Evangelische Kirche
im Rheinland

[SCHUTZKONZEPTE PRAKTISCH 2021]

Ein Handlungsleitfaden zur Erstellung von Schutzkonzepten in Kirchengemeinden und Kirchenkreisen zur Prävention sexualisierter Gewalt

HANDREICHUNG

BILDNACHWEIS:

Titelbild: Imgorthand / iStockphoto

S. 2: Evangelische Kirche im Rheinland

S. 4: Dmitrii Shironosov / 123rf.com

S. 16: kasto / 123rf.com

S. 28: atarzynaBialasiewicz / iStockphoto

S. 34: Aleksei Ivanov / 123rf.com

Piktogramme: Melanie Schmerling

Rückseite: South_agency, iStockphoto

Hintergründe: stillfx, donatas1205, myroom / 123rf.com, Melanie Schmerling

LEKTORAT:

Ingrid Daniel

GESTALTUNG:

Grafikgestalten Schmerling & Kemmerling, Düsseldorf

3. überarbeitete Auflage

Düsseldorf, im März 2021

Klimaneutral Druckprodukt
ClimatePartner.com/12089-2102-1002

CS4

www.blauer-engel.de/uz195

Dieses Druckerzeugnis ist mit dem Blauen Engel ausgezeichnet.

Druck: grüngedruckt.de
Schloemer & Partner GmbH, Düren

INHALT

Vorwort 2

1. Leitfragen zur Erstellung einer einrichtungsspezifischen Potenzial- und Risikoanalyse 3
   1.1 Gemeinde 5
   1.2 Räumlichkeiten 6
   1.3 Personalverantwortung/Strukturen 8
   1.4 Konzept 10
   1.5 Zugänglichkeit der Informationen 11
   1.6 Andere Risiken 12

2. Verankerung des Schutzkonzepts im Leitbild / Gemeindekonzeption 13

3. Selbstverpflichtungserklärung / Verhaltenskodex 14
   3.1 Beispiel einer Selbstverpflichtungserklärung 15

4. Fortbildungen 16
   4.1 Inhalte und Zielgruppen von Fortbildungsmodulen analog der EKD 17
   4.2 Teilnehmendenlisten 17

5. Umgang mit erweiterten Führungszeugnissen 18
   5.1 Beispiel für ein Prüfschema zur Notwendigkeit der Einsichtnahme in ein Führungszeugnis für ehrenamtlich tätige Personen 20
   5.2 Bescheinigung zur Beantragung des erweiterten Führungszeugnisses / Musterschreiben für ehrenamtlich tätige Personen 21
   5.3 Einholen der erweiterte Führungszeugnisse in der Kirchengemeinde 24

6. Partizipation von Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen 27
   6.1 Fragebogen / Anregungen zur Beteiligung von Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen 28
   6.2 Welche Rechte haben Kinder und Jugendliche? 29

7. Präventionsangebote 30
   7.1 Präventionsgrundsätze: Was Kinder und Jugendliche wissen müssen 30

8. Beschwerdeverfahren und Interventionspläne 32
   8.1 Ablauf des Beschwerdeverfahrens 33
   8.2 Vorgehen im Interventionsfall 40
   8.3 Vertrauenspersonen 44
   8.4 Meldepflicht und Meldestelle 47
   8.5 Aufarbeitung 49
   8.6 Rehabilitierung 49

9. Kooperation und Vernetzung 50

10. Evaluation und Monitoring des Schutzkonzeptes 51

VORWORT

„Die Zeit heilt keineswegs alle Wunden“.
Diese Erkenntnis prägt auch weiterhin die Leitlinie der Evangelischen Kirche im Rheinland zum Umgang mit sexualisierter Gewalt.

Deswegen hat die Präventionsarbeit in den letzten Jahren einen immer größeren Stellenwert bekommen. Schon viele Kirchenkreise, Gemeinden und Einrichtungen haben inzwischen Schutzkonzepte für ihren Bereich entwickelt und etabliert. Andere folgen jetzt, denn **seit dem 1. Januar 2021** gilt ein neues Kirchengesetz. Vieles, das bislang im Rahmen einer freiwilligen Selbstverpflichtung geschehen ist, wird jetzt verbindlich. Damit hat der Schutz vor sexualisierter Gewalt in unserer Kirche eine deutlich höhere Verbindlichkeit bekommen.

Prävention, also ein vorbeugendes Denken und Handeln, erfordert häufig große Anstrengungen und Sorgfalt. Alle Verantwortlichen stehen vor der Herausforderung, sich das scheinbar „Unvorstellbare“ vorzustellen, nämlich dass auch in ihrem Verantwortungsbereich Übergriffe stattfinden könnten - auch wenn es bislang keine konkreten Vorfälle gibt. Eine Risikoanalyse, Schutzkonzepte und Fortbildungen sind deswegen immer darauf angelegt, möglichst zu verhindern, dass etwas passiert und für alle Verantwortlichen eine Handlungssicherheit bei Verdachtsfällen zu gewährleisten.

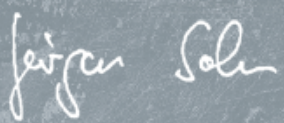
Damit es an den unterschiedlichen kirchlichen Orten tatsächlich keinen Raum für Missbrauch gibt, lohnt sich jede Anstrengung, eine Kultur der Achtsamkeit zu erreichen und diese in einem Schutzkonzept zu etablieren.

Diese Handreichung wurde für die 3. Auflage gründlich überarbeitet und an die neuen gesetzlichen Vorgaben angepasst. Ihr Konzept hat sich an vielen Stellen bewährt und wird so auch weiterhin eine praktische Hilfe sein, vor Ort die nötigen Schritte zu tun. Dabei ist es nötig, Kinder, Jugendliche und Schutzbefohlene in den Entwicklungsprozess zu einem Schutzkonzept mit einzubeziehen und ihre Sichtweisen zu nutzen.

Mit der Verabschiedung eines Dokuments ist es aber nicht getan. Eine Wirkung erzielt jedes Konzept insbesondere dadurch, dass es bekannt gemacht wird und im praktischen Alltag eines Kirchenkreises oder einer Gemeinde eine Bedeutung bekommt und gelebt wird.

Denn unser aller Ziel muss es sein, dass die kirchlichen Räume „Schutzorte“ und nicht „Tatorte“ sind. Deswegen ist eine strukturelle Verankerung in der Organisation notwendig, aber nicht ausreichend. Die beruflich und ehrenamtlich Mitarbeitenden müssen diese Kultur der Achtsamkeit auch leben, mit Leben erfüllen. Ein Verhaltenskodex ist dabei eine Hilfe und dient zur Orientierung; durch entsprechende Fortbildungen werden Mitarbeitende sensibilisiert und informiert, sie werden sprach- und handlungsfähig. Vor allem aber prägen sie eine Haltung aus, die das weitere Handeln bestimmt.

Die Anstrengungen in den Gemeinden und Einrichtungen, in den Kirchenkreisen und der Landeskirche zahlen sich aus, wenn es gelingt, einen möglichst wirksamen Schutz vor sexualisierter Gewalt zu erreichen. Denn es geht um die uns anvertrauten Kinder, Jugendlichen und Schutzbefohlenen. Und um unsere Verantwortung für sie.



Ltd. Kirchenrat Pfarrer Jürgen Sohn,
Evangelische Kirche im Rheinland

Düsseldorf, im März 2021

1. LEITFRAGEN ZUR ERSTELLUNG EINER EINRICHTUNGS-SPEZIFISCHEN POTENZIAL- UND RISIKOANALYSE

Die Potenzial- und Risikoanalyse sollte am Anfang eines längerfristigen Qualitätsentwicklungsprozesses in allen Organisationen zum Schutz von Kindern, Jugendlichen und anderen Schutzbedürftigen vor sexualisierter Gewalt stehen.

Hier finden Sie Leitfragen zur Erstellung einer einrichtungsspezifischen Potenzial- und Risikoanalyse, die als Grundlage dienen kann, um abschätzen zu können, welchen Umfang eine solche Analyse umfasst.
Im Kirchenkreis sollte eine Arbeitsgruppe gebildet werden, die den Prozess der Erarbeitung eines Schutzkonzeptes
a) für den Kirchenkreis erledigt und
b) für die Gemeinden und ihre Einrichtungen anstößt. Im Kirchenkreis muss in einer Potenzial- und Risikoanalyse nach Angeboten für Kinder, Jugendliche und Schutzbefohlene geschaut werden, die der Kirchenkreis oder eine Einrichtung des Kirchenkreises verantwortet. Also z. B. verantwortet der Kirchenkreis überregionale Angebote für Kinder- und Jugendliche wie z. B. zentrale Jugendgottesdienste, eine Jugendkirche, Konfirmandentage, Konfi-Cup, Kinderbibeltage etc.. Oder es gibt ein Familienbildungswerk mit Spielgruppen für Kinder in Trägerschaft des Kirchenkreises, einen gemeindeübergreifenden Kinderchor etc.. Auf Grund des vielfältigen Angebotes in Kirchenkreisen, Gemeinden und ihren Einrichtungen ist es notwendig die Analyse so passgenau wie möglich auf das jeweilige Tätigkeitsfeld abzustimmen.

