“. Sie zeigt sich unzugänglich für die Unsicherheit des/der Anderen.
- Bei einem Gespräch merken Sie, wie unwohl Sie sich fühlen. Ihr innerer Drang ist, das Gespräch abubrechen, weil ihre intime Grenze verletzt wurde.

Wenn grenzverletzendes Verhalten nicht thematisiert und korrigiert wird, kann es auch eine Vorstufe von sexualisierter Gewalt darstellen und somit als übergriffiges Verhalten empfunden und eingestuft werden.

## 32 Sexualisiert übergriffiges Verhalten

In der Regel geschieht übergriffiges Verhalten nicht versehentlich, sondern mit Absicht und beinhaltet ein persönliches Fehlverhalten. Zudem ist es oftmals als ein wiederholendes, missachtendes Verhalten zu werten.

Gründe für sexuell übergriffiges Verhalten können unterschiedlich sein, haben in den meisten Fällen aber mit der gewollten Ausübung von Macht, Gewalt oder aber der Befriedigung der eigenen sexuellen Bedürfnisse zu tun.

Bei sexualisiert übergriffigem Verhalten ist frühzeitiges und bewusstes Wahrnehmen und Melden von Fehlverhalten unabdingbar, um gezielt Interventions- und Korrekturmaßnahmen vorzunehmen.

### Wenn „kuscheln“ Pflicht wird

Sexualisierte Gewalt kommt in vielen Formen und Abstufungen vor. Alle Situationen, in denen Menschen beginnen, sich unwohl zu fühlen, können von bewussten und unbewussten Übergriffen geprägt sein. Die aufgelisteten Beispiele können grenzverletzende Situationen darstellen, müssen es aber nicht.

### Wenn Menschen sich unwohl fühlen

#### Beispiele ohne Körperkontakt:

- Ein ehrenamtlicher Mitarbeiter spielt mit einer Gruppe von jungen Mädchen das Spiel „Wahrheit oder Pflicht“. Hier sollen ihm die Mädchen intime Fragen beantworten und sich gegenseitig küssen.
- Die Jugendleiterin spricht am Lagerfeuer ohne Tabus über ihr Sexualleben mit ständig wechselnden Partnern.
- Die Mitarbeitenden zeigen den Konfirmanden und Konfirmandinnen pornografische Videos aus dem Internet.
- jede Art von Voyeurismus

- jede Art von Exhibitionismus, kann je nach Ausprägung auch eine Straftat sein
- anzügliche und aufdringliche Blicke
- abwertendes, beleidigendes und sexualisiertes Verhalten zum Beispiel in Kommentaren über die Figur, mit vulgären Begriffen oder mit Gesten
- das Erstellen von Nacktfotos, Videos und anderem pornografischen Material unter Ausnutzung einer Abhängigkeit

#### Beispiele mit Körperkontakt:

- In der Jugenddisco tanzt ein Mitarbeiter die Jugendlichen mit sexuell eindeutigen Tanzbewegungen an.
- In der Gruppenstunde der Kindergruppe gibt es immer eine „Knuddelzeit“, in der alle Kinder mit der Leiterin kuscheln müssen.
- Ein Kollege/ein Vorgesetzter gibt gerne im Vorbeigehen Mitarbeiter:innen einen Klaps auf das Gesäß.
- Der Pfarrer legt die Hand auf das Knie einer Mitarbeiterin.
- ungewollte Küsse
- vermeintlich zufällige Berührungen beispielsweise an Brust, Po, Scheide oder Penis
- sexuell übergriffige Pflege
- eine andere Person an ihren/seinen Geschlechtsteilen anfassen zu müssen
- sich heimlich im Gedränge (zum Beispiel bei einer Tanzparty) am Anderen zum Zweck der sexuellen Erregung reiben (Frotteurismus)
- das Eindringen mit Fingern, Zunge, Penis oder Gegenständen in den Mund, den After oder die Scheide von Personen oder der Versuch, dies zu tun
- bei sexuellen Handlungen in einer therapeutischen Situation handelt es sich immer um sexuelle, grenzverletzende (und strafrechtlich relevante) Übergriffe – auch wenn sie für therapeutisch erklärt werden

### 33 Strafrechtlich relevante Formen sexualisierter Gewalt

Das Strafgesetzbuch fasst strafrechtlich relevante Formen sexualisierter Gewalt unter den „Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung“ zusammen. Im Anhang können die wichtigsten Paragraphen nachgelesen werden (**Anhang 10**).

Strafrechtlich relevante Formen von sexualisierter Gewalt können auch Körperverletzung, Nötigung, Erpressung oder sexueller Missbrauch sein. Sie können also mit und ohne Körperkontakt stattfinden.

### 34 Täter- und Täterinnenstrategien

Die Zahl der von sexualisierter Gewalt Betroffenen sind auch heute noch enorm hoch und die Dunkelziffer ist - vermutlich - bei weitem höher.

Sexualisierte Gewalt ist kein Randphänomen und häufig sind die zu den Täter:innen nahestehende Personen aus dem Freundes- und Familienkreis. Eine ebenfalls größere Rolle spielen Menschen, die in Pflege- und Fürsorgekontexten arbeiten.<sup>2</sup> Sexualisierte Gewalt durch Jungen/Männer wird immer noch weitaus häufiger aufgedeckt als begangene Taten von Mädchen/Frauen. Sexualisierte Gewalt durch Frauen ist zum einen noch stärker tabuisiert und zum anderen erkennen Jungen/Männer oft erst sehr spät, dass sie Opfer geworden sind. Scham, Rollenstereotype und eigene physische Reaktionen (zum Beispiel Erregung, Ejakulation) in übergriffigen Situationen können Jungen/Männer oft nicht einordnen und geben sich mehr noch als Mädchen und Frauen eine Teilschuld.

„Es gibt keine typischen Täterpersönlichkeiten.“<sup>3</sup> Dennoch lassen sich einige Merkmale, Verhaltensweisen und Strategien beobachten.

Täter:innen

- suchen gezielt die Nähe zu Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen
- arbeiten oft in entsprechenden Arbeitsfeldern
- zeigen ein überdurchschnittliches Engagement
- verbringen fast ihre ganze Zeit mit Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen
- suchen gezielt emotional bedürftige Menschen
- bauen gezielt Beziehungs- und Vertrauensverhältnisse zu potenziell Betroffenen auf
- bedienen sich des sogenannten Groomings

(Anbahnungsphase) mittels Aufmerksamkeit, Anerkennung, Geschenken oder besonderen Aktivitäten

- testen die Widerstände der Betroffenen
- platzieren sexuelle Themen und nehmen „zufällig“ Körperkontakt auf
- erproben und normalisieren spielerisch sexuelle Interaktionen
- bedienen sich psychotrop wirkender Substanzen wie Alkohol oder K.O.-Tropfen
- gehen planvoll vor
- erzeugen Schuldgefühle
- schaffen Mitwissende
- verpflichten zur Geheimhaltung
- sprechen Drohungen und (emotionale) Erpressungen aus
- isolieren Betroffene von ihren Freunden und der Familie<sup>4</sup>

Anhand dieser Merkmale und Strategien wird deutlich, sexualisierte Gewalt „passiert nicht aus Versehen, sondern absichtlich und äußerst planvoll – in großem Ausmaß und in Dimensionen, die uns oft nicht klar sind“<sup>5</sup>. Täter:innen suchen sich immer wieder Rechtfertigungen für ihr Handeln und ihr grenzverletzendes Verhalten.

Oftmals fehlen ihnen ein eindeutiges Unrechtsbewusstsein und die Empathie, sich in Geschädigte hineinzusetzen. Sie nutzen zur eigenen sexuellen Befriedigung ihre Macht- und Autoritätsposition aus und „missbrauchen, misshandeln und vergewaltigen, weil sie es tun wollen. Die Verantwortung der Taten liegt allein bei ihnen“<sup>6</sup>.

2 Vgl. Allroggen et al., Umgang (wie Anm. 1), S. 7ff.

3 Die Zeit heilt keineswegs alle Wunden. Leitlinien zum Umgang mit sexualisierter Gewalt, Evangelische Kirche im Rheinland (Hrsg.), Düsseldorf 2012, S. 12.

4 Vgl. Allroggen et al., Umgang (wie Anm. 1), S. 115 ff.

5 Sexualisierte Gewalt, FORUM Sexualaufklärung und Familienplanung 2. Informationsdienst der Bundeszentrale für Gesundheitliche Aufklärung, Köln 2015, S. 43.

6 Die Zeit heilt keineswegs alle Wunden (wie Anm. 3), S. 12.



Ein offener Umgang mit dem Thema schränkt die Handlungsspielräume von Täter:innen enorm ein und stärkt die Kinder und Jugendlichen, Eltern und Fachkräfte. Aus diesem Grund wollen wir mit der Implementierung unseres Schutzkonzeptes - soweit es uns möglich ist - sichere Orte schaffen, um potenziellen Täter:innen keinen Raum zu bieten.

Sexualisierte Gewalt findet größtenteils im sozialen Nahraum der Kinder, Jugendlichen und Schutzbefohlenen statt. 80 bis 95 Prozent der Täter:innen sind nahe Bekannte oder Verwandte wie Väter, Mütter, Onkel, Tanten, Großeltern, Freund:innen der Familie, Nachbar:innen, Gruppenleiter:innen, Erzieher:innen, Pfarrer:innen, Ärzt:innen, Lehrer:innen oder Babysitter:innen. Dies sind alles Menschen, denen die Kinder, Jugendlichen und Schutzbefohlenen nahestehen, die sie kennen und denen sie vertrauen. Es sind ganz normale Menschen jeden Alters, jeder sozialen Schicht, unabhängig von Beruf, Herkunft oder sexueller Orientierung. Innerhalb der Gemeinde bestehen solche Täter:in-Opfer-Beziehungen oft

zwischen Leitenden beziehungsweise ehrenamtlich Mitarbeitenden und Teilnehmenden. Aber auch das Verhältnis zwischen Leitenden und ehrenamtlich Mitarbeitenden ist ein Beziehungsgeflecht, das potenzielle Täter:innen anzieht. Täter:innen sind sich des Machtgefälles sehr bewusst. Macht auszuüben und die eigene Macht über andere zu spüren, ist ein zentraler Beweggrund, um sexualisierte Gewalt auszuüben. Sie verschafft Täter:innen Befriedigung. Man sieht es keinem Menschen an, ob er andere Menschen missbraucht. Die Täter:innen sind oft Menschen mit tadellosem Ruf. Viele sind kirchlich oder politisch aktiv, beruflich erfolgreich oder engagiert für die Belange von Kindern und Jugendlichen und ihnen Anvertrauten. Niemand würde ihnen zutrauen, dass sie sich an diesen vergeifen. Dies macht es neben dem Abhängigkeitsverhältnis der Betroffenen zu dem/der Täter:in so schwer, sie zu entlarven. Denn viele Betroffene denken, dass ihnen niemand glaubt, da niemand so etwas von einem solchen Menschen erwarten würde.

### 35 Mögliche Anzeichen für sexuelle Gewalterfahrungen

Betroffene von sexualisierter Gewalt müssen sich oft mehrfach überwinden, andere von ihren Erlebnissen zu berichten, um schlussendlich Unterstützung zu erfahren.

Die Beweggründe sind häufig ein überforderndes Gefühlschaos gespickt mit Wut, Scham, Verzweiflung, Angst, Ohnmacht und eingeredeter Schuld. Insbesondere wenn Täter:innen aus dem familiären Umfeld stammen, befürchten Kinder und Jugendliche das Zerbrechen der Familie und stecken in einem enormen Loyalitätskonflikt.

Es ist für viele ein langer und schwerer Weg, jemanden zu finden, der zuhört, ihnen Glauben schenkt und Hilfe anbietet.

Zwischen Betroffenen und Täter:innen besteht immer ein Machtgefälle. Letztere sind ihrem Opfer überlegen, zum Beispiel:

- in der Familienposition (Vater-Kind, Tante-Neffe, Opa-Enkelin)
- in der beruflichen oder kirchlichen Hierarchie (Gruppenleitung-Gruppenmitglied, Pfarrer:in-Konfirmand:in, Vorgesetzte:r-Mitarbeiter:in)
- im Alter und/oder in der körperlich-sexuellen Entwicklung
- in der emotionalen Abhängigkeit (Leitende- Kinder, Seelsorger:in-Hilfesuchende:r)

- in der geistigen Kapazität (Pfleger:in-Mensch mit geistiger Behinderung)
- in der körperlichen Kraft oder Bereitschaft zu Aggression
- im Wissen, im sozialen Ansehen

Die folgende Liste von Signalen soll als Hinweis dienen, wie Auffälligkeiten aussehen könnten. Wichtig ist hierbei, dass die genannten Auffälligkeiten auch völlig andere Ursachen haben können. Es greift zu kurz, ausschließlich an sexualisierte Gewalt als Ursache zu denken, wenn Kinder, Jugendliche und Schutzbefohlene eine oder mehrere der nachfolgend beschriebenen Verhaltensweisen zeigen. Die Beispiele sollen aber sensibel machen für jene Menschen, die auffällig sind. Und sie sollen dafür sorgen, dass man auf den/die Betroffene:n zugeht, ihnen Vertrauen und Verständnis entgegenbringt. Und vielleicht in einem vertraulichen Gespräch versucht, mehr zu erfahren.

Grundsätzlich ist immer dann besondere Wachsamkeit geboten, wenn sich das Verhalten ändert, ohne dass ein Grund dafür ersichtlich ist.

Mögliche Anzeichen für sexuelle Gewalterfahrungen könnten sein<sup>7</sup>:

- unangemessenes sexualisiertes Verhalten
- unangemessene sexualisierte Sprache
- Probleme mit Grenzen der Intimität und Intimsphäre anderer: das Kind, der/die Jugendliche, der/die Schutzbefohlene kommt immer wieder zu nah oder ist sehr distanziert
- plötzlich verstärktes Schamgefühl
- unübliches aggressives Verhalten
- häufige oder andauernde Nervosität und Unruhe
- der/die Betroffene wirkt verschlossen und bedrückt, zieht sich in sich zurück, teilt sich weniger als gewohnt mit
- plötzlich veränderte Einstellung gegenüber Zärtlichkeiten, Körperkontakt und Sexualität
- Verweigerung von Hygienemaßnahmen wie Duschen und Waschen oder im Gegenteil übertriebenes Duschen und Waschen

- Meidung bestimmter Orte, Situationen und Personen, oft auch in Verbindung mit abschätzigen Kommentaren
- der/die Schutzbefohlene will nicht mit bestimmten Personen allein sein
- auf einmal keine Lust mehr zur Teilnahme an Veranstaltungen, ohne erkennbares Motiv
- wieder einnässen/einkoten

Darüber hinaus könnten verschiedene körperliche Merkmale auf sexuelle Gewalterfahrungen hinweisen. Dazu gehören:

- Verletzungen im Genitalbereich
- Hautprobleme
- Essprobleme
- Schlafstörungen oder Übermüdung
- Wahrnehmungsstörungen
- Sich-selbstverletzendes Verhalten wie zum Beispiel Ritzen oder das Ausreißen von Haaren
- Konzentrations- und Leistungsstörungen<sup>7</sup>

### 3.6 Schutz in der digitalen Welt

Die moderne, sich digitalisierende Welt der Film- und Fernsehindustrie sowie die sozialen Medien haben die Generation Selfies und die sogenannten ‚digital natives‘ enorm geprägt und beeinflussen täglich das Leben aller Menschen.

Die meisten gehen ungehemmt mit Bild- und Personenrechten um und sind sich der digitalen Gefahren und Ausmaße nicht umfänglich bewusst. Digitale Medien erleichtern Grenzverschiebungen, fördern und fordern die Selbstdarstellung (digitaler Exhibitionismus) und verändern zudem das Beziehungsleben. Diese fundamentale Veränderung durch die digitalen Medien bietet einen Nährboden für sexualisierte Gewalt. Insbesondere Täter:innen ermöglichen sie einen leichteren, unmittelbaren und ungestörteren Zugang zu ihren potenziellen Opfern.