Die Leitfragen können hierbei zur Orientierung dienen. Sie müssen die Inhalte Ihren Gegebenheiten anpassen und Punkte ergänzen oder streichen.

Ein **sinnvoller Schutz** kann sich nur aus einer träger- und einrichtungsspezifischen Potenzial- und Risikoanalyse ergeben.

Beachten Sie, dass Sie in der einen oder anderen Situation bewusst ein Risiko eingehen, wenn es für pädagogisch notwendig erachtet wird. In der pädagogischen Arbeit werden immer mal wieder individuelle Lösungen gebraucht, in denen wir das selbstgemachte Regelwerk infrage stellen oder andere Lösungswege benötigen. Hier ist es wichtig, gemeinsam mit Kolleg*innen Standards zu entwickeln, die es allen Beteiligten ermöglicht, die Situation transparent und nachvollziehbar zu machen. >>

Schutz vor sexualisierter Gewalt

Übergeordnetes Ziel ist es, in unserer Kirche eine Kultur der Achtsamkeit, des Respekts und der Wertschätzung gegenüber Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen zu vertiefen und zu leben. Durch diese Kultur soll sexualisierte Gewalt möglichst verhindert und wo sie doch geschieht, frühzeitig erkannt und gestoppt werden. Alle kirchlichen Organisationen, Kirchenkreise, Gemeinden und alle ihre Einrichtungen, sollen einen Schutzraum für die uns anvertrauten Menschen darstellen.

Alle Personen im Wirkungskreis der Kirche sollen vor sexualisierter Gewalt geschützt werden! Schutzbefohlene im Sinne des Gesetzes zum Schutz vor sexualisierter Gewalt der Evangelischen Kirche im Rheinland sind insbesondere Kinder, Jugendliche und hilfe- und unterstützungsbedürftige Menschen sowie Menschen in Abhängigkeitsverhältnissen. Dies sind Minderjährige und Volljährige in Abhängigkeitsverhältnissen, z. B. Menschen mit Behinderung, Menschen mit Pflegebedürftigkeit, alle Menschen in der Seelsorge und in Beratungskontexten.

(>> Siehe Kirchengesetz der Evangelischen Kirche im Rheinland zum Schutz vor sexualisierter Gewalt, die Präambel sowie § 3 und § 4 Abs. 1.)

Bedienungsanleitung

1. Bilden Sie eine Projektgruppe mit Personen aus unterschiedlichen Arbeitsbereichen zur Bearbeitung der Analyse.
2. Setzten Sie sich einen festen Zeitrahmen (Timeline). So kann ein guter Start für ein Schutzkonzept (s. Punkt 2: Verankerung des Schutzkonzeptes im Leitbild / der Gemeindekonzeption) gelingen.
3. Gehen Sie die Leitfragen erst einmal ganz in Ruhe durch.
4. Ergänzen oder streichen Sie die notwendigen Punkte.
5. Nummerieren Sie ihren Fragenkatalog – das hilft in der Besprechung und bei der Überarbeitung der Risikosituation.
6. Diskutieren Sie die Fragen: So lassen sich unklare Situationen aus der Gruppe heraus erklären. Nur so kann alles von allen Teilnehmenden erfasst werden.
7. Notieren Sie die „Risikosituationen", besprechen Sie Lösungswege und halten Sie fest, wer sich wann um was kümmert. Verabreden Sie einen Termin zur Überprüfung!
8. Das Ergebnis der Potenzial- und Risikoanalyse sollte mit den Mitarbeiter*innen besprochen und anschließend schriftlich festgehalten werden.
9. Die Potenzial- und Risikoanalyse sollte in regelmäßigen Abständen, alle 3 bis 5 Jahre, immer wieder überprüft werden. Nur so kann festgestellt werden, ob es wirklich zu Veränderungen gekommen ist, ob alte Fehler wieder aufgetreten sind oder ob sich neue Risiken ergeben haben. Wir arbeiten immer wieder unter neuen Bedingungen (Umbauten, Umzüge, neue Mitarbeitende auf den unterschiedlichsten Ebenen, neue gesetzliche Bestimmungen u. ä.) und erleben kontinuierlich Veränderungen in unserer pädagogischen Arbeit.

1.1 GEMEINDE

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:

1.2 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:

1.3 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 Fehverhalten 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? [1]

>> Zukünftige Maßnahmen zur Abwendung: [2]

>> Wer ist dafür verantwortlich? [3]

>> Bis wann muss das behoben sein? [4]

>> Zur Vorlage am: [5]

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.

1.4 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:

1.5 ZUGÄNGLICHKEIT DER INFORMATIONEN

	JA	NEIN
Kinder, Jugendliche und Sorgeberechtigte werden über Maßnahmen des Kindesschutzes 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:

1.6 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:

2. VERANKERUNG DES SCHUTZKONZEPTS IM LEITBILD / GEMEINDEKONZEPTION

Einen vollständigen Schutz vor sexualisierter Gewalt gibt es nicht. Aber es gibt Möglichkeiten, wie sexualisierter Gewalt bestmöglich entgegengewirkt werden kann. Der erste Schritt dazu ist die Verankerung eines Schutzkonzepts im Leitbild oder der Konzeption des Kirchenkreises und im Leitbild bzw. der Gemeindekonzeption der einzelnen Gemeinde, sowie den Konzeptionen der jeweiligen Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen.

Als Gemeinde, als Vertreterinnen und Vertreter der Evangelischen Kirche im Rheinland (EKiR) befassen wir uns mit dem bestmöglichen Schutz vor sexualisierter Gewalt, weil Kinder, Jugendliche und Schutzbefohlene ein Recht darauf haben.[1]

Die Kirchenleitung der EKiR ist im Dezember 2016 der Vereinbarung zwischen der Evangelischen Kirche in Deutschland (EKD) und dem Unabhängigen Beauftragten für Fragen des sexuellen Kindesmissbrauchs der Bundesregierung beigetreten.[2] Diese Vereinbarung sieht eine Reihe von Maßnahmen vor, die nun auch in der EKiR umgesetzt werden. Die Verabschiedung von Schutzkonzepten für Gemeinden und Kirchenkreise mit ihren Einrichtungen ist dabei die wichtigste Aufgabe.

Im Januar 2020 hat die Landessynode der Evangelischen Kirche im Rheinland das Kirchengesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt beschlossen, das die Erstellung und Umsetzung von Schutzkonzepten in allen Kirchenkreisen, Gemeinden und Einrichtungen zwingend vorsieht.[3]

Darüber hinaus ist seit Januar 2012 das Bundeskinderschutzgesetz in Kraft und damit sind Aufgaben verbunden, die zum Schutz von Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen vor sexualisierter Gewalt und Kindeswohlgefährdungen auch in kirchlichen Strukturen und der Evangelischen Jugend im Rheinland umgesetzt werden.[4]

Alle Maßnahmen folgen dabei dem Ziel, eine Kultur der Achtsamkeit zu erreichen und den Schutz von Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen mit entsprechender Verankerung in den Leitbildern und Konzeptionen unserer Arbeit als Qualitätsmerkmal zu sehen.[5]
Leitbilder und Konzeptionen sind nicht für den Aktenschrank, sondern für das tägliche Leben und Arbeiten gedacht, Schutzkonzepte ebenfalls. Eine Kultur der Achtsamkeit muss gelebt werden, damit Gemeinden, Kirchenkreise und ihre Einrichtungen nicht zum „Tatort“, sondern zum „Schutzort“ werden.

**>> Für Mitarbeitende in allen Arbeitsbereichen gilt das Schutzkonzept des jeweiligen Anstellungsträgers als Rahmen und das eigene Schutzkonzept für den jeweiligen Bereich der Organisation. Die Regelungen können auch gut in Qualitätsentwicklungs-Handbüchern für Betreuungs- und Pflegeeinrichtungen, Kindertagesstätten etc. aufgenommen werden.
In den unterschiedlichen Seelsorgefeldern, z. B. Krankenhausseelsorge, Notfallseelsorge oder Seelsorge in Justizvollzugsanstalten eines Kirchenkreises gilt das Schutzkonzept des Kirchenkreises, wenn sie nur mit einer Fachkraft besetzt sind.**

1 Mit Kindern und Jugendlichen sind alle Mädchen und Jungen im Alter von 0-18 Jahren gemeint. Artikel 19 (1) der UN-Kinderrechtskonvention lautet: Die Vertragsstaaten treffen alle geeigneten Gesetzgebungs-, Verwaltungs-, Sozial- und Bildungsmaßnahmen, um das Kind vor jeder Form körperlicher oder geistiger Gewaltanwendung, Schadenzufügung oder Misshandlung, vor Verwahrlosung oder Vernachlässigung, vor schlechter Behandlung oder Ausbeutung einschließlich des sexuellen Missbrauchs zu schützen. Siehe: www.netzwerk-kinderrechte.de

2 Der vollständige Text ist zu finden unter: https://www.ekd.de/ekd_de/ds_doc/20160216_ubskm_partnervereinbarung.pdf.

3 https://www.ekir.de/ansprechstelle/aktiv_gegen_sexualisierte_gewalt.php, https://www.kirchenrecht-ekir.de/document/47285#s47000011

4 Hinweise zum Gesetz finden sich unter: https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/aktuelles/alle-meldungen/das-bundeskinderschutzgesetz/78126

5 Die Qualitätsstandards zum Kindesschutz der Evangelischen Jugend im Rheinland sind zu finden unter: http://jugend.ekir.de/Bilderintern/20120320_Ermutigen_Begleiten_Schuetzen_Qualitaetsstandards_Kindesschutz.pdf

3. SELBSTVERPFLICHTUNGSERKLÄRUNG / VERHALTENSKODEX

Eine Selbstverpflichtungserklärung bzw. ein Verhaltenskodex dient allen Mitarbeitenden als Orientierungsrahmen für den grenzachtenden Umgang und formuliert Regelungen für Situationen, die für sexualisierte Gewalt und jegliche Form von Grenzüberschreitungen ausgenutzt werden können.

Die Regelungen zielen auf die Grenzwahrung gegenüber allen Menschen und besonders auf den Schutz von Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen, da die Mitarbeitenden besonders diesen gegenüber zu einem verantwortungsvollen Umgang mit Nähe und Distanz verpflichtet sind. Zugleich dienen sie auch dem Schutz der Mitarbeitenden vor falschem Verdacht. Die Regelungen sollen in einem gemeinsamen Prozess unter Beteiligung von Kindern, Jugendlichen, Schutzbefohlenen, Mitarbeitenden und Leitungspersonen ausformuliert und schriftlich fixiert werden. Alle Mitarbeitenden, egal ob beruflich oder ehrenamtlich tätig, sollen die in der jeweiligen Gemeinde bzw. ihrer Einrichtung gültige Selbstverpflichtungserklärung bzw. den Verhaltenskodex kennen und unterschreiben. Dabei ist nicht allein die Unterschrift, sondern das regelmäßige Gespräch einer Leitungsperson mit den einzelnen Mitarbeitenden über die Inhalte das präventiv wirkende Vorgehen. Eine Selbstverpflichtungserklärung bzw. ein Verhaltenskodex kann auch als Zusatzvereinbarung zum Arbeitsvertrag gestaltet werden, um ein möglichst hohes Maß an Verbindlichkeit herzustellen. Auf jeden Fall ist die jeweilige Selbstverpflichtungserklärung bzw. der Verhaltenskodex Bestandteil von Bewerbungsgesprächen.

Mit allen ehrenamtlich tätigen Personen ist ein regelmäßiges Gespräch über die Inhalte der Selbstverpflichtungserklärung bzw. des Verhaltenskodexes zu führen. Dies soll ganz selbstverständlich für alle neuen Ehrenamtlichen gelten, aber auch für alle, die der Gemeinde bzw. dem Kirchenkreis oder der Einrichtung bereits bekannt sind.

Auf diese Weise kann eine verbindliche Selbstverpflichtungserklärung bzw. ein Verhaltenskodex Wirkungen nach innen und außen entfalten. Nach innen wird allen Beteiligten klar, wie im jeweiligen Arbeitsfeld mit Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen umgegangen wird und worauf sich alle gemeinsam verlassen können. Nach außen haben eindeutige Regelungen, klare Absprachen und Grenzen eine abschreckende Wirkung auf potentielle Täter*innen. Gemeinden, Kirchenkreise und ihre Einrichtungen, die vom Beginn einer Tätigkeit an, allen Interessierten deutlich aufzeigen, dass sie eine Kultur der Aufmerksamkeit leben, machen transparent, dass sie alles tun, um Kinder, Jugendliche und Schutzbefohlene bestmöglich zu schützen.

Eine von allen Mitarbeitenden beachtete Selbstverpflichtungserklärung bzw. ein Verhaltenskodex schafft außerdem Vertrauen.

Der auf der Folgeseite aufgeführte Vorschlag für eine Selbstverpflichtungserklärung wird bewusst in Form eines offenen Dokuments weitergegeben bzw. steht zum Download bereit.[1] Diese offene Form soll dazu ermutigen, eigene Formulierungen zu finden, die zu dem jeweiligen Arbeitsfeld passen. Ziel ist nicht, einen möglichst umfassenden Regelkatalog zu erstellen, der möglichst alle Alltagssituationen erfasst, sondern überschaubare arbeitsfeldspezifische Grundsätze, die helfen, sich Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen gegenüber und unter den Mitarbeitenden grenzachtend zu verhalten.

1 siehe auch: https://www.ekir.de/ansprechstelle/aktiv_gegen_sexualisierte_gewalt.php

3.1 BEISPIEL EINER 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

4. FORTBILDUNGEN

Alle beruflich und ehrenamtlich Mitarbeitenden sind gesetzlich zur Teilnahme an Fortbildungen zum Thema „Schutz vor sexualisierter Gewalt“ verpflichtet. Für Kreissynodalvorstände, Verbandsvorstände, Presbyterien und Einrichtungen bedeutet das, dass sie für entsprechende Fortbildungsangebote zu sorgen und darauf zu achten haben, dass alle Mitarbeitenden an den für sie entsprechenden Schulungen teilnehmen.

Hierzu ist es hilfreich, eine Liste aller Personen zu erstellen, die in den unterschiedlichen Bereichen tätig sind. Das können z. B. Verwaltungsämter für die beruflich Mitarbeitenden sowie die Honorarkräfte übernehmen, für die ehrenamtlich Mitarbeitenden muss sich jede Gemeinde ein systematisches Vorgehen überlegen und die Angaben stets aktualisieren. Mitarbeiterwechsel oder Neueinstellungen müssen berücksichtigt werden. Die Schulungen sind nicht als einmalige Aktion gedacht. Genau wie bei Erste-Hilfe-Kursen bedarf es immer wieder einer Auffrischung bzw. einer Aktualisierung. Mit den Schulungen sollen Mitarbeitende für grenzverletzendes und übergriffiges Verhalten sensibilisiert werden und Handlungssicherheit im Umgang mit Vermutungen von sexualisierter Gewalt erlangen.

Im Rahmen der Arbeit „Prävention, Hilfe, Intervention – Konferenz“ (PIH-K) der Evangelischen Kirche in Deutschland wurden Fortbildungsmodule[1] für unterschiedliche Zielgruppen entwickelt. Einen Überblick über die Inhalte der einzelnen Module finden Sie auf der folgenden Seite (s. Anlage). In zahlreichen Kirchenkreisen können Sie in den Ehe-, Lebens- und Erziehungsberatungsstellen und / oder bei Mitarbeitenden der Jugendarbeit Fortbilder*innen / Multiplikator*innen zur Durchführung von Fortbildungen anfragen.

Eine diesbezügliche Liste ist jeweils aktuell auch auf der Homepage der EKD zu finden:
www.hinschauen-helfen-handeln.de

Für die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen in der Jugendverbandsarbeit und der offenen Jugendarbeit wird ehrenamtlich Tätigen ab 16 Jahren der Erwerb der Jugendleitercard ermöglicht. Die Themen Kinderschutz und Schutz vor sexualisierter Gewalt sind bundesweit fester Bestandteil der Juleica-Schulungen. Nähere Informationen zu den Inhalten können in den synodalen Jugendreferaten erfragt werden und finden sich unter „Ermutigen-Begleiten-Schützen“[2] und unter den Schulungskonzepten[3].

Die Anerkennung von bereits absolvierten Schulungen, Sensibilisierungskursen der letzten 3 Jahre, wenn sie den Inhalten der von der EKD beschlossenen Module entsprechen, ist möglich.