Sexualisierte Gewalt im digitalen Raum tritt in der Regel durch

- Cybergrooming (annähern/anbahnen)
- Sexting (erotische/sexuelle Textnachrichten)
- Sextortion (Erpressung und Bloßstellung)
- sexualisierte Peergewalt (Übergriffe/Gewalt unter Kindern und Jugendlichen gleichen Alters)
- Sharegewaltigung (digitale Verbreitung von sexueller Gewalt) und
- Livestream-Missbrauch

auf, um hier diese Formen kurz zu benennen. Wir sind uns der Gefährdungsdimension der digitalen Welt bewusst, dennoch sind wir uns auch der Grenzen dieses Konzeptes bewusst und verweisen an die Stelle „Unabhängige Beauftragte für Fragen des sexuellen Kindesmissbrauchs“.<sup>8</sup>

<sup>7</sup> Ermutigen, Begleiten, Schützen, Eine Handreichung für Mitarbeitende in der Evangelischen Jugend zum Umgang mit sexueller Gewalt, hrsg. v. Amt für Jugendarbeit der Evangelischen Kirche im Rheinland/Amt für Jugendarbeit der Evangelischen Kirche von Westfalen/Referat Jugend-, Frauen und Bildungsarbeit der Lippischen Landeskirche/Arbeitsgemeinschaft der Evangelischen Jugend NRW, 3. erweiterte Auflage 2013, S. 26.

<sup>8</sup> Vgl. <https://beauftragte-missbrauch.de/>, Unabhängiges Amt der Bundesregierung, organisatorisch angesiedelt im Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ), (zuletzt abgerufen am 27.04.2021).

## 4 Organisationsstruktur

Das Schutzkonzept des Kirchenkreises Bad Godesberg-Voreifel bildet den Rahmen für die Schutzkonzepte der zugeordneten Gemeinden und ihrer Einrichtungen.

Die Dienst- und Fachaufsicht gegenüber den Mitarbeitenden der Einrichtungen des Kirchenkreises liegt beim KSV und dem/der Superintendent:in. Die jeweiligen Dienst- und Fachaufsichten sind klar geregelt und jeder/jedem Mitarbeitenden bekannt. Die Verfahrenswege zum Schutz gegen sexualisierte Gewalt sind durch das Konzept geregelt.

Wiederkehrende Sensibilisierungsprozesse erfolgen innerhalb der Teams durch regelmäßige Besprechungen und Reflexionen der eigenen Haltung und Handlungen. Dabei kommt der jeweiligen Leitung eine besondere Verantwortung zu.

Die Mitarbeiter:innenvertretung wird in die Entscheidungsprozesse entsprechend dem Mitarbeitervertretungsgesetz (MVG-EKD) aktiv einbezogen.

Die Verantwortung für die Öffentlichkeitsarbeit liegt bei dem/der Superintendent:in und dem/der Mitarbeiter:in im Bereich Öffentlichkeitsarbeit.

Das Schutzkonzept mit allen Abläufen und Zuständigkeiten wird vom KSV beschlossen und der Synode vorgestellt. Es wird schriftlich in den Abteilungen vorgehalten.

Der KSV beruft Vertrauenspersonen, die in erster Linie als „Lotsen im System“ fungieren. Sie nehmen im konkreten Fall eine erste Orientierung vor und leiten diese an entsprechend geschulte und beauftragte Personen weiter.

### 4.1 Allgemeines Beschwerdemanagement

Ein weiteres Ziel dieses Schutzkonzeptes ist es, klar auf die Abläufe und Verantwortlichkeiten in Bezug auf das Beschwerde- und Notfallmanagement hinzuweisen. Nicht nur in Fällen von sexualisierter Gewalt ist ein klarer und transparenter Ablauf unabdingbar. Ein allgemeines Beschwerdemanagement trägt einen elementaren Teil zur Qualitätssicherung bei.

Beschwerden sehen wir als konstruktive Kritik an, die auf einen Missstand hinweisen. Gemeldete Missstände können somit überprüft und im Bedarfsfall behoben werden. Viele Beschwerden werden nicht vorgetragen, da sie oftmals als nicht erfolgsversprechend angesehen werden. Dem möchten wir mit der Implementierung eines Beschwerdeverfahrens entgegenwirken.

Beschwerden werden von der jeweiligen Leitung des Amtes der Einrichtungen oder dem/der Vorsitzenden des Presbyteriums beziehungsweise der jeweiligen Stellvertretung schriftlich, telefonisch oder persönlich entgegengenommen. Beschwerden werden ernst- und angenommen. Für Beschwerden über Leitungskräfte ist der Superintendent beziehungsweise die Superintendentin zuständig.

Das allgemeine Beschwerdeverfahren ist unabhängig von Anschuldigungen, die den strafrechtlichen Bereich betreffen. In Fällen von sexualisierter Gewalt tritt immer der Interventionsplan in Kraft (**Anhang 7**).

## 42 Beschwerdemanagement für Kinder und Jugendliche

Im Bundeskinderschutzgesetz zur Erlaubnis für den Betrieb einer Einrichtung laut §45 Abs. 2 Satz 3 SGB VIII ist geregelt, dass „zur Sicherung der Rechte von Kindern und Jugendlichen in der Einrichtung geeignete Verfahren der Beteiligung sowie der Möglichkeit der Beschwerde in persönlichen Angelegenheiten Anwendung finden“. Somit wird das Beschwerdemanagement zur tragenden Säule bei der Umsetzung der Rechte von Kindern und Jugendlichen.

Sich beschweren zu können und ein offenes Ohr zu finden, bedeutet Vertrauen aufzubauen und Hilfe zu bekommen. Je breiter das Verständnis von Beschwerden gefasst wird und auch klein wirkende Beschwerden ernst genommen werden, umso höher ist die Wahrscheinlichkeit, dass Kinder und Jugendliche sich mit größeren und ernststen Problemen entsprechend mitteilen. Somit sind wir angehalten, eine beschwerdefreundliche Einrichtungskultur und gleichzeitig verbindliche Verfahrensstandards zu entwickeln. Niemand darf aufgrund einer Beschwerde benachteiligt, diffamiert oder in einer anderen Art und Weise unter Druck gesetzt werden.<sup>9</sup>

Beschwerden von Kindern sind ernst zu nehmen, zu prüfen, Änderungsmöglichkeiten mit den Kindern

und Jugendlichen partizipativ zu eruieren und zu implementieren.

Innerhalb der Potential- und Risikoanalyse empfehlen wir bisherige Beschwerdemöglichkeiten auf ihre Nutzung und Eignung zu überprüfen. Nicht nur unterschiedliche Ansprechpersonen, sondern auch verschiedene Erreichbarkeitswege sind sinnvoll.

„Kinder und Jugendliche wenden sich in ihrem Alltag bei Sorgen, Nöten und Kritik an Menschen, denen sie vertrauen, die sie gut kennen und einschätzen können und deren Rückmeldung sie als hilfreich erleben.“<sup>10</sup> Somit sind die Personen, die Kinder ansprechen, in der Regel nicht die von Vorgesetzten bestimmten Personen, sondern ihnen vertraute Menschen aus dem näheren Umfeld. Kinder und Jugendliche suchen sich diese Personen selbst aus. Aus diesem Grund sollten alle Mitarbeitenden über die geltenden Beschwerdewege informiert sein, um sicher in Krisensituationen handeln zu können.

Bei Beschwerden in Fällen von sexualisierter Gewalt ist immer die Vertrauensperson des Kirchenkreises zu informieren.

## 43 Fehlerkultur

Grundsätzlich streben wir im Kirchenkreis einen konstruktiven Umgang mit Fehlern an. Wir betrachten Fehler als Chance zur Weiterentwicklung und analysieren Entstehungszusammenhänge entsprechend gewissenhaft und sachlich. Fehler sind erlaubt, aber die Suche nach den Ursachen ist unerlässlich, um erneutem Fehlverhalten entgegenzuwirken. Zugeständnisse und der offene Umgang mit Fehlern sollten auch entsprechend honoriert werden. Uns ist bewusst: Eine gute Fehlerkultur ist die Basis für ein professionelles Beschwerdeverfahren.

Allerdings erklären wir: Fehler sind in Bezug auf sexualisierte Gewalt anders zu betrachten. Der Kirchenkreis hat gegenüber sexualisierter Gewalt eine klare Null-Toleranz-Haltung.

Gerade im Kontext sexualisierter Gewalt ist ein frühzeitiges Erkennen und Melden von Fehlverhalten unabdingbar, um gezielt Korrektur- und Präventionsmaßnahmen vorzunehmen. Wir streben an, dass sich alle uns anvertrauten Menschen sicher sein können, dass in Fällen von sexualisierter Gewalt nach professionellen Standards gehandelt wird.

Im Blick auf Täter und Täterinnen betonen wir: Jeder Mensch ist für sein Handeln verantwortlich und muss mit entsprechenden Konsequenzen rechnen. Dabei ist es uns ein Anliegen, auch im kirchlichen Sinne, dass wir die Taten und nicht den verantwortlichen Menschen verurteilen.

<sup>9</sup> Vgl. Urban-Stahl, Ulrike, Jann, Nina, Borchert, Susan, Grapentin, Henriette, „Beschwerden erlaubt! 10 Empfehlungen zur Implementierung von Beschwerdewegen in Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe, Berlin 2013, S. 10ff.

<sup>10</sup> Ebenda, S. 10.

## 5 Individuelle Schutzkonzepte: Empfehlungen an die Gemeinden

Im Folgenden sind, in Anlehnung an das Rahmenkonzept der EKIR, die wichtigsten Themen aufgelistet, die im individuellen Konzept verankert sein sollten. Jede Gemeinde ist frei darin, diese ausführlicher oder in einer anderen Reihenfolge aufzugreifen und aufzuarbeiten.

Die Schutzkonzepte und jede spätere Änderung sind dem Kreissynodalvorstand vorzulegen.

Das Rahmenkonzept des Kirchenkreises Bad Godesberg-Voreifel bietet einige Bausteine, die sich alle zugehörigen Körperschaften zu Nutze machen und in die individuellen Schutzkonzepte übernehmen sollten.

Jedes Schutzkonzept umfasst zumindest folgende Bausteine:

- Fehlerkultur
- Umgang mit Mitarbeitenden

- Umgang mit Schutzbefohlenen
- Selbstverpflichtungserklärungen
- Führungszeugnisse
- Vertrauenspersonen des Kirchenkreises
- Intervention und Interventionsplan
- Schulungen
- Meldepflicht
- Rehabilitation und Aufarbeitung

Jeder Baustein eines Schutzkonzeptes ist gleich wichtig und zusammen bilden sie die Basis zur Gestaltung eines Schutzraumes für Kinder, Jugendliche und Schutzbefohlene.

Die Weiterentwicklung und fortlaufende Thematisierung von Schutzkonzepten ist Leitungsaufgabe. Ein Schutzraum zu sein und auch zu bleiben, ist ein dynamischer Prozess, der von oben gesteuert sein sollte. Es ist allerdings unabdingbar, dass alle Mitarbeitenden diesen Prozess mitgestalten.

## 6 Potenzial- und Risikoanalyse

Das Ziel der Potenzial- und Risikoanalyse ist es, Stärken und Schwachstellen in den einzelnen Körperschaften zu erkennen und niederzuschreiben. Die Ergebnisse dienen der anschließenden Arbeit. Insbesondere die identifizierten Risiken sollten beseitigt beziehungsweise so weit wie möglich reduziert werden.

Einige Risiken (zum Beispiel in Seelsorge- und Beratungsangeboten) sind nicht gänzlich zu vermeiden,

da es sich in vielen kirchlichen Arbeitsgebieten auch um Vertrauensverhältnisse handelt, die es ebenso zu schützen gilt. Wichtig ist, dass eine klare Haltung bezüglich unvermeidlicher Risiken vorherrscht. Zudem sollten Mitarbeitende sich dieser Risiken bewusst sein und diese in regelmäßigen Abständen thematisieren (**Anhang 3**).

## 7 Umgang mit Mitarbeitenden

Alle Mitarbeitenden sind für die Umsetzung des Schutzkonzeptes mitverantwortlich. Unser Ziel ist es, alle zu sensibilisieren und entsprechend ihres Arbeitsgebietes regelmäßig zu schulen. Alle beruflich Mitarbeitenden haben ein erweitertes Führungszeugnis vorzulegen, bei ehrenamtlich Mitarbeitenden entscheidet das jeweilige Leitungsorgan nach Art der Tätigkeit, Intensität und Dauer des Kontaktes mit Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen, ob ein erweitertes Führungszeugnis vorzulegen ist.

Die Selbstverpflichtungserklärung ist von allen zu unterzeichnen.

Der vorliegende Interventionsplan liegt allen Mitarbeitenden vor.

Im Sinne der Prävention sind uns die folgenden Themen wichtig, die stetig in den unterschiedlichen Teams Beachtung finden sollten:

- Sprache, Wortwahl, Kleidung
- Verhältnis von Nähe und Distanz
- Angemessenheit von Körperkontakt
- Beachtung der Intimsphäre
- Zulässigkeit von Geschenken
- Medien und soziale Netze
- Erzieherische Maßnahmen

### 7.1 Bewerbungsverfahren

Ein Bestandteil von Vorstellungsgesprächen im Kirchenkreis Bad Godesberg-Voreifel ist der Verweis auf die klare Haltung gegenüber sexualisierter Gewalt. Neben der Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses und der Unterzeichnung der Selbstverpflichtungserklärung wird außerdem auf die verpflichtende Teilnahme an Schulungen hingewiesen. Potenzielle Täter:innen sollen durch diese präventiven Maßnahmen abgeschreckt werden. Eine enttabuisierte Auseinandersetzung mit dem Thema muss hohe Priorität haben.

Ein Satz: „Unsere Gemeinde arbeitet auf der Grundlage der Leitlinien zum Schutz vor körperlicher, sexueller und emotionaler Gewalt“, kann helfen, mögliche Täter:innen abzuschrecken. Den Bewerber:innen sollte im Verlauf des Bewerbungsverfahrens be-

wusst sein, dass die Gemeinde mit grenzwahrenden Standards gegen sexualisierte Gewalt arbeitet.

Dies gilt auch bei der Durchführung von Vorstellungsgesprächen. Leider gibt es keine verlässlichen oder allgemeingültigen Hinweise, ob eine Person übergriffig sein wird. Dennoch ist es besonders wichtig, im Vorstellungsgespräch auf die Leitlinien der eigenen Gemeinde hinzuweisen. Hier kann es ebenso helfen, wenn die Offenheit der Bewerber:innen für die Problematik „abgeklopft“ wird und eine Diskussion zum Thema Grenzverletzungen, Rechte von Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen oder „Nähe und Distanz in der Arbeit“ geführt wird. Eine klare fachliche Diskussion kann Aufschluss über die Professionalität und Fachlichkeit des/der Bewerber:in geben.

### 7.2 Selbstverpflichtungserklärung

Die Voraussetzung zur beruflichen und ehrenamtlichen Mitarbeit im Kirchenkreis ist die Unterzeichnung der Selbstverpflichtungserklärung, die als erster Orientierungsrahmen für einen respektvollen, wertschätzenden und grenzachtenden Umgang dient. Mit Hilfe der Selbstverpflichtungserklärung soll noch einmal sensibilisiert und der Blick für die

schützenswerten Belange von Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen geschärft werden.

Zu Dienstbeginn verpflichten sich die beruflich und ehrenamtlich Mitarbeitenden mit ihrer Unterschrift, das vom Kirchenkreis Bad Godesberg-Voreifel gewünschte Verhalten ernst zu nehmen (**Anhang 5**).

## 73 Abstinenz- und Abstandsgebot

Mitarbeitende, in deren Aufgabenbereich typischerweise Macht-, Abhängigkeits- und Vertrauensverhältnisse entstehen, wie insbesondere 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.

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

## 74 Führungszeugnis

Alle beruflich Mitarbeitenden im Kirchenkreis legen ein erweitertes Führungszeugnis vor. Bei den ehrenamtlich Mitarbeitenden ab dem Alter von 14 Jahren entscheidet der Träger je nach Art der Tätigkeit, Dauer und Verantwortung der Mitarbeit, ob ein Führungszeugnis vorgelegt werden muss.