1 www.hinschauen-helfen-handeln.de, Start November 2017

2 Ermutigen-Begleiten-Schützen. Hrsg.: Amt für Jugendarbeit der Evangelischen Kirche im Rheinland, 4. Auflage 2020

3 Schulungskonzepte Ermutigen-Begleiten-Schützen. Hrsg.: Amt für Jugendarbeit der Evangelischen Kirche in Westfalen/Pädagogisches Institut der EKvW

4.1 INHALTE UND ZIELGRUPPEN VON FORTBILDUNGSMODULEN

MODUL	BASIS-FORTBILDUNG	INTENSIV-FORTBILDUNG	LEITUNGSFORTBILDUNG
Ziel-gruppen	• Mitarbeitende[1] mit sporadischem und kurzfristigem Kontakt zu Schutzbefohlenen	• Mitarbeitende mit intensivem Kontakt zu Schutzbefohlenen • Mitarbeitende mit regelmäßigem Kontakt zu Schutzbefohlenen	• Leitungsverantwortliche und deren Stellvertretungen
Berufs- und Beschäf-tigungs-gruppen	Freiwilligendienstleistende, Hausmeister*innen, Küster*innen, Verwaltungskräfte, Reinigungs-kräfte, Küchenkräfte, Hauswirt-schaftskräfte, Mitarbeitende in der Haustechnik,Gemeindehelfer*innen, Kirchenmusiker*innen, Gärtner*innen, Praktikant*innen, Langzeitpraktikant*innen, Hono-rarkräfte	Gemeindepädagog*innen, Lehrer*innen, Erzieher*innen, Mitarbeitende in Einrichtungen für Schutzbefohlene (Kin-dertageseinrichtungen, Kinderkrippen, Offene Ganztagsangebote, Schule, stati-onäre Einrichtungen, usw.), Freiwilligen-dienstleistende, Mitarbeitende in der Kinder- und Jugendarbeit, Mitarbeiten-de in der Arbeit mit Konfirmand*innen, Kirchenmusiker*innen, Langzeitpraktikant*innen, Ärzt*innen, Pflegepersonal, Betreuer*innen, Inklusionshelfer*innen, Gemeindehelfer*innen	Superintendent*innen, Skriba, Presbyter*innen, Mitglieder im Kreissynodalvorstand, Pfarrer*innen, Fachreferent*innen, Leitungen von Einrichtungen/Ämtern/Werken
Inhalts-schwer-punkte	• Was ist sexualisierte Gewalt? • eigene Rechte und Pflichten • erweitertes Führungszeugnis • Selbstverpflichtungserklärung • Strategien von Täter*innen • Umgang mit Betroffenen • Nähe- und Distanzverhältnis • Interventionsplan / Notfallplan • Wissen um die Ansprechper-sonen	Basis-Fortbildung plus • Entwicklung kindlicher und jugendli-cher Sexualität • Schutzkonzept • Prävention ausführlich • Intervention ausführlich • Recht • Seelsorge • theologische Aspekte des christlichen Menschenbildes	Basis- und Intensiv-Fortbildung plus • Leitlinien und Präventionsordnung • Personalführung und -auswahl • Recht ausführlich • individuelle und institutionelle Aufarbeitung und Rehabilitierung

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 Beschäftigungs-gruppen müssen unter Berücksichtigung der Einteilung der Zielgruppen von den Personalverantwortlichen eingeordnet werden.

4.2 TEILNEHMENDENLISTE

NAME	FUNKTION	DIENSTORT	FORTBILDUNG AM				GEZEICHNET
Max Muster	Erzieher	Kita Mitte	1.12.17 FBS XY Kurs :I [1]				
Bea Beispiel	Erzieherin	Familienzentrum Beispielstadt	1.12.17 FBS XY Kurs :I [1]				

1 Datum der Teilnahme / Veranstalter bzw. Anbieter der Fortbildung / Kurs B = Basismodul, I = Intensivmodul, L = Leitungsmodul

5. UMGANG MIT ERWEITERTEN FÜHRUNGSZEUGNISSEN

Zum 1. Januar 2021 trat das Kirchengesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt in Kraft. Der darin enthaltene § 5 zum Einstellungs- und Tätigkeitsausschluss legt fest, dass keine „einschlägig" vorbestraften Personen beschäftigt werden, auch keine ehrenamtlich Tätigen.

Beruflich Mitarbeitende müssen bei der Anstellung und in regelmäßigen Abständen von längstens fünf Jahren ein erweitertes Führungszeugnis nach § 30a Bundeszentralregistergesetz vorlegen. Ehrenamtlich Mitarbeitende müssen das erweiterte Führungszeugnis abhängig von Art, Intensität und Dauer des Kontakts mit Minderjährigen und Volljährigen in Abhängigkeitsverhältnissen (Schutzbefohlenen) in gleicher Weise vorlegen. Damit erweitert die Evangelische Kirche im Rheinland für ihre Mitarbeitenden die Bestimmungen, die bereits im Bundeskinderschutzgesetz und im SGB VIII für die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen gelten, auf alle Arbeitsbereiche, in denen mit Kindern, Jugendlichen oder anderen Schutzbefohlenen gearbeitet wird.

Das Kirchengesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt macht für alle beruflich Mitarbeitenden unabhängig von ihrer konkreten Tätigkeit das Einholen und die Vorlage von erweiterten Führungszeugnissen gemäß § 30a Bundeszentralregistergesetz mit dem § 5 des Kirchengesetzes verpflichtend.
Nach dem § 72a SGB VIII besteht diese Pflicht für alle Mitarbeitenden, die mit Kindern und Jugendlichen im Rahmen der Jugendhilfe arbeiten, bereits seit 2005. Auch für Einrichtungen, die Leistungserbringer im Sinne des SGB XII oder zur Eingliederungshilfe sind, gelten spezielle staatliche Regelungen für die Einholung erweiterter Führungszeugnisse (siehe § 75 Absatz 2 SGB XII und § 124 Absatz 2 SGB IX).

Bei ehrenamtlich Mitarbeitenden hat nach dem Kirchengesetz der Träger die ehrenamtliche Tätigkeit anhand der Kriterien Art, Intensität und Dauer des Kontakts mit Minderjährigen und Volljährigen in Abhängigkeitsverhältnissen zu prüfen. Auf dieser Basis entscheidet der Träger, ob das erweiterte Führungszeugnis vorzulegen ist. Eine Orientierung für die Vorlage von Führungszeugnissen bei unterschiedlichen ehrenamtlichen Tätigkeiten in den Gemeinden und Kirchenkreisen ist zu finden unter:
>> https://www.ekir.de/ansprechstelle/aktiv_gegen_sexualisierte_gewalt.php

Nach § 72a SGB VIII ist für die Träger der freien Jugendhilfe im Rahmen der § 72a-Vereinbarungen mit dem öffentlichen Trägern der Jugendhilfe ebenso festzulegen, aufgrund welcher Tätigkeiten Ehrenamtliche für die Kinder- und Jugendhilfe ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen müssen.

Auch bei der Leistungserbringung im Rahmen des SGB IX und SGB XII gelten Vorlagepflichten für ehrenamtlich Mitarbeitende.

Diese Gesetze wollen verhindern, dass einschlägig vorbestrafte Personen beschäftigt bzw. weiter beschäftigt werden. Unter den „einschlägigen" Vorstrafen werden nach Kirchengesetz rechtskräftige Verurteilungen nach § 171, den §§ 174 bis 174c, den §§ 176 bis 180a, § 181a, den §§ 182 bis 184g, § 184i, § 184j, § 201a Absatz 3, § 225, den §§ 232 bis 233a, § 234, § 235 oder § 236 StGB in der jeweils geltenden Fassung verstanden.

Kommt es während eines Beschäftigungsverhältnisses zu einer rechtskräftigen Verurteilung nach den genannten Paragrafen oder wird eine solche Verurteilung bekannt, ist in der Regel das Ende des Beschäftigungsverhältnisses anzustreben.
Sollte es nicht beendet werden können, darf die verurteilte Person insbesondere keine Aufgaben mehr in den Bereichen Schule, Bildungs- und Erziehungsarbeit, Kinder- und Jugendhilfe, Pflege durch Versorgung und Betreuung

von Menschen aller Altergruppen, Verkündigung und Liturgie, Kirchenmusik, Seelsorge und Leitung wahrnehmen. Das gilt auch für Aufgabenbereiche, in denen in vergleichbarer Weise die Möglichkeit eines Kontaktes zu Minderjährigen oder zu Volljährigen in Abhängigkeitsverhältnissen besteht. Für Ehrenamtliche sowie Praktikant*innen gilt, dass die Tätigkeit auf jeden Fall zu beenden ist.

Andere Vorstrafen im erweiterten Führungszeugnis sind für einen Tätigkeitsausschluss nach dem Kirchengesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt und nach §72 a GGB VIII unbeachtlich.

Das erweiterte Führungszeugnis darf zum Datum der Vorlage nicht älter als drei Monate sein. Bei anhaltender Tätigkeit ist längstens nach 5 Jahren ein aktuelles Führungszeugnis vorzulegen. Die Kosten von derzeit 13 € für beruflich Mitarbeitende trägt bei Erstvorlage oder Wiedervorlage der Arbeitgeber. Für ehrenamtlich Mitarbeitende ist das erweiterte Führungszeugnis nach Vorlage der entsprechenden Aufforderung durch den Träger kostenfrei.

Die Einsichtnahme erfolgt durch eine vom Träger beauftragte Person. In der Regel ist das für beruflich Mitarbeitende die jeweilige Personalabteilung. Für ehrenamtlich Mitarbeitende muss hierfür jede Gemeinde durch ihr Presbyterium eine Person und eine Vertretung beauftragen.
Auch Personen in öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnissen müssen ein Führungszeugnis vorlegen. Honorarkräfte müssen abhängig von Art, Intensität und Dauer des Kontaktes mit Minderjährigen und Volljährigen in Abhängigkeitsverhältnissen ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen. Wer zum Beispiel nur einmalig einen Vortrag über 3 Stunden bei einer Veranstaltung vor einer großen Gruppe erwachsener Menschen hält, muss hierfür kein erweitertes Führungszeugnis vorlegen. Der Auftraggeber muss die Vorlagepflicht prüfen und im Honorarvertrag vereinbaren.

Bei der Einsichtnahme gelten eindeutige Vorgaben zum Datenschutz. Bei der Einsichtnahme und Dokumentation in den Personalunterlagen ist zu unterscheiden, ob es sich um beruflich oder ehrenamtlich Mitarbeitende handelt und ob ein relevanter Eintrag im erweiterten Führungszeugnis vorhanden ist oder nicht. Außerdem ist relevant, ob sich die Vorlagepflicht nach dem kirchlichen Gesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt richtet oder ob der kirchliche Träger Leistungserbringer im Sinne von §72 a SGB VIII, § 124 SGB IX oder § 75 SGB XII ist. Details hierzu können den Hinweisen zur Einsichtnahme in das erweiterte Führungszeugnis entnommen werden, die auf der Internetseite der Ansprechstelle veröffentlicht werden.

Die Beantragung von erweiterten Führungszeugnissen für Ehrenamtliche ist kostenlos. Dafür muss allerdings eine Bestätigung des Trägers mit der Benennung der Rechtsgrundlage vorliegen, dass die betreffende Person bekannt ist und ein Ehrenamt ausfüllt. Siehe dazu die Mustervorlage 5.2.

Im Schutzkonzept eines Kirchenkreises, einer Gemeinde und deren Einrichtungen soll analog zu den Vorgaben des Kirchengesetzes die Festlegung erfolgen, für welche ehrenamtlichen Tätigkeiten nach Prüfung durch das Presbyterium erweiterte Führungszeugnisse vorzulegen sind. Orientierung gibt die Liste mit den ehrenamtlichen Tätigkeiten in Kirchenkreisen und Gemeinden auf der Internetseite der Ansprechstelle:
>> https://www.ekir.de/ansprechstelle/aktiv_gegen_sexualisierte_gewalt.php

5.1 BEISPIEL FÜR EIN PRÜFSCHEMA ZUR NOTWENDIGKEIT DER EINSICHTNAHME IN EIN FÜHRUNGSZEUGNIS FÜR EHRENAMTLICH TÄTIGE PERSONEN

Tätigkeit:	
Es besteht Kontakt zu Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen.	JA ☐ NEIN ☐

Zusätzlich bei Trägern der freien Jugendhilfe:

Wahrnehmung von Leistungen oder anderen Aufgaben nach SGB VIII, SGB IX und SGB XII.	JA ☐ NEIN ☐
Finanzierung der Aufgabe durch öffentliche Mittel oder Vereinbarung mit einem öffentlichen Träger mit Regelungen über die Aufgabenwahrnehmung.	JA ☐ NEIN ☐

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

Abschließende Einschätzung:

Einsichtnahme in Führungszeugnis ist notwendig	JA ☐ NEIN ☐

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

5.2 BESCHEINIGUNG ZUR BEANTRAGUNG DES ERWEITERTEN FÜHRUNGS-ZEUGNISSES / MUSTERSCHREIBEN FÜR EHRENAMTLICH TÄTIGE PERSONEN

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 ehrenamtliche Tätigkeit für die Evangelische Kirchengemeinde

_____

im Bereich _____ aufnehmen.

Bei der Ausübung Ihrer ehrenamtlichen Tätigkeit werden Sie regelmäßig Kontakt zu minder-jährigen 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 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

5.3 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:

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

Auf der Internetseite der Ansprechstelle finden Sie folgende Materialien:

WAS IST ZU TUN?	MATERIAL / HILFESTELLUNG
Arbeitsbereiche dokumentieren und Listen der ehrenamtlich Mitarbeitenden, einfachen Praktikant*innen, ggf. Honorarkräfte führen.	Liste von Tätigkeitsbereichen Ehrenamtlicher
Liste über absolvierte Fortbildungen zur Prävention sexualisierter Gewalt führen.	Liste von Tätigkeitsbereichen Ehrenamtlicher
Gefährdungspotenzial prüfen und dokumentieren	Prüfschema zur Notwendigkeit der Einsichtnahme in ein Führungszeugnis
Erweitertes Führungszeugnis anfordern	Muster-Schreiben
Einsichtnahme dokumentieren	Hinweise zur Einsichtnahme in das erweiterte Führungszeugnis Muster Dokumentation der Einsichtnahme in ein erweitertes Führungszeugnis.
Selbstverpflichtung / Verhaltenskodex unterschreiben	Muster Selbstverpflichtungserklärung

Was ist zu tun bei Ehrenamtlichen und „einfachen" Praktikant*innen, die vor dem 1.1.2021 bereits in der Kirchengemeinde tätig waren?
Für jede und jeden sind die oben genannten Prüfschritte zu gehen. Die Aufforderung zur Vorlage des erweiterten Führungszeugnisses muss so rechtzeitig erfolgen, dass das erweiterte Führungszeugnis spätestens bis zum 31.12.2021 vorgelegt werden kann.

Was ist zu tun bei Ehrenamtlichen und „einfachen" Praktikant*innen, die bereits erweiterte Führungszeugnisse vorlegen mussten?

Für Ehrenamtliche und Praktikant*innen, die bereits erweiterte Führungszeugnisse vorlegen mussten, z. B. im Bereich der Kinder- und Jugendhilfe, und für die bereits die Rechtspflicht besteht, diese in wiederkehrenden Zeiträumen erneut vorzulegen, gelten die laufenden Fristen unabhängig vom Inkrafttreten des Gesetzes zum Schutz vor sexualisierter Gewalt.

6. PARTIZIPATION VON KINDERN, JUGENDLICHEN UND SCHUTZBEFOHLENEN

Die Beteiligung von Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen sowie Betroffenen ist nicht nur bei der Entwicklung von Schutzkonzepten von Bedeutung, sondern stellt einen eigenständigen und zentralen Bestandteil des Konzepts dar.

Die Beteiligung von Kindern und Jugendlichen an allen Entscheidungen, die sie betreffen, ist nicht nur ihr Recht[1], sondern stärkt ihre Position und verringert das Machtgefälle gegenüber Erwachsenen. Ein Kirchenkreis, eine Gemeinde oder eine Einrichtung, die Mitsprache einräumt und dafür Strukturen schafft, erleichtert den Zugang der Kinder, Jugendlichen und Schutzbefohlenen sowie bereits Betroffene zu ihren Rechten und macht sie kritikfähig. Bereits das Informieren über den Entstehungsprozess des Schutzkonzepts ist ein erster Schritt der Einbindung. Das Aufzeigen, dass Zeit und Ressourcen aufgewandt werden, um ein Schutzkonzept zu erstellen, zeigt den Stellenwert, den der Schutz vor sexualisierter Gewalt einnimmt. Die Einbeziehung von Kindern und Jugendlichen sensibilisiert sie für das Thema und macht sie von Anfang an zu Partnern, die ihre Rechte kennen, die wissen, an wen sie sich bei einem Problem wenden können; es eröffnet Möglichkeiten ihre eigenen Vorschläge einzubringen.

Sinnvollerweise werden sie bereits zu Beginn im Rahmen der Potenzial- und Risikoanalyse befragt, welche Potenziale und Gefährdungen sie selbst wahrnehmen.

Sie sollten informiert werden, welche Vorgehensweise es in Verdachtsfällen in ihren Gruppen und Angeboten gibt.

Dabei ist von zentraler Bedeutung, dass jedes Kind, jeder Jugendliche und jeder Schutzbefohlene weiß, an welche Person er oder sie sich wenden kann, wenn sie einen Verdacht haben oder selbst Opfer eines Übergriffs wurden. Das „Gesicht“ dieser Personen, vor allem, wenn es sich um die Vertrauenspersonen handelt, muss bekannt sein, damit Vertrauen gefasst werden kann. „Kummerkästen“ oder das Aufhängen von Telefonnummern schaffen niedrigschwellige Zugänge, die auch anonym genutzt werden können.