Gemäß Bundeskinderschutzgesetz §72a SGB VIII sind alle Mitarbeitenden in der Kinder- und Jugendhilfe dazu verpflichtet, ein erweitertes Führungszeugnis vorzulegen, um sicherzustellen, dass keine „einschlägig“ vorbestraften Personen in diesem Tätigkeitsfeld beschäftigt werden. Dies gilt sowohl für beruflich wie auch ehrenamtlich Mitarbeitende.

Rechtskräftig verurteilte Personen bezüglich Straftaten nach den §§171, 174 bis 174c, 176 bis 180a, 181a, 182 bis 184f, 184i, 184j, 184k, 184 l 201a, 225, 232 bis 233a, 234, 235 oder 236 des Strafgesetzbuches sind

grundsätzlich von einer Tätigkeit auszuschließen.

Der Kirchenkreis Bad Godesberg-Voreifel stellt sicher, dass diese Vorschriften eingehalten werden, und veranlasst die Vorlage des Zeugnisses bei Einstellung und die regelmäßige Wiedervorlage gemäß §30 Absatz 5 und §30a Absatz 2 des Bundeszentralregisters.

Die Personalabteilung dokumentiert, archiviert und verwaltet die Daten entsprechend den Bestimmungen des Datenschutzes. Pfarrer:innen reichen das erweiterte Führungszeugnis auf dem Dienstweg beim Landeskirchenamt ein.

Die Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses erfolgt nach den Vorgaben der kommunalen Gebietskörperschaft (in der Regel längstens fünf Jahre) und ist von der Personalabteilung zu initiieren<sup>11</sup> (**Anhang 6**).

## 75 Schulungen

In Schulungen werden Mitarbeitende allgemein für das Thema sexualisierte Gewalt sensibilisiert, für den Umgang mit einem Verdachtsfall geschult und über die internen Verfahrenswege informiert.<sup>12</sup>

Die Inhalte und die Zielgruppen der einzelnen Fortbildungsmodul unterscheiden sich je nach Einsatzort und Verantwortungsbereich. Alle Mitarbeitenden nehmen nach erfolgter Anstellung/Tätigkeitsaufnahme an einer individuell passgenauen Schulung teil. Eine Auffrischung muss nach Kirchengesetz nicht sein, wäre aber mindestens alle fünf Jahre sicher sinnvoll.

In Anlehnung an die EKIR und deren erstellte Schulungsmaterialien (hinschauen-helfen-handeln) werden die Schulungen von Mitarbeitenden des Kirchenkreises durchgeführt, die im Vorfeld an den Multiplikatoren-Schulungen teilgenommen haben. Es wird drei Fortbildungsmodul geben: Basismodul – Intensivmodul – Leitungsmodul (**Anhang 12**).

Die Superintendentur stellt die Einhaltung und Umsetzung der Vorgaben für die beruflich Mitarbeitenden sicher. Durch sie erfolgt eine jährliche Abfrage bezüglich Neueinstellungen und Schulungsbedarfen.

Im Regelfall werden Schulungen kirchenkreisweit angeboten. Die Einsatzstellen haben die Verantwortung für die Einhaltung dieser Rahmenbedingungen für ehrenamtlich Mitarbeitende.

Mitarbeitende, die im Besitz einer „Jugendleiter:innen-card“ (Juleica) sind, haben diese Bausteine im Rahmen der Juleica-Schulung bereits absolviert. Das Amt für Jugendarbeit hat in Zusammenarbeit mit der Ansprechstelle der EKIR die Inhalte der Schulungen an die entsprechenden Bausteine angepasst.

Nach erfolgten Neueinstellungen ist die Schulung innerhalb eines Jahres zu absolvieren.

Die Teilnahme zählt als Dienstzeit.

<sup>11</sup> Paragraph 5 Absatz 3 Satz 1 Kirchengesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt der Evangelischen Kirche im Rheinland.

<sup>12</sup> Paragraph 6 Absatz 3 Satz 4 Kirchengesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt (wie Anmerkung 10).

## 8 Verfahrenswege bei Fällen von sexualisierter Gewalt: Zuständigkeit und Strukturen

Die Vermutung eines Falles von sexualisierter Gewalt bedeutet eine enorme Herausforderung für alle Beteiligten. In Krisensituationen ist ein verlässlicher Interventionsplan als Handlungsleitfaden mit Schritten und Konsequenzen erforderlich. Im Folgenden verankern wir in dem vorliegenden Schutzkonzept die grundlegenden Verfahrensregelungen, die Zuständigkeiten und die einzubindenden Strukturen.

Bei einem Vorfall auf der Ebene des Kirchenkreises ist der/die Superintendent:in zuständig. Diese:r wird unterstützt durch das synodale Interventionsteam. Das Vorgehen wird aufs Engste mit der EKIR abgestimmt und die Ansprechstelle für den Umgang mit

Verletzungen gegen die sexuelle Selbstbestimmung zu Rate gezogen.

Bei einem Vorfall in einer Kirchengemeinde liegt die Zuständigkeit bei dem Presbyterium der jeweiligen Gemeinde. Das Presbyterium bleibt in der Verantwortung, Superintendent:in und Interventionsteam des Kirchenkreises beraten und unterstützen den Träger.

Die Strukturen in Form von Vertrauenspersonen und synodalem Interventionsteam sind durch den Kreissynodalvorstand des Kirchenkreises Bad Godesberg-Voreifel beschlossen.

### 8.1 Vertrauenspersonen

Für die Mitteilung von sexualisierter Gewalt gibt es im Kirchenkreis vom Kreissynodalvorstand berufene Vertrauenspersonen. Der Kirchenkreis folgt der Empfehlung der EKIR und beruft durch die Kreissynode zwei Vertrauenspersonen (möglichst männlich/weiblich). Sie sind Ansprechpersonen für Betroffene sowie Ratsuchende und haben Kenntnisse über Verfahrenswege, Beratungsstellen und Hilfseinrichtungen in den Gemeinden. Sie nehmen die Erstmeldung von Verdachtsfällen auf und geben, entsprechend ihrer Lotsenfunktion, diese weiter beziehungsweise klären über das weitere Vorgehen auf. Im Bedarfsfall unterstützen sie Betroffene bei der ersten Kontaktaufnahme mit der landeskirchlichen Ansprechstelle. In begründeten Verdachtsfällen weisen sie auf die Meldepflicht der Mitarbeitenden an die Meldestelle der EKIR weiter.

Die Vertrauenspersonen nehmen an den Tagungen des Netzwerks Vertrauenspersonen der EKIR teil und bilden sich regelmäßig fort.

Im Überblick haben die Vertrauenspersonen folgende Aufgaben:

- Ansprechbarkeit rund um das Thema sexualisierte Gewalt
- Anlaufstelle für Betroffene und Angehörige
- Anlaufstelle für Mitarbeitende, bei denen eine Vermutung oder ein Verdacht aufkommt oder vorliegt
- Sortieren der Informationen und Dokumenta-

tion der mitgeteilten Verdachtsfälle

- Weitergabe der Informationen an das Interventionsteam
- Vertrauliche Beratung bei der landeskirchlichen Ansprechstelle
- Unterstützung ehrenamtlich Mitarbeitender bei der Meldung in Fällen mit begründetem Verdacht bei der landeskirchlichen Meldestelle
- Kontaktvermittlung zu flankierenden Angeboten und professionellen Hilfsangeboten

Die Vertrauenspersonen des Kirchenkreises Bad Godesberg-Voreifel und seiner Kirchengemeinden sind:

**Sabine Cornelissen**  
Frauenbeauftragte des Kirchenkreises  
sabine.cornelissen@ekir.de  
Telefon 0228 30 787 14



**Thomas Dobbek, Diplom-Psychologe**  
**Maria Heisig, Diplom-Psychologin**  
**Enya Voskamp, Fachberaterin Sexualisierte Gewalt**  
Telefon 0228 6880 150



## 82 Synodales Interventionsteam

Das synodale Interventionsteam versteht sich als beratende und unterstützende Gruppe in Verdachtsfällen oder Fällen von sexualisierter Gewalt.

In Verdachtsfällen oder Fällen von sexualisierter Gewalt ausgehend von einer Person im öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis (zum Beispiel Pfarrer:innen), liegt die Fallverantwortung in der Abteilung 2 des Landeskirchenamts und der juristisch ermittelnden Person.

**Dem synodalen Interventionsteam im Kirchenkreis Bad Godesberg-Voreifel gehören folgende Personen qua Amt an:**

- **Superintendentin:** Pfarrerin Claudia Müller-Bück
- **Öffentlichkeitsreferentin:** Dr. Uta Garbisch
- **Vertrauenspersonen:** Sabine Cornelissen, Tho-

- mas Dobbek, Maria Heisig und Enya Voskamp
- fachkompetente Unterstützung durch die entsprechenden Aufgabenfelder und Referate

Individuell hinzugezogene und zu beteiligende Personen bei entsprechenden Verdachtsfällen sind:

- Rechtsbeistand
- Träger und leitungsverantwortliche Personen des Referates oder der Institution
- auf gemeindlicher Ebene der/die Vorsitzende des jeweiligen Presbyteriums
- gegebenenfalls Ansprechperson der Ansprechstelle für den Umgang mit Verletzungen gegen die sexuelle Selbstbestimmung
- gegebenenfalls insofern erfahrene Fachkraft
- gegebenenfalls noch weitere wichtige Akteure

## 83 Interventionsplan

Kinder, Jugendliche und Schutzbefohlene suchen sich oftmals eine vertraute Person im näheren Umfeld und öffnen sich dort, wo sie sich sicher und verstanden fühlen. Diese vertraute Person ist in der Regel nicht die Vertrauensperson. Daher ist es notwendig, dass alle Mitarbeitenden im Kirchenkreis und in den Kirchengemeinden über die Vertrauensperson informiert sind. Idealerweise hängen in jeder Einrichtung und in den Kirchengemeinden vom Kirchenkreis erstellte Flyer und Plakate mit entsprechenden Informationen aus.

Ehrenamtlich wie beruflich Mitarbeitende, denen ein Fall von sexualisierter Gewalt zugetragen wird, sollten sich ausdrücklich an eine der Vertrauenspersonen des Kirchenkreises wenden oder bei Beratungsbedarf zur Einschätzung des Verdachts an die landeskirchliche Ansprechstelle, bei begründetem Verdacht an die landeskirchliche Meldestelle.

Der Interventionsplan dient als strukturierter Handlungsleitfaden für ein professionelles Handeln und soll allen beteiligten Personen Handlungssicherheit bieten.

Es sind sowohl drei unterschiedliche Handlungsebenen in den Blick zu nehmen:

- die Ebene der Betroffenen
- die Ebene der Einrichtung
- die Ebene der beschuldigten Person(en)

wie auch drei unterschiedliche Fallkonstellationen:

- sexualisierte Gewalt durch Mitarbeitende
- sexualisierte Gewalt von der berichtet wird, die aber außerhalb der Kirche stattgefunden hat,

- sexualisierte Gewalt unter Schutzbefohlenen in der Kirche

Nach einer erfolgten Intervention gemäß des Interventionsplans ist eine Aufarbeitung der Vorkommnisse und gegebenenfalls die Rehabilitation einer Person essenziell. Fälle von sexualisierter Gewalt fügen allen beteiligten Personen und der Kirche großen Schaden zu. Ein Konzept zur Rehabilitation (wenn sich zum Beispiel herausstellt, dass die Beschuldigungen nicht zutreffen) ist enorm wichtig, insbesondere, wenn die beschuldigte Person in ihrer sozialen oder auch ökonomischen Existenz vernichtet wird. Auch da hat der Kirchenkreis eine Verantwortung. Aufgrund der Fürsorgepflicht für beschuldigte Mitarbeitende sind auch Aufarbeitung und Rehabilitation Bausteine eines Schutzkonzeptes.

Beim Handeln in Verdachtsmomenten oder bei Meldung über einen Fall von sexualisierter Gewalt fühlen sich viele Mitarbeitende erst einmal hilflos, da sie nicht jeden Tag mit diesen Themen konfrontiert sind. Daher sind neben dem Wissen um die Strukturen Handlungsleitfäden und Schulungen enorm wichtig. An dieser Stelle wollen wir als ersten Handlungsleitfaden auf die ERNST-Formel verweisen:

- E**rkennen
- R**uhe bewahren
- N**achfragen
- S**icherheit herstellen
- T**äter:innen stoppen und Betroffene erkennen

Das fasst die uns wichtigsten Handlungsempfehlungen in Krisensituationen zusammen (**Anhang 9**).

## 84 Vorgehen in Verdachtsfällen von sexualisierter Gewalt und/oder Kindeswohlgefährdung

Entsteht durch Beobachtungen oder Äußerungen von Mitarbeitenden, externen Personen oder Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen ein Verdacht von sexualisierter Gewalt oder einer anderen Kindeswohlgefährdung, sind diese detailliert zu dokumentieren. Äußerungen von Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen sind möglichst wörtlich zu notieren.

Im ersten Vorgehen wird nicht zwischen Verdachtsfällen oder Wissen um Kindeswohlgefährdungen unterschieden. Im weiteren Verlauf, bei der Erhärtung des Verdachtes und den entsprechenden eintretenden Konsequenzen, sind sie sehr wichtig. Daher ist bei der Dokumentation festzuhalten, um welchen Verdachtsfall es sich handelt.

- Verdachtsfall einer Kindeswohlgefährdung durch Mitarbeitende
- Verdachtsfall einer Kindeswohlgefährdung durch externe Personen
- Verdachtsfall einer Kindeswohlgefährdung durch Kinder und Jugendliche untereinander

In Verdachtsfällen von Kindeswohlgefährdung werden die notwendigen Schritte nach Paragraph 8a SGB VIII (Schutzauftrag bei Kindeswohlgefährdung) eingeschlagen. Beruflich Mitarbeitende sind dazu verpflichtet, bei gewichtigen Anhaltspunkten für eine Kindeswohlgefährdung eine Gefährdungseinschätzung vorzunehmen und die Kindeswohlgefährdung dem Jugendamt zu melden, wenn die im Schutzplan vorgesehenen Maßnahmen das Kindeswohl nicht sichern können.

Alle Mitarbeitenden sind in diesen Situationen dazu angehalten, sich an die Vertrauensperson im Kirchenkreis zu wenden. Die Vertrauensperson kann diesen bei einer ersten Einschätzung der Situation Unterstützung anbieten. Zudem hat sie genaue Kenntnis über die Verfahrenswege und den Interventionsplan und hat alle notwendigen Kontaktdaten zur Hand.

Sofern es nicht um einen Verdacht gegen eine/n kirchliche/n Mitarbeitende/n geht, sollte ein Verdachtsfall zum Beispiel im Team offen thematisiert werden. Ziel ist Geheimnissen - gerade bei sexualisierter Gewalt - keinen Raum zu geben. Im Team sollte der entsprechende Verdachtsfall unter Einbeziehung der Leitung und einer insoweit erfahrenen Fachkraft besprochen werden, um weitere Beobachtungen und Äußerungen zusammenzutragen. Die Vermutungen sind zu überprüfen und das weitere Verfahren abzustimmen.

In jedem Fall ist abzuwägen zwischen dem Anspruch, Geheimnissen keinen Raum zu geben, und dem Schutz aller beteiligten Personen.

- Können Verdachtsmomente ausgeräumt werden, sind keine weiteren Schritte erforderlich
- Werden weitere Informationen zur Einschätzung benötigt, ist es sinnvoll, das Kinder/Jugendliche/Schutzbefohlene gezielter zu beobachten. Im Anschluss erfolgt eine erneute Gefährdungseinschätzung
- Bei latenter Gefährdung sind Kinder/Jugendliche/Schutzbefohlene, sofern das im Rahmen der Arbeit möglich ist, zu schützen und entsprechende Maßnahmen vorzunehmen

Im Verdachtsfall in einer Einrichtung ist umgehend die Vertrauensperson zu informieren.