1 Auszug aus der UN-Kinderrechtskonvention Artikel 12 (1). „Die Vertragsstaaten sichern dem Kind, das fähig ist, sich eine eigene Meinung zu bilden, das Recht zu, diese Meinung in allen das Kind berührenden Angelegenheiten frei zu äußern, und berücksichtigen die Meinung des Kindes angemessen und entsprechend seinem Alter und seiner Reife.“, siehe auch www.kinderrechte.de

6.1 FRAGEBOGEN / ANREGUNGEN ZUR BETEILIGUNG VON KINDERN UND JUGENDLICHEN

- Können Kinder und Jugendliche die Angebote, den Alltag der Gemeinde mitbestimmen und mitgestalten?
- Wie werden Regeln aufgestellt und kommuniziert?
- Gibt es Strukturen für die Beteiligung von Kindern und Jugendlichen (Gruppenrat, Gruppensprecher oder Ähnliches)?
- Wird Kindern und Jugendlichen regelmäßig Gelegenheit gegeben über Themen zu sprechen, die für sie relevant sind?
- Ist die Gesprächsatmosphäre in Ihren Angeboten so vertrauensvoll, dass Kinder und Jugendliche wissen, dass es keine Tabu-Themen gibt?
- Wird in Gruppen und Angeboten regelmäßig darüber gesprochen, ob und wenn ja, welche Gefährdungen Kinder und Jugendliche wahrnehmen, was für sie Grenzverletzungen sind und wo sie allgemein Probleme im Gruppengeschehen und in der Interaktion zwischen Kindern / Jugendlichen und Mitarbeitenden wahrnehmen?
- Sind Kindern und Jugendlichen Informationen über Hilfe und Beratung bekannt und sind die dahinter stehenden Entscheidungsprozesse auch für sie transparent?
- Sind Kinder und Jugendliche, Eltern / Sorgeberechtigte und Mitarbeitende über ihre Rechte aufgeklärt worden – und zwar so, dass sie diese Rechte verstehen und wissen, wo sie Unterstützung erhalten?

6.2 WELCHE RECHTE HABEN KINDER UND JUGENDLICHE?

Um mit Kindern und jüngeren Jugendlichen zu ihren Rechten ins Gespräch zu kommen, sind an dieser Stelle Präventionsgrundsätze aufgeführt, zu denen es auch verschiedene Bilderbücher, Bücher und ein Theaterstück von Zartbitter [1] e.V. gibt.

Sechs Mutmacher für Kinder und Jugendliche[2]

1. Dein Körper gehört dir!
Niemand hat das Recht, dich gegen deinen Willen anzufassen! Du darfst selbst bestimmen, wer dich streicheln oder küssen darf. Gegen Berührungen und Blicke, die dir unangenehm sind, egal von wem, darfst du dich wehren!

2. Vertraue deinem Gefühl!
Du kannst dich auf deine Gefühle verlassen, auch wenn jemand dir etwas anderes einreden will. Es gibt angenehme Gefühle, da fühlst du dich gut und wohl. Unangenehme Gefühle sagen dir, dass etwas nicht stimmt, du fühlst dich komisch. Sprich über deine Gefühle, auch wenn es schwierig ist.

3. Du hast ein Recht, nein zu sagen!
Wenn dich jemand gegen deinen Willen anfassen will oder dich zu Dingen überreden will, die dir unangenehm sind, darfst du sagen: „Nein, das will ich nicht!“ Trau dich, auch wenn es nicht einfach ist! Du kannst auch laut werden!

4. Unheimliche Geheimnisse darfst du weitererzählen!
Geheimnisse sollen Freude machen, zum Beispiel eine Geburtstagsüberraschung. Geheimnisse, die dir Angst machen, erzählst du jedoch besser weiter, auch wenn du versprochen hast, sie für dich zu behalten.

5. Du hast ein Recht auf Hilfe!
Hole Hilfe, wenn du das brauchst, das kann dir niemand verbieten. Und wenn der, dem du dich anvertraust, dir nicht glaubt, dann gib nicht auf und suche einen anderen, bei dem du dich verstanden fühlst. Hilfe holen ist kein Petzen!

6. Keiner darf dir Angst machen!
Lass dir von niemandem einreden, dass etwas Schreckliches passiert, wenn du ein schlechtes Geheimnis verrätst oder Hilfe holst. Das zeigt nur, dass der andere selbst etwas Schlimmes verbergen möchte.

7. Du bist nicht schuld!
Wenn Erwachsene deine Grenze überschreiten – egal, ob du nein sagst oder nicht – sind immer die Erwachsenen verantwortlich für das, was passiert.

---

1 Siehe unter: http://www.zartbitter.de

2 Überarbeitete Präventionsgrundsätze aus: Ermutigen-Begleiten-Schützen, Evangelische Jugend im Rheinland, 3. Auflage 2013, Seite 44

7. PRÄVENTIONSANGEBOTE

Ziel aller Präventionsmaßnahmen ist die Vorbeugung möglicher Gefährdungen von Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen. Da sich kein Kind, Jugendliche/r oder Schutzbefohlene/r allein vor sexualisierter Gewalt schützen kann, richtet sich Präventionsarbeit vorrangig an die beruflich Mitarbeitenden und Ehrenamtlichen, aber auch an Träger und die Eltern bzw. Sorgeberechtigen.

Eltern vertrauen ihre Kinder und Jugendlichen den Gruppenleitungen an und gehen davon aus, dass ihre Kinder dort sicher sind. Menschen vertrauen sich in Seelsorge, Beratung und in weiteren evangelischen Arbeitsfeldern der Kirche an. Deshalb muss es das Ziel aller Beteiligten sein, dieses Vertrauen zu erhalten und durch Information, Sensibilisierung und Schulung dafür zu sorgen, dass alle Mitarbeitenden wissen, wie sie Kinder, Jugendliche und Schutzbefohlene schützen und im Verdachtsfall Hilfe anbieten können. Opfer sexualisierter Gewalt werden Menschen jeden Alters und jeder Herkunft. Täter*innen sind überall zu finden, wo sie Kontakt zu Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen aufbauen können – also auch in Angeboten der Gemeinde und ihren Einrichtungen bzw. in Angeboten des Kirchenkreises. In Gruppen, auf Freizeiten und anderen Aktivitäten wird durch das jeweilige Angebot und die Methodik ein zentraler Beitrag gegen Gewalt an Kindern oder auch unter Kindern und Jugendlichen geleistet. Kinder und Jugendliche werden in ihrer Persönlichkeitsentwicklung gestärkt und darin unterstützt, ihre eigenen Grenzen zu erkennen. Aus der konkreten Arbeit heraus werden Ansätze zur Verbesserung der Prävention sexualisierter Gewalt entwickelt. Damit ist Prävention in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen keine einzelne Maßnahme oder ein zeitlich befristetes Projekt, sondern Bestandteil der Konzeption für Kinder- und Jugendarbeit im Kirchenkreis und in der Gemeinde. Erfolgreiche Prävention basiert auf einer reflektierten und selbstkritischen Haltung aller Mitarbeitenden und beinhaltet gleichzeitig die Fähigkeit, Gefährdungen realistisch einzuschätzen, ohne zu sehr zu behüten.

Angebote für Kinder, Jugendliche und Schutzbefohlene, die sexualisierte Gewalt pädagogisch ausdrücklich thematisieren, sind nur ein Puzzlestein einer umfassenden Schutzstrategie. Eine transparente Leitungsstruktur und funktionierende Beschwerdemöglichkeiten helfen, genau hinzuschauen und Fehlverhalten aufzudecken bzw. frühzeitig Grenzen zu ziehen. Täter und Täterinnen nutzen fachliche Unklarheiten und strukturelle Schwächen von Organisationen aller Art für ihre Zwecke aus.

Dabei sollte allen Mitarbeitenden in Gemeinde und Kirchenkreis bewusst sein, dass Präventionsarbeit immer auch aufdeckenden Charakter hat. Das Thematisieren sexualisierter Gewalt gibt nicht nur Mitarbeitenden Raum und Sprache für normalerweise Unaussprechliches, sondern auch Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen. Deshalb sollte gute Präventionsarbeit mit Kindern und Jugendlichen immer durch Angebote für Eltern bzw. Sorgeberechtige ergänzt werden. Eltern ist zu vermitteln, dass die Befassung mit sexualisierter Gewalt kein Zeichen eines schlechten Gewissens ist, sondern ein Qualitätsmerkmal guter Gemeindearbeit. Auch Eltern sollten verstehen, dass Präventionsarbeit bei Erwachsenen ansetzen muss. Die Verantwortung, Kinder und Jugendliche vor jeglicher Form von Gewalt und Missbrauch zu schützen, liegt immer bei den Erwachsenen. Eltern sind zu ermutigen, eine klare, respektvolle, grenzachtende und die Fähigkeiten ihrer Kinder bejahende Erziehung zu pflegen. Das schützt Mädchen und Jungen besser als Verbote und Einschränkungen. Kinder lernen am Vorbild, Grenzen zu achten und sich respektvoll zu verhalten – sich selbst und anderen gegenüber.