Ablauf:

- Darstellung des Verdachts durch die Person, der der Verdacht mitgeteilt wurde, bei der Vertrauensperson
- Gefährdungseinschätzung bei minderjährigen Betroffenen mit einer insoweit erfahrenen Fachkraft gem. § 8a SGB VIII und mit dem Interventionsteam
- Vereinbarung von Maßnahmen zum Schutz des betroffenen Kindes, Jugendlichen oder der Schutzbefohlenen
- Prüfung der Möglichkeit einer Strafanzeige
- Prüfung der Einschaltung des Jugendamtes
- Vereinbarung über das weitere Vorgehen
- Entscheidung über eine Freistellung des/der Mitarbeitenden
- Bei minderjährigen Betroffenen Einbeziehung der Personensorgeberechtigten, sofern hierdurch das Kindeswohl nicht gefährdet wird
- Gegebenenfalls Hinzuziehung eines Juristen bzw. einer Juristin
- Bei Kitas: Information an den örtlichen öffentlichen Jugendhilfeträger und das Landesjugendamt
- Verpflichtung zur Verschwiegenheit
- Bei begründetem Verdacht Meldepflicht an die landeskirchliche Meldestelle.
- Treffen einer eindeutigen und ausreichenden Sprachregelung hinsichtlich des Verdachts auch für die Öffentlichkeit
- Aufarbeitung nach einem Vorfall
- Rehabilitierung

## 85 Sexualisierte Gewalt durch Vorgesetzte oder unter Mitarbeitenden

In Fällen von sexualisierter Gewalt durch Vorgesetzte oder unter Mitarbeitenden greift das Allgemeine Gleichstellungsgesetz (AGG) zum Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz.

Handelt es sich bei dem/der Beschuldigten um eine:n Pfarrer:in/Kirchenbeamte:in kann zusätzlich

zum Dienstrechtsverfahren auch ein Disziplinarverfahren eingeleitet werden.

Die Einleitung eines Verfahrens nach dem Disziplinarrecht der Evangelischen Kirche in Deutschland (EKD) und dem Ausführungsgesetz der EKdR kann für Mitarbeitende im Kirchenkreis nur durch das Landeskirchenamt erfolgen.<sup>13</sup>

## 86 Meldepflicht

Bei begründetem Verdacht besteht eine Meldepflicht an die landeskirchliche Meldestelle. Wenn Unsicherheit besteht, ob ein Verdacht vage oder begründet ist, kann die Vertrauensperson im Kirchenkreis hierzu beraten oder man kann sich an die landeskirchliche Ansprechstelle wenden. Alle beruflich Mitarbeitenden sind verpflichtet, die Meldung bei der Meldestelle selbst (telefonisch/per Mail oder persönlich nach Vereinbarung) vorzunehmen, bei ehrenamtlich Tätigen kann die Meldung auf Wunsch durch die Vertrauensperson erfolgen.

Die Aufarbeitung aller Vorfälle und Verdachtsfälle von sexualisierter Gewalt und Kindeswohlgefährdung dient der Weiterentwicklung des Kirchenkreises. Die Fälle werden vom Interventionsteam unter Einbeziehung von internen und gegebenenfalls externen Fachkräften analysiert. Die Ergebnisse dienen der Verbesserung des Gesamtgefüges und einem besseren Schutz der uns anvertrauten Menschen (**Anhang 11**).

## 87 Kommunikation

Neben einer positiven Fehlerkultur wollen wir auch eine wertschätzende, enttabuisierte und angstfreie Gesprächskultur fördern. Ein gemeinsames Verständnis, eine klare Haltung und eine offene, wie auch transparente Kommunikation haben eine identitätsstiftende Wirkung. Sie schützt und stärkt Kinder, Jugendliche und Schutzbefohlene sowie Mitarbeitende. Zudem leistet sie einen wichtigen Beitrag zur Enttabuisierung und zur besseren Wahrnehmung von Verdachtsmomenten.

In Fällen von sexualisierter Gewalt ist es unerlässlich, klare Kommunikationsstrategien und verantwortliche Personen festzulegen, um unkontrollierbaren Dynamiken entgegenzuwirken. Eine professionelle Kommunikation mit dem Ziel, nichts zu vertuschen, aber auch weder Fürsorgepflicht noch Datenschutzvorschriften zu verletzen, ist essenziell.<sup>14</sup>

In auftretenden Krisensituationen gibt es im Kirchenkreis Bad Godesberg-Voreifel eine klare Kommunikationsstruktur, an die sich alle Personen verbindlich halten. Wir unterscheiden zudem zwischen der externen und internen Kommunikation.

- **Externe Kommunikation**  
Die Ansprechperson ist der/die Superintendent:in. Er/sie wird unterstützt durch das Interventionsteam in Abstimmung mit der landeskirchlichen Ebene.  
Alle weiteren Personen sind angehalten, sich in keiner Richtung zu dem Verfahren und all seinen Aspekten zu äußern. Es erfolgt immer: „Kein Kommentar“. Zuwiderhandlungen und Verstöße gegen abgestimmte Verfahrensregeln haben dienstrechtliche Konsequenzen.
- **Interne Kommunikation**  
Auch die Kommunikation und Information nach innen erfolgt ausschließlich durch den/die Superintendenten:in oder mittels beauftragter Personen. Es erfolgen keine Kommentierungen durch weitere Personen.

Alle mittelbar und unmittelbar einbezogenen Personen bewahren völliges Stillschweigen über ihnen bekannt gewordene Aspekte des Verdachtsfalles.

<sup>13</sup> Die Zeit heilt keineswegs alle Wunden (wie Anm. 3), S. 30f.

<sup>14</sup> Handbuch Schutzkonzepte sexueller Missbrauch, Befragungen zum Umsetzungsstand der Empfehlungen des Runden Tisches „Sexueller Kindesmissbrauch“, Bericht mit Praxisbeispielen zum Monitoring 2012 – 2013, hrsg. v. Unabhängigen Beauftragten für Fragen des sexuellen Missbrauchs (UBSKM), Berlin 2013, S. 34f.

## 8.8 Zusammenarbeit und Vernetzung mit den Jugendämtern

Dem Kirchenkreis Bad Godesberg-Voreifel ist es ein großes Anliegen mit den Jugendämtern gemeinsam für den Kinderschutz einzutreten. Gemäß dem Schutzauftrag nach Paragraph 8a SGB VIII sollen nachhaltige und effektive Kooperationsformen zwischen Jugendämtern und Trägern aufgebaut und weiterentwickelt werden.<sup>15</sup>

Aus diesem Grund haben wir unser Schutzkonzept den zuständigen Jugendämtern vorgelegt.

## 9 Institutionelle Aufarbeitung und Rehabilitierung

Um weitere Schäden zu vermeiden ist es für uns unerlässlich, eine Aufarbeitungs- und Rehabilitierungsstrategie in Fällen von sexualisierter Gewalt zu entwickeln. Diese soll dazu dienen, eine traumatisierte Institution wieder handlungsfähig zu machen und zu stabilisieren. Entsprechend sind alle Beteiligten, primär wie sekundär, in den Blick zu nehmen und bei der Verarbeitung der Geschehnisse zu unterstützen.

Durch eine professionelle Aufarbeitung auf Ebene der betroffenen Personen und auf Ebene der Institution wird ein Fall strukturiert und gründlich aufgearbeitet, wodurch die Schäden so gering wie möglich gehalten werden.

Daraus ergeben sich folgende wichtige Punkte bei der Aufarbeitung:

- Identifizierung und Behebung der Fehlerquellen
- Beratung und Unterstützung durch externe Fachkräfte einholen
- Hilfs- und Unterstützungsangebote für direkt Betroffene
- Klare Verfahrensabläufe installieren

Ist eine Person zu Unrecht eines Falles von sexualisierter Gewalt beschuldigt worden, muss diese angemessen und vollständig rehabilitiert werden. Falschaussagen und Beschuldigungen können verschiedene Motivationen vorausgehen. Diese Motive sind zu eruieren, um entsprechend angemessene Schritte zur Rehabilitierung einzuleiten. Wollte eine erwachsene Person jemandem absichtlich Schaden zufügen, hat dies strafrechtliche Konsequenzen.

Hat ein Kind/ein Jugendlicher eine Person zu Unrecht beschuldigt, so sind die damit einhergehenden Folgen zu thematisieren und bei der Entwicklung eines Problembewusstseins zu unterstützen. In Fällen der Beschuldigung aufgrund von Fehlinterpretationen müssen diese transparent und unmissverständlich aufgeklärt werden.

In Fällen der Rehabilitierung sind anschließend folgende Punkte zu beachten:

- Sensibilisierung für die Folgen von Falschbeschuldigungen
- Unterstützungsmaßnahmen zur Wiedereingliederung
- Gegebenenfalls Bereitstellung eines anderen und angemessenen Arbeitsplatzes
- Erkennen der Motivlagen der Beteiligten
- In dem Fall, dass einer beziehungsweise einem Betroffenen zunächst nicht geglaubt worden war oder dessen beziehungsweise deren Mitteilung nicht ernst genommen worden war, sind geeignete Wege für eine Entschuldigung und angemessene Maßnahmen zur Rehabilitierung der Betroffenen zu treffen und durchzuführen.

Rehabilitierungsmaßnahmen sind immer im Kreis derer durchzuführen, denen der ungerechtfertigte Verdacht bekannt wurde.

<sup>15</sup> Vgl. Kinderschutz in der Offenen Kinder- und Jugendarbeit, Umsetzung des Schutzauftrages bei Kindeswohlgefährdung und Prüfung der persönlichen Eignung von Fachkräften, Ratgeber hrsg. v. Kommunalverband für Jugend und Soziales Baden-Württemberg, 2. aktualisierte Auflage, Stuttgart 2017, S. 16.

## 10 Evaluation und Überarbeitung

Der Kirchenkreis Bad Godesberg-Voreifel unterzieht das vorliegende Schutzkonzept hinsichtlich neuester Standards und unter Einbeziehung des stetigen Wandels der regelmäßigen Überarbeitung. Wir lehnen den Zeitraum zur Überarbeitung des Schutzkonzeptes an die Presbyteriumswahlen an, somit eine Frequenz von vier Jahren. Verantwortlich für die Wiedervorlage ist der/die Superintendent:in.

Unabhängig davon ist die jährliche Aktualisierung der personenbezogenen Daten und die entsprechende Überarbeitung der enthaltenen Listen und Pläne; veranlasst durch die Superintendentur.

Damit allen Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen ein wirksamer Schutz gegen sexualisierte Gewalt zu Teil wird, ist es zudem unabdingbar, dass die Arbeit mit dem Schutzkonzept und die fachgerechte Beurteilung evaluiert werden.

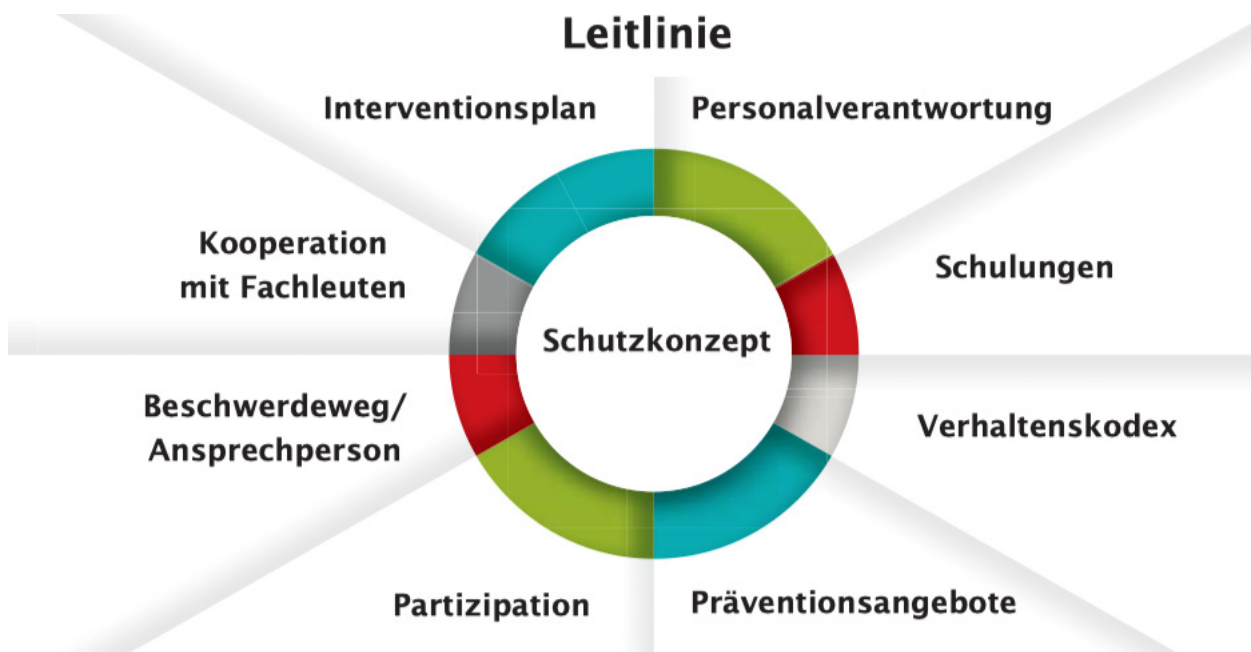
## ANHÄNGE

---

Anhang 1	Schutzkonzepte praktisch	23
Anhang 2	Checkliste	24
Anhang 3	Potenzial- und Risikoanalyse	25
Anhang 4	Verdachtsstufen	33
Anhang 5	Selbstverpflichtungserklärung	34
Anhang 6	Erweiterte Führungszeugnisse	37
Anhang 7	Interventionsplan: Vorgehen bei Vermutungsfällen	43
Anhang 8	Beschwerdeverfahren	44
Anhang 9	Meldepflicht	49
Anhang 10	Strafrechtlich relevante Gewalthandlungen	51
Anhang 11	Ansprechstellen und weiterführende Literatur für den Umgang mit Verletzungen	52
Anhang 12	Fortbildungsübersicht	53

## ANHANG 1: SCHUTZKONZEPTE PRAKTISCH

- Zusammenstellung eines Arbeitskreises mit Presbyter:innen, Pfarrer:innen, Mitarbeiter:innen der unterschiedlichen Arbeitsbereiche (Chor, KiTa, Kigo, ...), die sich mit der Erstellung des gemeindlichen Schutzkonzeptes befassen
- Erstellung einer Risikoanalyse und Potenzialanalyse (welche Präventionsangebote gibt es schon?)
- Erstellen eines Verhaltenskodex auf Grundlage der bisherigen Analyse
- Mögliche Gliederung für Schutzkonzept erstellen:
- Leitbild, Verhaltenskodex, Personalverantwortung, Schulungen, Präventionsangebote, Partizipation, Beschwerdewege/Ansprechpersonen, Interventionsplan, Kooperationen



## ANHANG 2: CHECKLISTE

### a. Mit welchen uns anvertrauten Personen arbeiten wir? Welche Angebote gibt es in unserer Gemeinde?

Diese Checkliste erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit und soll Ansporn sein, in den Prozess der Sensibilisierung der eigenen Gemeinde einzutreten oder diesen fortzuführen.

	JA	NEIN
Es wurde eine Potential- und Risikoanalyse vorgenommen?		
Es gibt eine Selbstverpflichtungserklärung, mit der gearbeitet wird und die zum Einsatz kommt?		
Wir haben eine transparente, nach innen und außen kommunizierte Beschwerdestruktur?		
Es gibt einen Interventionsplan für akute Fälle beziehungsweise Verdachtsfälle, aus dem die wesentlichen Aufgaben abgeleitet werden können?		
Es bestehen Kontakte zu bzw. Kooperationsvereinbarungen mit Beratungsstellen/dem Kirchenkreis?		
Beruflich und ehrenamtlich Mitarbeitende werden im Bereich der Präventionsarbeit gegen sexualisierte Gewalt regelmäßig fortgebildet?		
Das Presbyterium wird zum Bereich Präventionsarbeit gegen sexualisierte Gewalt fortgebildet?		
Das Thema „Prävention sexualisierter Gewalt“ ist in der Gemeinde strukturell verankert (Leitbild, Konzepte, etc.)?		



## ANHANG 3: POTENZIAL- UND RISIKOANALYSE

### a. Mit welchen uns anvertrauten Personen arbeiten wir? Welche Angebote gibt es in unserer Gemeinde?

	JA	NEIN
Krabbelgruppen		
Kinderkirche		
Kinderbibelwoche		
Kinder- / Jugendchor		
Kinder- / Jugendorchester		
Jugendkirche		
Konfirmand:innengruppen		
Hausaufgabenhilfe		
Kinder- / Jugendpatenschaften		
Kindergruppen		
Jugendgruppen		
Kinderfreizeiten		

	JA	NEIN
Jugendfreizeiten		
Offene Arbeit		
Projekte		
Finden Übernachtungen statt?		
Sind Wohn- oder Transportsituationen vorhanden?		
Anvertraute Menschen in der Seelsorge / Beratung		
Anvertraute Menschen in der Pflege		
Anvertraute Menschen in Fahrdiensten		

### b. Gibt es Zielgruppen und / oder Personen mit besonderem Schutzbedarf?

	JA	NEIN
Kinder unter 3 Jahren		
Kinder mit erhöhtem Pflegebedarf		
Kinder / Jugendliche mit Behinderungen		
Erwachsene mit Behinderungen		
Kinder und Jugendliche mit Fluchterfahrung		
Seelsorge		
Beratung		
hilfebedürftige Menschen		

>> Welche Risiken können daraus entstehen?

---



---



---

>> Zukünftige Maßnahmen zur Abwendung:

---



---



---

>> Bis wann muss das behoben sein?

---



---



---

>> Wer ist dafür verantwortlich?

---



---



---

>> Zur Vorlage am:

---

# RÄUMLICHKEITEN

## a. Welche Räumlichkeiten nutzen wir / stehen uns zur Verfügung?

	Gemeindehaus
	Jugendhaus
	Kirche
	Pfarrhaus
	Alten- oder Pflegeheime, Krankenhäuser

	Büro- oder Beratungsräume

## b. Räumliche Gegebenheiten / Innenräume

	JA	NEIN
Gibt es abgelegene, nicht einsehbare Bereiche (auch Keller und Dachböden)?		
Gibt es Räumlichkeiten, in die sich die Nutzer:innen bewusst zurückziehen können?		
Werden die oben genannten Räume zwischendurch „kontrolliert“?		
Können alle Mitarbeitende alle Räume nutzen?		
Gibt es Personen, die regelmäßig Zutritt in die Institution haben und sich dort unbeaufsichtigt aufhalten ( z. B. Handwerker: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?		

### c. Außenbereich

	JA	NEIN
Gibt es abgelegene, nicht einsehbare Bereiche auf dem Grundstück?		
Ist das Grundstück von außen einsehbar?		
Ist das Grundstück unproblematisch betretbar?		
Gibt es Personen, die regelmäßig Zutritt zum Grundstück haben und sich dort unbeaufsichtigt aufhalten (z. B. Handwerker: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?		

>> Welche Risiken können daraus entstehen?

---

---

>> Zukünftige Maßnahmen zur Abwendung:

---

---

---

>> Wer ist dafür verantwortlich?

---

---

---

>> Bis wann muss das behoben sein?

---

---

---

>> Zur Vorlage am:

---

## PERSONALVERANTWORTUNG / STRUKTUREN

	JA	NEIN
Gibt es ein Leitbild zum Schutz vor sexualisierter Gewalt?		
Haben wir ein Schutzkonzept?		
Wird das Thema Prävention in Bewerbungsverfahren aufgegriffen?		
Gibt es Erstgespräche mit interessierten potenziellen Ehrenamtlichen? Wird dabei das Thema „Schutz vor sexualisierter Gewalt“ aufgenommen?		
Gibt es Selbstverpflichtungserklärungen für ehrenamtlich und beruflich Mitarbeitende?		
Werden erweiterte Führungszeugnisse regelmäßig von ehrenamtlich und beruflich Mitarbeitenden neu eingefordert?		
Gibt es Fortbildungen für Leitungspersonen (Pfarrer:innen oder Mitarbeitende mit Personalverantwortung (z. B. Presbyter:innen)) zum Thema „Schutz vor sexualisierter Gewalt“?		
Gibt es Fortbildungen für beruflich Mitarbeitende zum Thema „Schutz vor sexualisierter Gewalt“?		
Gibt es Fortbildungen für ehrenamtlich Mitarbeitende zum Thema „Schutz vor sexualisierter Gewalt“?		
Steht in den Institutionen / in allen Bereichen entsprechendes Informationsmaterial und Fachliteratur zur Verfügung?		
Sind Zuständigkeiten und informelle Strukturen verlässlich und klar geregelt?		
Sind nicht-pädagogische Mitarbeitende oder Aushilfen über bestehende Regeln informiert?		
Gibt es konkrete Vereinbarungen, was im pädagogischen und pastoralen Umgang erlaubt ist und was nicht (Umgang mit Nähe und Distanz)?		
Übernimmt die Leitung ihre Verantwortung? Interveniert sie, wenn sie über Fehlverhalten informiert wird?		
Hat der Schutz von Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen Priorität vor der Fürsorge gegenüber Mitarbeitenden?		
Gibt es Regelungen zu Themen wie z. B. Privatkontakte, Geschenke u. ä.?		
Gibt es ein verbindliches und verlässliches Beschwerdemanagement?		
Gibt es Social-Media-Guidelines?		
Gibt es eine offene Kommunikations- und Feedback-Kultur?		
Werden neue Mitarbeitende bevorzugt aus den „eigenen Reihen“ eingestellt?		
Gibt es eine Regelung zum Umgang mit Gerüchten?		

---

>> Welche Risiken können daraus entstehen? <sup>1</sup>

---

---

>> Zukünftige Maßnahmen zur Abwendung: <sup>2</sup>

---

---

---

>> Wer ist dafür verantwortlich? <sup>3</sup>

---

---

---

>> Bis wann muss das behoben sein? <sup>4</sup>

---

---

---

>> Zur Vorlage am: <sup>5</sup>

---

1 Beispiel: Gibt es Fortbildungen für ehrenamtlich Mitarbeitende zum Thema „Schutz vor sexualisierter Gewalt“? Antwort: Nein a) Mitarbeitende sind nicht sensibilisiert für das Thema und erkennen Grenzüberschreitungen und / oder Übergriffe nicht. b) Mitarbeitende sind überfordert, wenn sie daraufhin angesprochen werden. c) Mitarbeitende wissen z. B. nicht, an wen sie sich wenden können.

2 Zukünftige Maßnahmen zur Abwendung: Schulungsangebote organisieren.

3 Wer ist verantwortlich: Eine konkrete Person benennen.

4 Bis wann muss das behoben sein: Zeitraum festlegen.

5 Termin zur Vorlage: Konkreten Termin benennen.

## KONZEPT

	JA	NEIN
Hat die Einrichtung ein klares pädagogisches Konzept für die Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und / oder Schutzbefohlenen?		
Gibt es konkrete Handlungsanweisungen für Mitarbeitende, was im pädagogischen Umgang erlaubt ist und was nicht?		
Dürfen Schutzbefohlene mit nach Hause genommen werden?		
Gibt es Bevorzugungen oder Benachteiligungen von einzelnen Kindern, Jugendlichen oder Schutzbefohlenen durch Mitarbeitende?		
Gibt es eine Regelung zum Umgang mit Geheimnissen?		
Wird sexualisierte Sprache toleriert?		
Wird jede Art von Kleidung bei den Mitarbeitenden toleriert?		
Ist die Privatsphäre der Kinder, Jugendlichen und / oder Schutzbefohlenen sowie der Mitarbeitenden definiert?		
Dürfen Räume abgeschlossen werden, wenn Personen sich darin befinden?		
Gibt es ein sexualpädagogisches Konzept?		

>> Welche Risiken können daraus entstehen?

---



---

>> Zukünftige Maßnahmen zur Abwendung:

---



---



---

>> Wer ist dafür verantwortlich?

---



---



---

>> Bis wann muss das behoben sein?

---



---



---

>> Zur Vorlage am:

---

## ZUGÄNGLICHKEIT DER INFORMATIONEN

	JA	NEIN
Kinder, Jugendliche und Sorgeberechtigte werden über Maßnahmen des Kinderschutzes informiert.		
An der Erstellung und Weiterführung des Schutzkonzeptes sind oben genannte Gruppen beteiligt.		
Eine Beschwerdemöglichkeit für alle relevanten Beteiligten ist vorhanden.		
Haben alle beteiligten Personen (Mitarbeitende, Kinder, Jugendliche, Sorgeberechtigte, Schutzbefohlene) Zugang zu den nötigen Informationen (Regelwerk, Beschwerdemöglichkeiten etc.)?		
Sind die Informationen für alle verständlich (Übersetzungen, leichte Sprache, geschlechtssensibel etc.)?		
Gibt es einen Interventionsplan (Notfallplan, Handlungskette), in dem für einen Verdachtsfall die Aufgaben und das Handeln konkret geklärt sind?		
Gibt es vertraute, unabhängige, interne bzw. externe Ansprechpersonen, die im altersgerechten Umgang geübt sind?		

>> Welche Risiken können daraus entstehen?

---



---

>> Zukünftige Maßnahmen zur Abwendung:

---



---



---

>> Wer ist dafür verantwortlich?

---



---



---

>> Bis wann muss das behoben sein?

---



---



---

>> Zur Vorlage am:

---

## ANDERE RISIKEN

---

>> In unserer Institution, von meinem Blickfeld aus, gibt es Risiken in weiteren Bereichen:

---

---

---

---

---

---

>> Zukünftige Maßnahmen zur Abwendung:

---

---

---

>> Wer ist dafür verantwortlich?

---

---

---

>> Bis wann muss das behoben sein?

---

---

---

>> Zur Vorlage am:

---



## ANHANG 4: VERDACHTSSTUFEN

VERDACHTSSTUFEN	BESCHREIBUNG	BEISPIELE	BEISPIELE
unbegründeter Verdacht	Die Verdachtsmomente ließen sich durch überprüfbare Erklärungen <b>zweifelsfrei</b> als <b>unbegründet</b> ausschließen.	Die Äußerungen des Kindes oder der meldenden Person sind missverstanden worden. Sie bezogen sich eindeutig auf eine Situation ohne Grenzüberschreitung.	Das Ergebnis ist sorgfältig zu dokumentieren.
vager Verdacht	Es gibt Verdachtsmomente, die (auch) an sexuellen Missbrauch denken lassen.	Sexualisiertes Verhalten, Distanzlosigkeit, verbale Äußerungen, die missbräuchlich gedeutet werden können, weitere Anhaltspunkte, die einen Anfangsverdacht begründen könnten.	Es sind weitere Maßnahmen zur Abklärung und Einschätzung notwendig, aber keine eigenen Ermittlungen! Sich an die Vertrauensperson oder die Ansprechstelle wenden, wenn Verdacht sich gegen kirchlichen Mitarbeitenden richtet. Das Ergebnis ist sorgfältig zu dokumentieren.
begründeter Verdacht	Die vorliegenden Verdachtsmomente sind <b>erheblich und plausibel</b> .	Ein vierjähriges Kind berichtet detailliert von sexuellen Handlungen eines Erwachsenen.	Bewertung der vorliegenden Informationen, Vertrauensperson und Meldestelle informieren, wenn sich Verdacht gegen kirchliche Mitarbeitende richtet. Bei Minderjährigen insoweit erfahrene Fachkraft hinzuziehen. Interventionsteam berät über geeignete Maßnahmen. Meldepflicht! Das Ergebnis ist sorgfältig zu dokumentieren.

In Anlehnung an das EKD-Schulungsmaterial: Hinschauen, Helfen, Handeln, 2017.

Hat sich eine Vermutung erhärtet und ist es zu einer Strafanzeige gekommen, so bedeutet das für alle Beteiligten, die Strafverfolgungsbehörde zu unterstützen. Es bedeutet aber auch eine lange Zeit des Wartens und Aushaltens! Die Strafverfolgungsbehörde ermittelt, gibt ihre Ergebnisse an

die Staatsanwaltschaft weiter und diese wiederum prüft, ob es zu einem Strafprozess kommt. Dieser Vorgang kann mehrere Monate in Anspruch nehmen. Auch der Prozess kann sich über einen längeren Zeitraum erstrecken.

## ANHANG 5: SELBSTVERPFLICHTUNGSERKLÄRUNG

### Selbstverpflichtungserklärung

---

gegenüber (Träger)

---

Name

Die Arbeit der Evangelischen Gemeinde / Einrichtung / Kirchenkreis \_\_\_\_\_, insbesondere mit Kindern, Jugendlichen und anderen Schutzbefohlenen, geschieht im Auftrag und Angesicht Gottes. Unsere Arbeit mit allen Menschen, insbesondere mit Kindern, Jugendlichen und anderen Schutzbefohlenen, ist getragen von Respekt, Wertschätzung und Vertrauen. Wir achten die Persönlichkeit und Würde aller Schutzbefohlenen, gehen verantwortlich mit ihnen um und respektieren individuelle Grenzen.

**Dies anerkennend wird die folgende Selbstverpflichtungserklärung abgegeben:**

1. Ich verpflichte mich dazu beizutragen, ein sicheres, förderliches und ermutigendes Umfeld für Kinder, Jugendliche und andere Schutzbefohlene zu erhalten und / oder zu schaffen.
2. Ich verpflichte mich, alles zu tun, damit in der Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und anderen Schutzbefohlenen sexualisierte Gewalt, Vernachlässigung und andere Formen der Gewalt verhindert werden.
3. Ich verpflichte mich, die individuellen Grenzen aller Menschen zu respektieren und die Intimsphäre sowie die persönliche Schamgrenze zu achten.
4. Ich bin mir meiner besonderen Verantwortung als Mitarbeiter:in bewusst und missbrauche meine Rolle im Umgang mit Kindern, Jugendlichen und anderen Schutzbefohlenen nicht. Ich beachte das Abstands- und Abstinenzgebot.
5. Ich nehme alle Kinder, Jugendliche und andere Schutzbefohlenen bewusst wahr und achte dabei auch auf mögliche Anzeichen von Vernachlässigung und Gewalt. Ich achte auf Grenzüberschreitungen durch Mitarbeitende und Teilnehmende in der Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und anderen Schutzbefohlenen. In Zweifelsfällen und bei Grenzüberschreitungen hole ich mir Hilfe bei der Vertrauensperson des Kirchenkreises. In diesen Fällen werde ich die Vertrauensperson informieren, und ich kann mich bei Unsicherheiten hinsichtlich der Einschätzung von der landeskirchlichen Ansprechstelle beraten lassen.
6. Bei jeder Vermutung werde ich entsprechend dem Interventionsplan des Schutzkonzepts meines Trägers vorgehen. Jeden Fall mit begründetem Verdacht melde ich bei der landeskirchlichen Meldestelle.
7. Ich verpflichte mich, beim Verdacht auf sexualisierte Gewalt gegenüber der Presse und in sozialen Netzwerken keine Informationen, Mutmaßungen und persönliche Einschätzungen weiterzugeben.
8. Falls ich im Laufe meiner Tätigkeit Kenntnis von Ermittlungen wegen einer Straftat bezüglich sexualisierter Gewalt gegen mich erlange, informiere ich hierüber die mir vorgesetzte Person.