Die in dieser Handreichung thematisierten Einzelmaßnahmen bilden zusammengenommen das Schutzkonzept der Gemeinde / des Kirchenkreises oder der Einrichtung, sie sind außerdem Teil der Präventionsarbeit.

Konkret ist das Thema Prävention von sexualisierter Gewalt in Form von gemeinsam formulierten Grundsätzen und mit der Auflistung von regelmäßigen Schulungsmaßnahmen / Seminaren / Elternangeboten im Kirchenkreis, der Gemeinde oder den Strukturen der Jugendarbeit bzw. der Familienbildung oder anderer Einrichtungen aufzunehmen.

Präventionsgrundsätze in der Kinder- und Jugendarbeit: Was Kinder und Jugendliche wissen müssen

1. **Es gibt angenehme, aber auch unangenehme Gefühle und diese sollen / können auch ausgedrückt werden. Es gibt auch „komische" Gefühle, die positiv und negativ zugleich sein können.**
2. **Ebenso gibt es gute und schlechte Geheimnisse. Schlechte Geheimnisse machen ungute (schlechte) Gefühle und dürfen (müssen) weitergesagt werden. Das ist kein Verpetzen.**
3. **Jede Person hat das Recht „nein" zu sagen, wenn etwas geschieht, was unangenehme Gefühle macht.**
4. **Jede Person hat das Recht auf den eigenen Körper. Niemand darf andere berühren, wenn dies nicht gewollt ist.**
5. **Es gibt sexualisierte Gewalt! Täter*innen sind meist Menschen, die bekannt / verwandt sind. Das heißt nicht der „böse Mann" ist vermutlich der Täter, sondern jemand, den man gern hat, der aber eine Grenze verletzt.**
6. **Erwachsene wissen, dass es sexualisierte Gewalt gibt. Sie haben die Aufgabe sensibel hinzuhören, wenn Kinder und Jugendliche diesbezüglich etwas erzählen.**

Zahlreiche Methoden und Spiele, die mit Kindern ab 5 Jahren umgesetzt werden können, finden sich in der Methodentasche „100 % ICH" des Jugendrotkreuz Nordrheinwestfalen [1].

Weiterführende Informationen zum Thema Prävention sind außerdem im Projekt „Sichere Orte schaffen" zu finden [2].

1 Zu beziehen über: http://praevention.drk-nordrhein.de/materialien.html
2 Siehe: http://sichere-orte-schaffen.de/

8. BESCHWERDEVERFAHREN UND INTERVENTIONSPLÄNE

Bei Gemeinden und Einrichtungen, die mit vielen Menschen Kontakt haben und Leistungen für diese erbringen, kann es immer mal vorkommen, dass Menschen unzufrieden mit einer Leistung sind, Erwartungen nicht erfüllt wurden oder Mitarbeitende nicht angemessen mit einem Anliegen umgegangen sind. Darüber hinaus sind Anregungen und Vorschläge für Verbesserungen erwünscht und sollten in guter Arbeitsatmosphäre benannt und aufgegriffen werden können.

Für Beschwerden empfiehlt sich ein verbindlich geregelter Ablauf wohl wissend, dass auch Gemeinden und kirchliche Einrichtungen lernende Organisationen sind und Beschwerden Chancen für Veränderungsprozesse zur Verbesserung der Qualität der Arbeit beinhalten.
Beschwerden sind nicht gleich zu setzen mit der Möglichkeit, einen anderen Menschen zu denunzieren und in der Öffentlichkeit schlecht zu machen. Eine Beschwerde soll als konstruktive Kritik gesehen werden, die auf einen Missstand aufmerksam macht. Dieser Missstand kann dann überprüft werden und im Bedarfsfall kommt es zu einer Veränderung des Ist-Zustandes. Alle Beschwerden müssen ernst- und angenommen werden.

Es bedarf einer Person, die sich dafür verantwortlich zeichnet. Das Angebot muss für alle Kinder, Jugendliche, Sorgeberechtigte, Schutzbefohlene und Mitarbeitende klar und handhabbar sein.
Das Beschwerdeverfahren ist unabhängig von der „Vertrauensperson gegen sexualisierte Gewalt“ zu sehen!

Kinder, Jugendliche und Schutzbefohlene suchen sich Personen, denen sie etwas anvertrauen können, selber aus. Das sind meist nicht die Personen, die dafür bestimmt worden sind. Wenn alle Mitarbeitenden mit dem Beschwerdesystem und –verfahren vertraut sind und wissen, wer für was zuständig ist, können sie die Kinder und Jugendlichen angemessen unterstützen.

Festzuhalten gilt:

1. **Wer nimmt bei uns Beschwerden entgegen?**
2. **Wie sind die Zugangswege (Telefon, Mail, Formular, Post, Fax, persönlich)?**
3. **Wie werden die Beschwerden festgehalten?**
4. **Wie bearbeiten wir Beschwerden?**
5. **Wie machen wir die Veränderung / Umsetzung deutlich?**

>> Bei Beschwerden über sexualisierte Gewalt greift der jeweilige Interventionsplan des Trägers. Für Beratung von Betroffenen bei sexualisierter Gewalt ist die landeskirchliche Ansprechstelle Ansprechpartnerin. Bei Meldungen mit begründetem Verdacht auf sexualisierte Gewalt ist eine Meldung bei der landeskirchlichen Meldestelle vorzunehmen.

8.1 ABLAUF DES BESCHWERDEVERFAHRENS

MUSTER Beschwerdemanagement allgemein für den Kirchenkreis

Bei Einrichtungen, die mit vielen Menschen Kontakt haben und Leistungen für diese erbringen, kann es auch immer mal wieder vorkommen, dass Menschen unzufrieden mit einer Leistung sind, Erwartungen nicht erfüllt wurden oder Mitarbeitende nicht angemessen mit dem Anliegen umgegangen sind. Für diese Situationen empfiehlt sich ein verbindlich geregelter Ablauf für Beschwerden, wohl wissend, dass auch evangelische Einrichtungen lernende Organisationen sind und Beschwerden Chancen für Veränderungsprozesse zur Verbesserung der Qualität der Arbeit beinhalten.

Bei Beschwerden über sexualisierte Gewalt sind die Vertrauenspersonen des Kirchenkreises unmittelbar Ansprechpartner und das Vorgehen richtet sich nach dem Interventionsleitfaden des Kirchenkreises.

Allgemeine Beschwerden haben folgenden Ablauf:

1. Die Leitung einer Einrichtung des Kirchenkreises bzw. einer Gemeinde oder deren Stellvertretung nehmen mögliche Beschwerden schriftlich, telefonisch oder in einem persönlichen Gespräch entgegen, ohne persönlich oder inhaltlich zum Vorwurf Stellung zu nehmen und erläutert den Verfahrensweg. Mitarbeitende, gegenüber denen Beschwerden ausgesprochen werden, informieren hierüber unverzüglich die Leitung.

2. Bei telefonischer oder persönlicher Beschwerde bündelt die Leitung gegenüber dem Beschwerdeführer bzw. der Beschwerdeführerin den genauen Wortlaut der Beschwerde, um diese angemessen zu erfassen. Sie erklärt dem Beschwerdeführer oder der Beschwerdeführerin, dass sie mit der betreffenden Mitarbeiterin oder dem betreffenden Mitarbeiter darüber sprechen wird und bietet dem Beschwerdeführer bzw. der Beschwerdeführerin Rückmeldung darüber an.

3. Die Leitung informiert zeitnah die entsprechende Mitarbeiterin bzw. den Mitarbeiter über die Beschwerde, hört sich deren bzw. dessen Sicht an und bespricht mit dem Mitarbeiter bzw. der Mitarbeiterin das weitere Vorgehen.

4. Bei eventuellen dienstrechtlichen Konsequenzen, Beschwerden von besonderer Bedeutung und schriftlichen Dienstaufsichtsbeschwerden sind die MAV und der Trägervertreter zu informieren und ggf. im weiteren Verlauf zu beteiligen.

5. Die Leitung gibt bei entsprechendem Wunsch in einem angemessenen Zeitraum Rückmeldung an den Beschwerdeführer bzw. die Beschwerdeführerin.

6. Die Leitung gibt eine abschließende Rückmeldung an den entsprechenden Mitarbeiter bzw. die entsprechende Mitarbeiterin.