---

Datum

---

Unterschrift

## ANHANG 6: ERWEITERTE FÜHRUNGSZEUGNISSE

<b>Tätigkeit:</b>	
Es besteht Kontakt zu Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen.	JA <input type="checkbox"/> NEIN <input type="checkbox"/>

### Zusätzlich bei Trägern der freien Jugendhilfe:

Wahrnehmung von Leistungen oder anderen Aufgaben nach SGB VIII, SGB IX und SGB XII.	JA <input type="checkbox"/> NEIN <input type="checkbox"/>
Finanzierung der Aufgabe durch öffentliche Mittel oder Vereinbarung mit einem öffentlichen Träger mit Regelungen über die Aufgabenwahrnehmung.	JA <input type="checkbox"/> NEIN <input type="checkbox"/>

GEFÄHRDUNGSPOTENZIAL	GERING	MITTEL	HOCH
<b>Art:</b>			
Vertrauensverhältnis			
Hierarchie- / Macht - / Abhängigkeitsverhältnis			
Altersdifferenz			
Risikofaktoren des bzw. der Schutzbefohlenen / Verletzlichkeit			
<b>Intensität:</b>			
Abwesenheitszeiten weiterer Personen			
Bei Gruppen: Häufigkeit von Mitgliederwechseln			
Geschlossenheit (fehlende Einsehbarkeit) der Räumlichkeiten			
Grad an Intimität des Kontaktes / Wirken in die Privatsphäre			
<b>Dauer:</b>			
Zeitlicher Umfang			

### Abschließende Einschätzung:

Einsichtnahme in Führungszeugnis ist notwendig	JA <input type="checkbox"/> NEIN <input type="checkbox"/>
--	---

### Begründung:

Eine Orientierung gibt die Liste von Tätigkeiten Ehrenamtlicher ab 14 Jahren in Gemeinden und Kirchenkreisen auf der Internetseite der Ansprechstelle >> [https://www.ekir.de/ansprechstelle/aktiv\\_gegen\\_sexualisierte\\_gewalt.php](https://www.ekir.de/ansprechstelle/aktiv_gegen_sexualisierte_gewalt.php)

## Muster Aufforderungsschreiben Erweitertes Führungszeugnis

---

Vorname, Nachname

---

Adresse

### Erweitertes Führungszeugnis

Sehr geehrte:r , \_\_\_\_\_  
Vorname, Nachname

wir freuen uns sehr, dass Sie ehrenamtlich in unserer kirchlichen Arbeit tätig sind und danken Ihnen für Ihr Engagement und Ihren Einsatz!

Wir haben zum Schutz vor sexualisierter Gewalt in unseren Arbeitsfeldern ein Schutzkonzept erstellt. Dieses bezieht sich insbesondere auf die Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und anderen Schutzbefohlenen. Ein besonderes Qualitätsmerkmal stellt in diesem Zusammenhang die Vorlage erweiterter Führungszeugnisse vor Aufnahme einer ehrenamtlichen Tätigkeit und regelmäßig alle fünf Jahre dar.

Unser Schutzkonzept orientiert sich am Gesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt der Evangelischen Kirche im Rheinland. Dort steht in § 5 Abs. 3, dass Mitarbeitende bei der Aufnahme einer ehrenamtlichen Tätigkeit ein erweitertes Führungszeugnis nach § 30a Bundeszentralregistergesetz in der jeweils geltenden Fassung und nach der Aufnahme in regelmäßigen Abständen von längstens fünf Jahren vorlegen müssen. Das gilt für alle ehrenamtlichen Personen, die aufgrund der Art, Intensität und Dauer des Kontaktes zu minderjährigen oder volljährigen Personen in Abhängigkeitsverhältnissen nur nach Einsichtnahme in das Führungszeugnis eine entsprechende ehrenamtliche Tätigkeit aufnehmen bzw. ausüben dürfen .

### Variante 1 (Vorlage vor Aufnahme einer ehrenamtlichen Tätigkeit)

Sie sollen zum \_\_\_\_\_ Ihre ernenamtliche Tätigkeit für die Evangelische Kirchengemeinde  
\_\_\_\_\_ im Bereich \_\_\_\_\_ aufnehmen.

Bei der Ausübung Ihrer ehrenamtlichen Tätigkeit werden Sie regelmäßig Kontakt zu minderjährigen und / oder volljährigen Personen in Abhängigkeitsverhältnissen haben.

Ihr Tätigkeitsbereich umfasst \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

*[Einfügen einer genauen Beschreibung der konkreten Aufgaben, aus der sich die Art, Intensität und Dauer des regelmäßigen Kontaktes ergibt].*

Aufgrund der Art, Intensität und Dauer des regelmäßigen Kontaktes zu minderjährigen und / oder volljährigen Personen in Abhängigkeitsverhältnissen wird deshalb die Einsichtnahme in ein aktuelles erweitertes Führungszeugnis notwendig.

### **Variante 2 (erstmalige Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses bei bereits bestehender ehrenamtlicher Tätigkeit)**

Sie haben zum \_\_\_\_\_ Ihre ehrenamtliche Tätigkeit für die Evangelische Kirchengemeinde \_\_\_\_\_ im Bereich \_\_\_\_\_ aufgenommen.  
Ihr Tätigkeitsbereich umfasst \_\_\_\_\_

*[Einfügen einer genauen Beschreibung der konkreten Aufgaben, aus der sich die Art, Intensität und Dauer des regelmäßigen Kontaktes ergibt].*

Aufgrund der Art, Intensität und Dauer des regelmäßigen Kontaktes zu minderjährigen und / oder volljährigen Personen in Abhängigkeitsverhältnissen sowie der neuen Regelung des § 5 Abs. 3 des Kirchengesetzes der Evangelischen Kirche im Rheinland zum Schutz vor sexualisierter Gewalt wird deshalb die Einsichtnahme in ein aktuelles erweitertes Führungszeugnis notwendig.

### **Variante 3 (erneute Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses aufgrund Zeitablaufs)**

Sie haben zum \_\_\_\_\_ Ihre ehrenamtliche Tätigkeit für die Evangelische Kirchengemeinde \_\_\_\_\_ im Bereich \_\_\_\_\_ aufgenommen.  
Ihr Tätigkeitsbereich umfasst \_\_\_\_\_

*[Einfügen einer genauen Beschreibung der konkreten Aufgaben, aus der sich die Art, Intensität und Dauer des regelmäßigen Kontaktes ergibt].*

Aufgrund der Art, Intensität und Dauer des regelmäßigen Kontaktes zu minderjährigen und / oder volljährigen Personen in Abhängigkeitsverhältnissen. Aufgrund des Zeitablaufs von fünf Jahren wird deshalb die Einsichtnahme in ein aktuelles erweitertes Führungszeugnis notwendig.

Wir bitten Sie um Beantragung eines erweiterten Führungszeugnisses gemäß § 30a Bundeszentralregistergesetz bei der für Ihren Wohnsitz zuständigen Meldebehörde unter Vorlage der als Anlage beigefügten Bescheinigung. Die Bescheinigung dient zum Nachweis, dass das erweiterte Führungszeugnis zur Ausübung einer ehrenamtlichen Tätigkeit benötigt wird. Das Führungszeugnis ist in diesem Fall kostenfrei (Gebührenbefreiung im Sinne der Vorbemerkung 1.1.3 zu Nr. 1130 der Anlage zu § 4 Abs. 1 JVKostG).

Unmittelbar nach Erhalt bitten wir das erweiterte Führungszeugnis der / dem Vorsitzenden des Presbyteriums / der / dem Personalkirchmeister / in / dem Gemeindebüro der Evangelischen Kirchengemeinde \_\_\_\_\_ zur Einsichtnahme vorzulegen.

Falls Sie Fragen haben oder Hilfe benötigen, stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung!

Mit freundlichen Grüßen

## Bescheinigung zur Antragstellung des erweiterten Führungszeugnisses gemäß § 30a Abs. 2 Bundeszentralregistergesetz

Die Evangelische Kirchengemeinde \_\_\_\_\_ beabsichtigt

\_\_\_\_\_  
Vorname, Nachname

geboren am \_\_\_\_\_ in \_\_\_\_\_ wohnhaft \_\_\_\_\_  
zum \_\_\_\_\_ im Rahmen einer ehrenamtlichen Tätigkeit im Bereich \_\_\_\_\_ einzusetzen.

\_\_\_\_\_  
Vorname, Nachname

ist ehrenamtliche Mitarbeiter:in im Bereich \_\_\_\_\_ der Evangelischen Kirchengemeinde  
\_\_\_\_\_ und ist erstmalig verpflichtet ein erweitertes Führungszeugnis vorzulegen.

\_\_\_\_\_  
Vorname, Nachname

ist ehrenamtliche Mitarbeiter:in im Bereich \_\_\_\_\_ der Evangelischen Kirchengemeinde  
und hat hier letztmalig am \_\_\_\_\_ ein erweitertes Führungszeugnis vorgelegt.

Gemäß § 5 Abs. 3 des Kirchengesetzes der Evangelischen Kirche im Rheinland zum Schutz vor sexualisierter Gewalt müssen Mitarbeitende bei der Aufnahme einer ehrenamtlichen Tätigkeit ein erweitertes Führungszeugnis nach § 30a Bundeszentralregistergesetz in der jeweils geltenden Fassung und nach der Aufnahme in regelmäßigen Abständen von längstens fünf Jahren vorlegen, wenn die ehrenamtlich tätige Person aufgrund der Art, Intensität und Dauer des Kontaktes zu minderjährigen oder volljährigen Personen in Abhängigkeitsverhältnissen nur nach Einsichtnahme in das Führungszeugnis eine entsprechende ehrenamtliche Tätigkeit aufnehmen bzw. ausüben darf.

\_\_\_\_\_  
Vorname, Nachname

ist aufgefordert, ein erweitertes Führungszeugnis nach § 30a Abs. 1 Bundeszentralregistergesetz zum Zwecke der Ausübung einer ehrenamtlichen Tätigkeit hier vorzulegen. Wir bitten um Ausstellung an die Antragstellenden, damit die Möglichkeit der - weiteren - Ausübung der ehrenamtlichen Tätigkeit geprüft werden kann.

Mit freundlichen Grüßen

# EINHOLUNG DER ERWEITERTEN FÜHRUNGSZEUGNISSE IN DER KIRCHENGEMEINDE

Das Presbyterium ist verantwortlich für die Einholung der erweiterten Führungszeugnisse aller Ehrenamtlichen und „einfachen“ Praktikant:innen, die nicht unter die Praktikantenordnung fallen ( >> <https://www.kirchenrecht-ekir.de/document/2621>).

Für die Einholung der erweiterten Führungszeugnisse der beruflich Mitarbeitenden (Pfarrer:innen, Beamt:innen, Angestellte, Freiwilligendienste, Ein-Euro-Jobber:innen, Berufspraktikant:innen) ist ihre Superintendentur oder ihre gemeinsame / kreiskirchliche Verwaltung zuständig.

Wer für die erweiterten Führungszeugnisse von Honorarkräften zuständig ist, wird Ihnen ihre gemeinsame / kreiskirchliche Verwaltung mitteilen. Sollte diese Aufgabe bei der Kirchengemeinde liegen, muss das Presbyterium Zuständigkeiten und Verfahren festlegen. Dazu ist eine Arbeitshilfe in Arbeit, die auf der Internetseite der Ansprechstelle abrufbar sein wird.

Sie müssen in der Kirchengemeinde darauf achten, dass

- alle Ehrenamtlichen an einer Schulung zum Thema sexualisierte Gewalt teilnehmen,
- bestimmte Ehrenamtliche und Praktikant:innen ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen müssen.

Für beide Aufgaben müssen die Personen erfasst und die Umsetzung nachgehalten werden. Es kann sinnvoll sein, dass diese Aufgaben durch eine Person wahrgenommen wird. Evtl. ist es eine Arbeitserleichterung, nicht zwei Listen zu führen, auch wenn die Personenkreise nicht identisch sind. Der unten stehende Verfahrensvorschlag geht nur von der Aufgabe „Einholung der erweiterten Führungszeugnisse“ aus.

**Folgende Beschlüsse muss das Presbyterium fassen:**

## A. Grundsatzentscheidung über die Zuständigkeit

1. Die Verantwortung für die Einhaltung des Verfahrens zur Einholung der erforderlichen erweiterten Führungszeugnisse übernimmt \_\_\_\_\_

Vorname, Nachname

Alternativ: übernimmt die oder der Vorsitzende, die Personalkirchmeister:in

\_\_\_\_\_  
Vorname, Nachname

Die Stellvertretung übernimmt \_\_\_\_\_  
Vorname, Nachname

Die entsprechende Person bereitet den Beschlussvorschlag für das Verfahren vor.

## B. Regelungen zum Verfahren:

1. In folgenden Arbeitsbereichen der Kirchengemeinde sind Ehrenamtliche und „einfachen“ Praktikant:innen tätig:  
\_\_\_\_\_
2. Für folgende Arbeitsbereiche \_\_\_\_\_ werden Listen aller dort tätigen Ehrenamtlichen und einfachen Praktikant:innen durch \_\_\_\_\_ geführt und aktualisiert.
1. + 2. Wenn in allen Arbeitsbereichen Ehrenamtliche und einfache Praktikant:innen tätig sind und für alle Arbeitsbereiche die Prüfung, ob ein erweitertes Führungszeugnis vorgelegt werden muss, durchgeführt werden muss oder alle Ehrenamtlichen und einfachen Praktikant:innen ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen müssen, können die Beschlüsse unter 1. und 2. zusammengefasst werden:

Eine Liste aller in der Kirchengemeinde tätigen Ehrenamtlichen und einfachen Praktikant:innen wird durch \_\_\_\_\_ geführt, die Stellvertretung übernimmt \_\_\_\_\_.

3. Für die Einholung der erweiterten Führungszeugnisse (Ehrenamtliche anschreiben, Einsichtnahme, Wiedervorlage organisieren, erneut anfordern) ist \_\_\_\_\_ zuständig, die Vertretung übernimmt \_\_\_\_\_ (z. B. Kirchmeister:in, Presbyter:in, Gemeindebüro, gemeinsame Verwaltung [Wahlaufgabe!])
4. Für den Fall einer Eintragung im erweiterten Führungszeugnis teilt \_\_\_\_\_ (Vertretung übernimmt \_\_\_\_\_) der Person den Beschluss des Presbyteriums über die Beendigung der Tätigkeit / die Nicht-Aufnahme mit.

### Hilfestellung für alle Verantwortlichen:

<b>Was ist zu tun, wenn Ehrenamtliche oder „einfache“ Praktikant:innen, ihre Tätigkeit ab dem 1.1.2021 neu aufnehmen?</b>
Wird die Tätigkeit in einem Arbeitsbereich aufgenommen, in dem die Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses geprüft werden muss? Siehe Beschluss des Presbyterium unter B. 2
<input type="checkbox"/> <b>JA</b> <input type="checkbox"/> <b>NEIN</b> >> nichts weiter zu veranlassen
Gilt Vorlagepflicht in dem Arbeitsbereich immer? <input type="checkbox"/> <b>JA</b> >> weiter mit Information an Zuständigen für Einholung erweitertes Führungszeugnis
Gilt Vorlagepflicht nur nach Prüfung? <input type="checkbox"/> <b>JA</b> >> die Vorsitzende oder der Vorsitzender des Presbyteriums muss dann die Vorlagepflicht prüfen <input type="checkbox"/> Muster Prüfschema ausfüllen (siehe 5.1) und zu den Personalunterlagen nehmen. <input type="checkbox"/> Es muss kein Führungszeugnis vorgelegt werden – nichts weiter zu veranlassen. <input type="checkbox"/> Es muss ein Führungszeugnis vorgelegt werden – dann weiter mit Information an Zuständigen für Einholung erweitertes Führungszeugnis.
Einholung des Führungszeugnisses <input type="checkbox"/> Aufforderung zur Vorlage des erw. Führungszeugnisses <input type="checkbox"/> Einsichtnahme <input type="checkbox"/> Keine Eintragung vorhanden – Wiedervorlage vermerken, damit vor Ablauf von 5 Jahren aktuelles FZ angefordert werden kann. <input type="checkbox"/> Eintragung vorhanden: >> in Personalunterlagen vermerken: Ausstellungsdatum des Führungszeugnisses; Datum der Einsichtnahme; Umstand, dass Eintragung vorhanden >> Beschluss des Presbyteriums herbeiführen. <input type="checkbox"/> Presbyterium stellt durch Beschluss fest, dass eine Voraussetzung für die Tätigkeit fehlt oder entfallen ist (siehe Art. 47 Satz 1 Kirchenordnung). <input type="checkbox"/> Mitteilung des Beschlusses an Ehrenamtliche / Praktikant:innen



## ANHANG 7: INTERVENTIONSPLAN: VORGEHEN BEI VERMUTUNGSFÄLLEN

Einen Interventionsplan benötigt jeder Kirchenkreis, jede Gemeinde und ihre Einrichtungen.

Eine Vermutung von sexualisierter Gewalt stellt aus vielfältigen Gründen eine besondere Herausforderung für alle Beteiligten dar. Interventionsleitfäden sollen von daher eine möglichst klare und gleichzeitig einfache Anleitung für den Umgang mit entsprechenden Krisensituationen sein. Der nachfolgende Handlungsleitfaden gibt Hinweise, welche Handlungen unbedingt vermieden werden sollten bzw. welche zu beachten sind.

### Was tun bei der Vermutung, ein Kind, Jugendlicher oder Schutzbefohlener ist betroffen von sexualisierter Gewalt durch Mitarbeitende?



Nichts auf eigene Faust unternehmen!

Keine direkte Konfrontation an die vermutlichen Täter:innen mit der Vermutung!

Keine eigenen Ermittlungen zum Tathergang!

Keine eigenen Befragungen durchführen!

Keine Informationen an die vermutlichen Täter:innen!

Zunächst keine Konfrontation der Eltern des/der Kindes/ Jugendlichen mit dem Sachverhalt!



Ruhe bewahren! Keine überstürzten Aktionen!

Zuhören, Glauben schenken und ernst nehmen! Verhalten des potentiell betroffenen jungen Menschen beobachten. Notizen mit Datum und Uhrzeit anfertigen.

Die eigenen Grenzen und Möglichkeiten erkennen und akzeptieren!

Sich selber Hilfe holen!



Mit der Vertrauensperson des Kirchenkreises (geschulte Fachkraft) Kontakt aufnehmen. Sie nimmt die Mitteilung auf und berät zum weiteren Vorgehen. Über alle Fälle ab einem vagen Verdacht informiert sie das Interventionsteam (Superintendentin, Pressereferat) und weist auf die Möglichkeit der vertraulichen Beratung durch die Ansprechstelle hin.



Das Interventionsteam kommt zeitnah zur Einschätzung der Sachlage und Dringlichkeit zusammen und zieht bei Minderjährigen eine insoweit erfahrene Fachkraft gemäß § 8a SGBVIII hinzu. Sie schätzen bei Minderjährigen das Gefährdungsrisiko ein und beraten zu den weiteren Handlungsschritten.



Bei einem begründeten Verdacht besteht die Meldepflicht bei der landeskirchlichen Meldestelle.



#### Weiterleitung an Jugendamt

>> Begründete Verdachtsfälle außerhalb kirchlicher Zusammenhänge unter Beachtung des Opferschutzes dem örtlichen Jugendamt melden.



Aufarbeitung und ggf. Rehabilitierung.

### **Beschwerdemanagement für Kinder und Jugendliche für den Kirchenkreis**

Das Beschwerdemanagement ist eine der tragenden Säulen für die Umsetzung der Rechte von Kindern und Jugendlichen. Dabei werden Beschwerden von Kindern und Jugendlichen als Impulse für die Weiterentwicklung der Arbeit betrachtet. Außerdem werden Kinder und Jugendliche dazu ermutigt, ihre Wahrnehmung der Situation zu schildern und sich zu äußern, wenn sie eine Grenzverletzung erleben.

Ein Kind oder Jugendlicher wird wegen einer Beschwerde niemals benachteiligt, diffamiert oder in sonstiger Art und Weise unter Druck gesetzt. Die Mitarbeitenden sind verpflichtet, Beschwerden von Kindern und Jugendlichen, ernsthaft aufzunehmen, zu prüfen und sich auf entsprechende Änderungsmöglichkeiten einzulassen.

Gute Erreichbarkeit, umfassende Information, Interesse, Aufmerksamkeit, Verständnis und eine alters- und entwicklungsangemessene Sprache sowie eine schnelle Reaktion sind wesentliche Aspekte des Beschwerdemanagements für Kinder und Jugendliche. Möglichkeiten zur Beschwerde sind das Gespräch zwischen dem Kind bzw. Jugendlichen und den betreffenden Mitarbeitenden, einem oder einer anderen Mitarbeitenden, einer von ihm selbst gewählten Vertrauensperson oder einer benannten zuständigen Person sowie sonstige schriftliche Rückmeldungen in jeder Form.

Beschwerden können persönlich, anonym oder als Gruppe vorgetragen werden.

#### **Beschwerde aufnehmen**

- >> Die Aufnahme der Beschwerde erfolgt durch die Person, an die das Kind oder der bzw. die Jugendliche sich gewandt hat. Die Zuständigkeit für die jeweilige Beschwerdebearbeitung innerhalb der Einrichtung wird geklärt.
- >> Für das Gespräch wird ein störungsfreier Raum gesucht und ausreichend Zeit eingeräumt.
- >> Dabei wird durch aktives Zuhören und offenes Fragen die Beschwerde möglichst genau erfasst und ernst genommen.
- >> Dem Kind oder dem bzw. der Jugendlichen wird für seine bzw. ihre Offenheit gedankt.
- >> Gemeinsam mit dem Kind oder dem bzw. der Jugendlichen werden Lösungsmöglichkeiten, die es bzw. ihn oder sie entlasten können, überlegt und sofort oder in weiteren Gesprächen abgesprochen.
- >> Bei Schritten, die das Kind oder der bzw. die Jugendliche selbst zur Lösung unternehmen kann, wird ihm bzw. ihr nach Wunsch und bei Bedarf Unterstützung gegeben.
- >> Schritte, die im Verantwortungsbereich der Erwachsenen liegen, werden dem Kind oder dem bzw. der Jugendlichen gegenüber eindeutig so benannt. In solchen Fällen übernimmt die angesprochene Person das weitere Vorgehen, einschließlich der Weiterleitung der Beschwerde in Absprache und mit Information des Kindes oder des bzw. der Jugendlichen soweit möglich.
- >> Bei Anzeichen sexualisierter Gewalt oder anderen Formen von Kindeswohlgefährdung muss sofort zum Wohl des Kindes oder der bzw. des Jugendlichen gemäß Interventionsleitfaden gehandelt werden. Die angesprochene Person ist zur Weiterleitung an die Vertrauensperson verpflichtet. Die Verantwortung für das weitere Vorgehen liegt bei der fallführenden Fachkraft und deren Vorgesetzten bzw. Vorgesetzter.
- >> In Absprache mit dem Kind oder der bzw. dem Jugendlichen und bei Fällen sexualisierter Gewalt nach Rücksprache mit dem Interventionsteam werden die Personensorgeberechtigten über die Beschwerde informiert und auch mit ihnen wird das weitere Vorgehen abgesprochen.

- >> Möchte das Kind oder der bzw. die Jugendliche nicht mit der Person, die es zuerst aufgesucht hat, weiter-sprechen, so wird mit ihm bzw. ihr nach einer Person gesucht, der es vertrauen kann.

### **Beschwerden zu Interaktionen**

- >> Betrifft die Beschwerde eine Interaktion zwischen Mitarbeitenden und Kind bzw. Jugendlichen, ohne dass eine Kindeswohlgefährdung vorliegt, so ist gemeinsam mit dem Kind oder der bzw. dem Jugendlichen abzu-wägen, ob er bzw. sie selbst, ggf. unter Hinzuziehung einer Vermittlungsperson, mit der betreffenden Person sprechen kann.
- >> Ist dies nicht möglich, kann die Beschwerde aufnehmende Person mit der bzw. dem Betreffenden, eventuell auch unter Anonymisierung des Beschwerde führenden Kindes oder der bzw. des Jugendlichen, sprechen.

### **Beschwerden zu Gestaltung und organisatorischen Abläufen**

- >> Beschwerzt sich ein Kind oder ein Jugendlicher bzw. eine Jugendliche über organisatorische Abläufe oder die Gestaltung des Angebots, so sind dessen bzw. deren Vorschläge aufzunehmen, an die bzw. den zuständigen Mitarbeitenden weiterzugeben und ggf. in Veränderung einfließen zu lassen. Nicht jede Beschwerde und jeder Veränderungswunsch entspricht dem pädagogischen Konzept der Einrichtung. Dementsprechend kann nicht jeder Wunsch von Beschwerde Führenden aufgegriffen werden. Die Auseinandersetzung auf der pädagogischen Ebene ist notwendig und eine inhaltliche Begründung ist zu geben.
- >> Betreffen die angesprochenen Inhalte auch andere Kinder oder Jugendliche, so werden auch deren Be-schwerden und Vorschläge erfasst und einbezogen. Das Vorgehen der Bearbeitung von Beschwerden ist zeitlich und inhaltlich stets transparent zu halten. Änderungen im Bearbeitungsablauf müssen den Betref-fenden mitgeteilt werden.
- >> Lösungen und Antworten werden den Beteiligten von der aufnehmenden Person oder gegebenenfalls von der Leitung mitgeteilt. Dabei müssen Entscheidungen und Vorgehensweisen nachvollziehbar erklärt werden. Sind die Beschwerdeführenden nicht einverstanden, werden weitere Lösungen gesucht.
- >> Die Umsetzung der gefundenen Lösung und die Zufriedenheit des Kindes oder der bzw. des Jugendlichen und ggf. der Personensorgeberechtigten wird unmittelbar nach der Veränderung und zu einem weiteren, späteren Zeitpunkt erfragt, auch wenn die Beschwerde erledigt scheint.
- >> Bezüglich schriftlich abgegebener Beschwerden ist entsprechend vorzugehen. Hat das Kind oder der bzw. die Jugendliche seinen bzw. ihren Namen bekannt gegeben, so wird von der für die Beschwerde zuständigen Person ein Gespräch mit ihm bzw. ihr geführt, sofern er bzw. sie zustimmt.
- >> Eine Überprüfung auf Veränderung erfolgt nach einem angemessenen Zeitraum.
- >> Anonymen Beschwerden wird ebenfalls nachgegangen.

Mit freundlicher Zustimmung des Kirchenkreises Koblenz, Teile dieses Beschwerdemanagements für Kinder und Jugendliche aus dessen Kinderschutzkonzept übernehmen zu dürfen.

## Meldebogen für eine schriftliche Beschwerde

Liebe Kinder, Jugendliche, Erziehungsberechtigte, Hilfesuchende und Mitarbeitende,

mit diesem Bogen werden Eure / Ihre Meldungen an

\_\_\_\_\_  
Vorname, Nachname

weitergeleitet und dort überprüft und bearbeitet.

Wir möchten Euch/ Sie bitten, folgende Angaben auszufüllen (sie werden auf Wunsch vertraulich behandelt) und in den Beschwerdekasten zu werfen, zu mailen oder zu faxen.

\_\_\_\_\_  
Datum

\_\_\_\_\_  
Ort

\_\_\_\_\_  
Name

### Kontaktmöglichkeit zu Euch / Ihnen:

\_\_\_\_\_  
Anschrift

\_\_\_\_\_  
E-Mail

\_\_\_\_\_  
Telefon

### Situation:

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

### Anliegen (bitte ankreuzen):

<input type="checkbox"/>	Ich möchte, dass diese Situation – ohne weitere Bearbeitung – zur Kenntnis genommen wird.
<input type="checkbox"/>	Ich möchte, dass diese Situation bearbeitet wird.
<input type="checkbox"/>	Ich möchte ein persönliches Gespräch mit einer Person der Stelle für Vertrauenspersonen.
<input type="checkbox"/>	Ich möchte Unterstützung für ein Gespräch mit den Konfliktpartnern.
<input type="checkbox"/>	Ich möchte...

## Beschwerde-Dokumentation

---

Vom \_\_\_\_\_ Institution \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
Name(n) annehmender Mitarbeitenden

\_\_\_\_\_  
Name(n) Beschwerdeführenden

\_\_\_\_\_  
Art / Inhalt der Beschwerde

\_\_\_\_\_  
Weitergeleitet am / an

\_\_\_\_\_  
Unterschrift

\_\_\_\_\_  
Weiteres Vorgehen / Weiterleitung am / an

\_\_\_\_\_  
Verantwortlich

\_\_\_\_\_  
Rückmeldung an den Adressaten der Beschwerde am / Inhalt

\_\_\_\_\_  
Wiedervorlage am:

\_\_\_\_\_  
Verantwortlich

## Bearbeitung einer Beschwerde (durch die zuständige Person)

---

### Entscheidung zur Reaktion auf die Beschwerde (kritische Anregung)

keine Konsequenz     folgende Konsequenz

---

---

---

Zusätzliche Entscheidungen (zum Beispiel Schulung, Diskussion in Gremien)

---

Zeitpunkt für die Umsetzung beschlossener Veränderungen (falls zutreffend)

---

Datum

---

Unterschrift

---

Zeitpunkt der Überwachung / Nachkontrolle der Veränderungen (falls zutreffend)

---

Datum

---

Unterschrift

## ANHANG 9: MELDEPFLICHT

Wenn ein begründeter Verdacht auf sexualisierte Gewalt durch eine kirchliche Mitarbeiterin oder einen kirchlichen Mitarbeiter (beruflich oder ehrenamtlich) oder ein Verstoß gegen das Abstinenzgebot vorliegt, haben berufliche und ehrenamtliche Mitarbeitende diesen unverzüglich der Meldestelle nach § 8 des Kirchengesetzes zum Schutz vor sexualisierter Gewalt zu melden.

Hierzu ist eine zentrale Meldestelle der Evangelischen Kirche im Rheinland im Landeskirchenamt in Düsseldorf eingerichtet worden. Eine Meldung kann telefonisch, per E-Mail oder persönlich nach Terminvereinbarung erfolgen.

### Kontaktdaten der Meldestelle:

Telefonnummer: 0211 4562-602

E-Mail: meldestelle@ekir.de

Postanschrift: Evangelische Kirche im Rheinland  
Landeskirchenamt, Hans-Böckler-Str. 7  
40476 Düsseldorf

Die Meldestelle gibt zu Beginn des Gesprächs zunächst einige Hinweise zum offiziellen Verfahren, hört sich aufmerksam den geschilderten Vorfall und die Verdachtsmomente an und leitet dann an die verantwortlichen Stellen (z. B. an die zuständigen Jurist:innen im Landeskirchenamt oder an die jeweilige Leitungsperson bzw. das Leitungsgremium) zur Verdachtsklärung und gegebenenfalls Intervention weiter. Sie weist außerdem auf das Angebot der Beratung durch die Ansprechstelle hin, dokumentiert die Meldungen und führt über diese eine Statistik. Die Meldestelle hält die Bearbeitung sowie den Abschluss des Verdachtsfalls nach und verwahrt die Meldungen im Rahmen der datenschutzrechtlichen Vorgaben.

Alle ehrenamtlich und beruflich Mitarbeitenden haben das Recht, sich jederzeit zur Einschätzung eines Verdachts von der Ansprechstelle vertraulich beraten zu lassen. Wenn Sie also nicht sicher sind, ob es sich bei einem aufkommenden Verdacht oder ersten Vermutungen um einen begründeten Verdacht handelt, können Sie sich bei der Ansprechstelle beraten lassen.

### Wenn ehrenamtliche Mitarbeitende einen Verdacht haben, gilt folgendes Verfahren:

#### >> Einschätzung eines Verdachtes

Wenn Ehrenamtliche einen Verdacht auf sexualisierte Gewalt oder auf einen Verstoß gegen das Abstinenzgebot haben, sich aber nicht sicher sind, ob dieser begründet ist, können sie sich zur Einschätzung des Verdachtes an die Vertrauensperson des Kirchenkreises wenden. Die Vertrauensperson berät und stellt bei Bedarf den Kontakt zur Ansprechstelle her. Ergibt die Beratung, dass ein begründeter Verdacht besteht, gilt die Meldepflicht.

#### >> begründeter Verdacht

Bei einem begründeten Verdacht gilt die Meldepflicht. Der Ehrenamtliche oder die Ehrenamtliche muss den begründeten Verdacht unverzüglich der Meldestelle melden oder sich an die Vertrauensperson des Kirchenkreises wenden. Meldet eine Ehrenamtliche oder ein Ehrenamtlicher einen begründeten Verdacht auf sexualisierte Gewalt oder einen Verstoß gegen das Abstinenzgebot an die Vertrauensperson ist diese verpflichtet, die Meldung an die Meldestelle weiter zu geben und den Kontakt zwischen der oder dem Ehrenamtlichen und der Meldestelle herzustellen. Damit gilt die Meldepflicht als erfüllt.

### Wenn beruflich Mitarbeitende einen Verdacht haben, gilt folgendes Verfahren:

#### >> Einschätzung eines Verdachtes

Wenn beruflich Mitarbeitende einen Verdacht auf sexualisierte Gewalt oder auf einen Verstoß gegen das Abstinenzgebot haben, sich aber nicht sicher sind, ob dieser begründet ist, können sie sich zur Einschätzung des Verdachtes an die Vertrauensperson des Kirchenkreises wenden. Die Vertrauensperson berät und stellt bei Bedarf den Kontakt zur Ansprechstelle her. Ergibt die Beratung, dass ein begründeter Verdacht besteht, gilt die Meldepflicht.

#### >> begründeter Verdacht

Bei einem begründeten Verdacht auf sexualisierte Gewalt oder auf einen Verstoß gegen das Abstinenzgebot gilt die Meldepflicht. Berufliche Mitarbeitende müssen den begründeten Verdacht unverzüglich der Meldestelle melden.

## **Regelungen bei Anfragen und Meldungen, die vom vorgegebenen Weg abweichen:**

Sollten sich Menschen wegen der Einschätzung einer Vermutung oder wegen eines begründeten Verdachts dennoch an nicht zuständige Personen wenden, gelten folgende Regelungen aus der Verordnung zur Durchführung des Kirchengesetzes der Evangelischen Kirche im Rheinland zum Schutz vor sexualisierter Gewalt.

## **Ehrenamtliche Mitarbeitende haben einen Verdacht:**

### **>> Einschätzung eines Verdachtes**

Wendet sich eine Ehrenamtliche oder ein Ehrenamtlicher wegen der Einschätzung eines Verdachts auf sexualisierte Gewalt oder eines Verstoßes gegen das Abstinenzgebot an eine beruflich Mitarbeitende oder einen beruflich Mitarbeitenden oder an eine in ihr Amt berufene oder gewählte Ehrenamtliche oder an einen in sein Amt berufenen oder gewählten Ehrenamtlichen so ist sie oder er verpflichtet, die oder den Ehrenamtlichen bei der Kontaktaufnahme zu der Vertrauensperson oder der Ansprechstelle zu unterstützen.

### **>> begründeter Verdacht**

Wendet sich eine Ehrenamtliche oder ein Ehrenamtlicher wegen eines begründeten Verdachts auf sexualisierte Gewalt an eine beruflich Mitarbeitende oder einen beruflich Mitarbeitenden oder an eine in ihr Amt berufene oder gewählte Ehrenamtliche oder an einen in sein Amt berufenen oder gewählten Ehrenamtlichen so ist sie oder er verpflichtet, die oder den Ehrenamtlichen bei der Kontaktaufnahme zur Meldestelle und der Vertrauensperson zu unterstützen.

## **Berufliche Mitarbeitende haben einen Verdacht:**

### **>> Einschätzung eines Verdachtes**

Wendet sich eine beruflich Mitarbeitende oder ein beruflich Mitarbeitender wegen der Einschätzung eines Verdachts an die Vorgesetzte oder den Vorgesetzten, an ein Mitglied des Leitungs- oder eines Aufsichtsorgans ist diese oder dieser verpflichtet, die beruflich Mitarbeitende oder den beruflich Mitarbeitenden zu unterstützen, dass sie oder er Kontakt zur Vertrauensperson des Kirchenkreises oder zur Ansprechstelle aufnimmt.

### **>> begründeter Verdacht**

Wendet sich eine beruflich Mitarbeitende oder ein beruflich Mitarbeitender wegen eines begründeten Verdachts an die Vorgesetzte oder den Vorgesetzten, an ein Mitglied des Leitungs- oder eines Aufsichtsorgans ist diese oder dieser verpflichtet, die beruflich Mitarbeitende oder den beruflich Mitarbeitenden darauf hinzuweisen, dass sie oder er sich unmittelbar bei der Meldestelle melden muss. Die oder der Vorgesetzte und Mitglieder des Leitungs- oder Aufsichtsorgans sind verpflichtet, der Meldestelle Name und Kontaktdaten der oder des Meldenden und sofern möglich den Anlass der Meldung mitzuteilen.

Weitere externe Beratungsmöglichkeiten bei sexualisierter Gewalt sind die Hotline des Unabhängigen Beauftragten der Bundesregierung und die Unabhängige Ansprechstelle Help der Evangelischen Kirche in Deutschland (EKD) ([Anhang 6](#)). Eine Mitteilung dort ersetzt die Meldepflicht nicht!

Die Fallverantwortung für den Umgang bei Verletzung der sexuellen Selbstbestimmung durch Pfarrer:innen liegt bei der Landeskirche:

Kontaktaufnahme zur Ansprechstelle:  
Claudia Paul (s.u.)

Kontaktaufnahme zur ermittelnden Juristin:  
Landeskirchenrätin Iris Döring  
Iris.doering@ekir.de  
Tel.: 0211 45 62 283

Kontaktaufnahme zur Superintendentin:  
Pfarrerin Claudia Müller-Bück  
Claudia.mueller-bueck@ekir.de  
Tel.: 0228 3078713

### **Kontaktinformationen der Ansprechstelle:**

Telefonnummer: 0211 3610-312  
E-Mail: claudia.paul@ekir.de  
Postanschrift: Ansprechstelle für den Umgang mit Verletzung der sexuellen Selbstbestimmung der EKIR  
Graf-Recke-Str. 209a, 40237 Düsseldorf



## ANHANG 10: STRAFRECHTLICH RELEVANTE GEWALTHANDLUNGEN

Strafrechtlich relevante Gewalthandlungen sind neben dem Tatbestand der Körperverletzung auch „Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung“, die im 13. Abschnitt des StGB in den §§ 174 - 184g benannt sind. Es handelt sich hier z.B. um Straftaten wie Belästigung, Missbrauch, Nötigung, Vergewaltigung, Exhibitionismus, Kinderpornografie und mehr.

§ 171 Verletzung der Fürsorge- oder Erziehungspflicht  
§ 174 Sexueller Missbrauch von Schutzbefohlenen  
§ 174a Sexueller Missbrauch von Gefangenen, behördlich Verwahrten oder Kranken und Hilfsbedürftigen in Einrichtungen  
§ 174b Sexueller Missbrauch unter Ausnutzung einer Amtsstellung  
§ 174c Sexueller Missbrauch unter Ausnutzung eines Beratungs-, Behandlungs- oder Betreuungsverhältnisses  
§ 176 Sexueller Missbrauch von Kindern  
§ 176a Schwerer sexueller Missbrauch von Kindern  
§ 176b Sexueller Missbrauch von Kindern mit Todesfolge  
§ 177 Sexueller Übergriff; sexuelle Nötigung; Vergewaltigung  
§ 178 Sexueller Übergriff, sexuelle Nötigung und Vergewaltigung mit Todesfolge  
§ 180 Förderung sexueller Handlungen Minderjähriger  
§ 180a Ausbeutung von Prostituierten  
§ 181a Zuhälterei  
§ 181b Führungsaufsicht  
§ 182 Sexueller Missbrauch von Jugendlichen  
§ 183 Exhibitionistische Handlungen  
§ 183a Erregung öffentlichen Ärgernisses  
§ 184 Verbreitung pornographischer Schriften  
§ 184a Verbreitung gewalt- oder tierpornographischer Schriften  
§ 184b Verbreitung, Erwerb und Besitz kinderpornographischer Schriften  
§ 184c Verbreitung, Erwerb und Besitz jugendpornographischer Schriften  
§ 184d Zugänglichmachen pornographischer Inhalte mittels Rundfunk oder Telemedien; Abruf kinder- und jugendpornographischer Inhalte mittels Telemedien  
§ 184e Veranstaltung und Besuch kinder- und jugendpornographischer Darbietungen  
§ 184f Ausübung der verbotenen Prostitution  
§ 184g Jugendgefährdende Prostitution  
§ 184i Sexuelle Belästigung  
§ 184j Straftaten aus Gruppen  
§ 184k Verletzung des Intimbereichs durch Bildaufnahmen  
§ 184l Inverkehrbringen, Erwerb und Besitz von Sexpuppen mit kindlichem Erscheinungsbild

§ 201 a Absatz 3 stellt unter Strafe, wer Bildaufnahmen, die die Nacktheit einer nicht volljährigen Person zum Gegenstand haben, herstellt oder anbietet, um sie einer dritten Person gegen Entgelt zu verschaffen, oder sich oder einer dritten Person gegen Entgelt verschafft

§225 Missbrauch von Schutzbefohlenen

§ 232 Menschenhandel

§ 233 Ausbeutung der Arbeitskraft

§233a Ausbeutung unter Ausnutzung einer Freiheitsberaubung

§ 234 Menschenraub

§ 235 Entziehung Minderjähriger

§ 236 Kinderhandel

## ANHANG 11: ANSPRECHSTELLEN UND WEITERFÜHRENDE LITERATUR FÜR DEN UMGANG MIT VERLETZUNGEN

Arbeitsgemeinschaft Kinder und Jugendschutz  
Landesstelle NRW (AJS)  
www.ajs.nrw.de

Beratungsstelle gegen sexualisierte Gewalt  
Wilhelmstraße 27, 53111 Bonn  
info@beratung-bonn.de  
Telefon 0228 635524

Deutscher Kinderschutzbund Euskirchen e.V.  
Sebastianusstraße 20, 53879 Euskirchen  
Telefon 02251 702580

Evangelische Beratungsstelle für Erziehungs-, Jugend-,  
Ehe- und Lebensfragen  
Adenauerallee 37, 53113 Bonn  
Telefon 0228 6880150

Frauenberatungsstelle  
TuBF Therapie und Beratung für Frauen  
Dorotheenstraße 1, 53111 Bonn  
Telefon: 0228 65 322 2

Frauenzentrum Bad Honnef  
Hauptstraße 20a, 53604 Bad Honnef  
Telefon: 02224 10548

HSM - Handeln statt Misshandeln -  
Bonner Initiative gegen Gewalt im Alter  
Notruf-Telefon 0228 696868

Hilfetelefon sexueller Missbrauch 0800 2255530  
(kostenfrei und anonym)  
www.beauftragte-missbrauch.de

Nummer gegen Kummer  
für Kinder und Jugendliche 116111  
(kostenfrei und anonym)

Zartbitter e.V.  
Kontakt- und Informationsstelle gegen sexuellen  
Missbrauch an Mädchen und Jungen  
Sachsenring 2-4  
50677 Köln  
Telefon 0221 312055  
Internet: www.zartbitter.de

### Weiterführende Literatur

Hinschauen – Helfen – Handeln  
Hinweise für den Umgang mit Verletzungen der sexuellen Selbstbestimmung durch beruflich und ehrenamtlich Mitarbeitende im kirchlichen Dienst.  
EKD Juli 2012  
[https://www.hinschauen-helfen-handeln.de/media/2012-08-28\\_broschuere\\_hinschauen\\_helfen\\_handeln.pdf](https://www.hinschauen-helfen-handeln.de/media/2012-08-28_broschuere_hinschauen_helfen_handeln.pdf)

Unsagbares sagbar machen  
Anregungen zur Bewältigung von Missbrauchserfahrungen insbesondere in evangelischen Kirchengemeinden.  
EKD April 2014  
[https://www.hinschauen-helfen-handeln.de/media/2014-broschuere\\_unsagbares\\_sagbar\\_machen.pdf](https://www.hinschauen-helfen-handeln.de/media/2014-broschuere_unsagbares_sagbar_machen.pdf)

### Schutzkonzept

Schutzkonzepte Praktisch 2021. Ein Handlungsleitfaden zur Erstellung von Schutzkonzepten in Kirchengemeinden und Kirchenkreisen zur Prävention sexualisierter Gewalt. Hrsg. v. der Evangelischen Kirche im Rheinland, 3. überarbeitete Auflage, Düsseldorf 2021.

Download mit weiteren Anlagen:  
<https://ansprechstelle.ekir.de/inhalt/aktiv-gegen-sexualisierte-gewalt>

## ANHANG 12: FORTBILDUNGSÜBERSICHT

MODUL	BASIS-FORTBILDUNG	INTENSIV-FORTBILDUNG	LEITUNGSFORTBILDUNG
Zielgruppen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mitarbeitende mit sporadischem und kurzfristigem Kontakt zu Schutzbefohlenen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mitarbeitende mit intensivem Kontakt zu Schutzbefohlenen</li> <li>• Mitarbeitende mit regelmäßigem Kontakt zu Schutzbefohlenen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Leitungsverantwortliche und deren Stellvertretungen</li> </ul>
Berufs- und Beschäftigungsgruppen	Freiwilligendienstleistende, Hausmeister:innen, Küster:innen, Verwaltungskräfte, Reinigungskräfte, Küchenkräfte, Hauswirtschaftskräfte, Mitarbeitende in der Haustechnik, Gemeindehelfer:innen, Kirchenmusiker:innen, Gärtner:innen, Praktikant:innen, Langzeitpraktikant:innen, Honorarkräfte	Gemeindepädagog:innen, Lehrer:innen, Erzieher:innen, Mitarbeitende in Einrichtungen für Schutzbefohlene (Kindertageseinrichtungen, Kinderkrippen, Offene Ganztagsangebote, Schule, stationäre Einrichtungen, usw.), Freiwilligendienstleistende, Mitarbeitende in der Kinder- und Jugendarbeit, Mitarbeitende in der Arbeit mit Konfirmand:innen, Kirchenmusiker:innen, Langzeitpraktikant:innen, Ärzt:innen, Pflegepersonal, Betreuer:innen, Inklusionshelfer:innen, Gemeindehelfer:innen	Superintendent:innen, Skribae, Presbyter:innen, Mitglieder im Kreissynodalvorstand, Pfarrer:innen, Fachreferent:innen, Leitungen von Einrichtungen/ Ämtern/Werken
Inhaltsschwerpunkte	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Was ist sexualisierte Gewalt?</li> <li>• eigene Rechte und Pflichten</li> <li>• erweitertes Führungszeugnis</li> <li>• Selbstverpflichtungserklärung</li> <li>• Strategien von Täter:innen</li> <li>• Umgang mit Betroffenen</li> <li>• Nähe- und Distanzverhältnis</li> <li>• Interventionsplan / Notfallplan</li> <li>• Wissen um die Ansprechpersonen</li> </ul>	<b>Basis-Fortbildung plus</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Entwicklung kindlicher und jugendlicher Sexualität</li> <li>• Schutzkonzept</li> <li>• Prävention ausführlich</li> <li>• Intervention ausführlich</li> <li>• Recht</li> <li>• Seelsorge</li> <li>• theologische Aspekte des christlichen Menschenbildes</li> </ul>	<b>Basis- und Intensiv-Fortbildung plus</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Leitlinien und Präventionsordnung</li> <li>• Personalführung und -auswahl</li> <li>• Recht ausführlich</li> <li>• individuelle und institutionelle Aufarbeitung und Rehabilitierung</li> </ul>

1 Der Begriff Mitarbeitende umfasst alle beruflich und ehrenamtlich Mitarbeitenden sowie Menschen in Ausbildung und Praktikum im Sinne der Praktikantenordnung.

Hier können nicht alle Berufs- und Beschäftigungsgruppen abschließend aufgezählt werden. Personen aus weiteren Berufs- und Beschäftigungsgruppen müssen unter Berücksichtigung der Einteilung der Zielgruppen von den Personalverantwortlichen eingeordnet werden.

Kirchenkreis Bad Godesberg-Voreifel  
Akazienweg 6  
53177 Bonn

Telefon 0228 30787-0  
[www.bgv.ekir.de](http://www.bgv.ekir.de)