7. Eine Überprüfung auf Veränderung erfolgt nach einem angemessenen Zeitraum.

SCHRITT	VERANTWORTLICH	VORGEHENSWEISE
Beschwerde annehmen. Nachfragen: Worum geht es? Was soll weiter geschehen?	Erste Person, die die Beschwerde entgegengenommen hat.	Dokumentieren
Zuständigkeit klären	Weiterleitung an die Person, die die Beschwerde annimmt.	Dokumentation – Weitergabe und Unterschrift
Beschwerde bearbeiten: • Überprüfung der Beschwerde • Evtl. Rücksprache mit den Beschwerdemeldenden	Beschwerde annehmende Person	Dokumentation
Evtl. Weitergabe der Beschwerde	Personen mit Leitungsverantwortung der betreffenden Einrichtung oder deren Vorgesetzte.	Dokumentation, Weitergabe und Unterschrift
Beschwerdebearbeitung	Beschwerde bearbeitende Person	Dokumentation
Rücksprache Leitung mit Mitarbeitenden	Leitung	Dokumentation
Lösungsmitteilung an die Beschwerdemeldenden	Beschwerde bearbeitende Person	Dokumentation
Absprachen weiteren Vorgehens	Beschwerde bearbeitende Person	Dokumentation
Evtl. weitere Beschwerdebarbeitung oder Abschluss	Beschwerde bearbeitende Person	Bei Abschluss für Evaluationszwecke dokumentieren.
Jährliche Überprüfung des Beschwerdeverfahrens und seine Wirksamkeit.	Fachteam / Leitung	Jahresbesprechung

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, weitersprechen, 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. Jugendlichem, ohne dass eine Kindeswohlgefährdung vorliegt, so ist gemeinsam mit dem Kind oder der bzw. dem Jugendlichen abzuwägen, 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

- Beschwert 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 Beschwerden und Vorschläge erfasst und einbezogen. Das Vorgehen der Bearbeitung von Beschwerden ist zeitlich und inhaltlich stets transparent zu halten. Änderungen im Bearbeitungsablauf müssen den Betreffenden 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):

	Ich möchte, dass diese Situation – ohne weitere Bearbeitung – zur Kenntnis genommen wird.
	Ich möchte, dass diese Situation bearbeitet wird.
	Ich möchte ein persönliches Gespräch mit einer Person der Stelle für Vertrauenspersonen.
	Ich möchte Unterstützung für ein Gespräch mit den Konfliktpartnern.
	Ich möchte...

Beschwerde-Dokumentation

Vom _____ Institution _____

_____ _____

Name(n) annehmender Mitarbeitenden Name(n) Beschwerdeführenden

_____

Art / Inhalt der Beschwerde

_____ _____

Weitergeleitet am / an Unterschrift

_____ _____

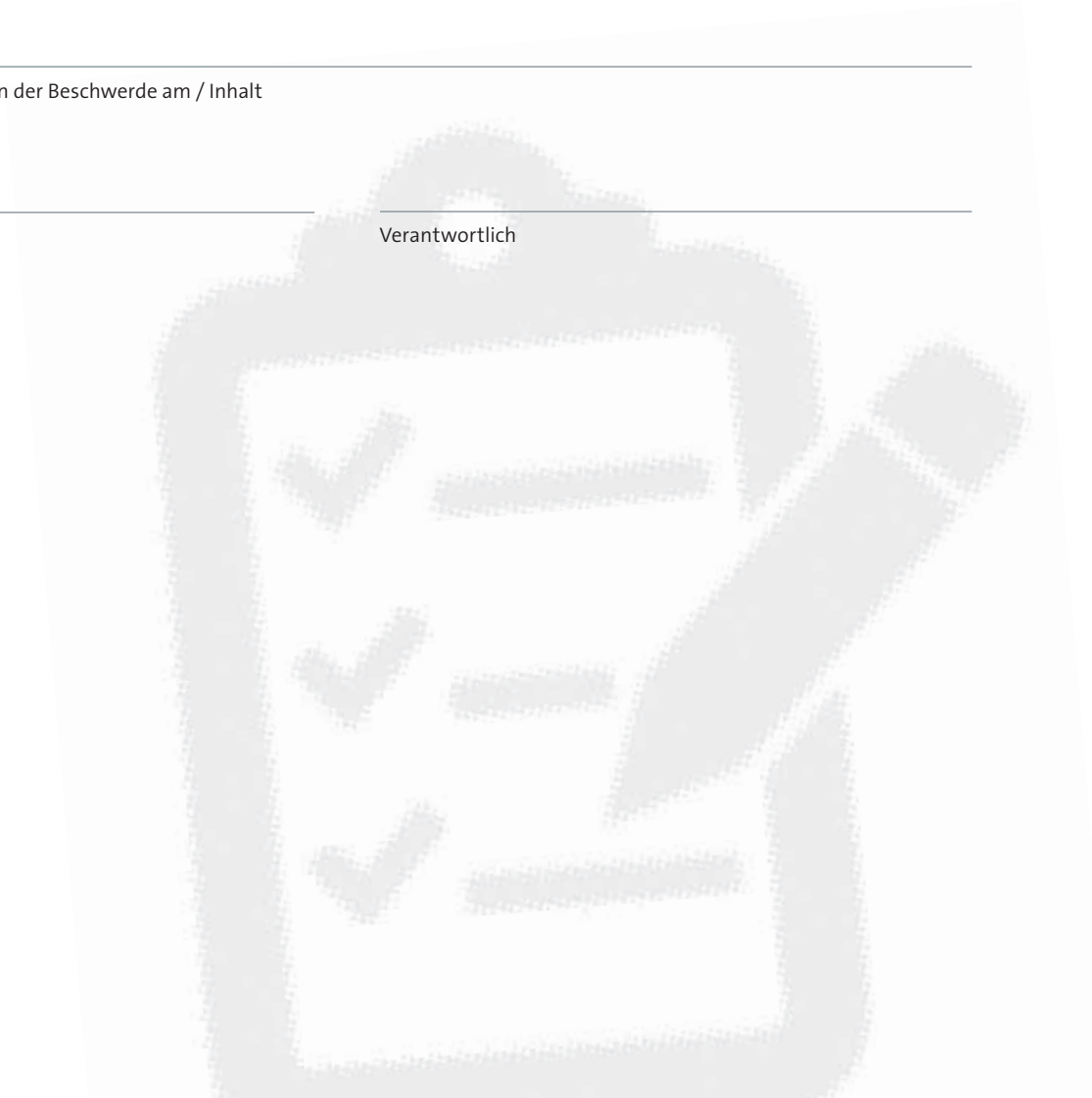
Weiteres Vorgehen / Weiterleitung am / an Verantwortlich

_____

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

8.2 VORGEHEN IM INTERVENTIONSFALL

Im Falle einer Vermutung von Verletzung der sexuellen Selbstbestimmung ist es ganz wichtig, kollegial und nicht alleine zu handeln. Ab dem 1.1.2022 sind spätestens die Vertrauenspersonen und die Mitglieder des Interventionsteams auf Kirchenkreisebene benannt. Dazu könnte in einem Vermutungsfall in der Gemeinde gegen einen ehrenamtlich oder beruflich Mitarbeitenden gehören:

- Superintendent*in
- Volljurist*in
- Vorsitzende des betroffenen Presbyteriums
- Leitungsverantwortliche der betroffenen Institution (Leitung der Kindertageseinrichtung, Jugendarbeitsleitung)
- Insoweit erfahrene Fachkraft, wenn Minderjährige betroffen sind
- Fachberatung
- Mitarbeitende aus dem Jugendreferat
- Öffentlichkeitsrefernt*in des Kirchenkreises

Das Interventionsteam muss klären, um welche Art von Vermutung es sich handelt, ob es weiterer Handlungsschritte bedarf, und ob evtl. personelle Konsequenzen erfolgen müssen. Anhand der folgenden Fragen kann ein Ablaufschema spezifisch für den Kirchenkreis, die Gemeinde und ihre Einrichtungen erstellt werden.

>> Wer sollte wann wen informieren?
>> Wer ist für was zuständig?
>> Welche (arbeitsrechtlichen, strafrechtlichen) Konsequenzen ziehen bestimmte Fehlverhalten bzw. Grenzverletzungen nach sich?
>> Welche Handlungsschritte ergeben sich bei einer hinreichenden konkreten Vermutung?
>> Wie ist das Vorgehen bei einer vagen Vermutung?
>> Welche Schutzmaßnahmen und Unterstützungsangebote gibt es für das betroffene Kind, den betroffenen Jugendlichen oder betroffenen Schutzbefohlenen?
>> Welches Unterstützungsangebot gibt es für Eltern, Mitarbeitende und die Leitungsebene?
>> Wie ist das zu dokumentieren?
>> Wird / wurde die Meldepflicht erfüllt?
>> Wie ist der Umgang mit der Öffentlichkeit und den Medien?
>> Welche externen Kooperationspartner können hinzugezogen werden?
>> Welche relevanten rechtlichen Bestimmungen sind zu beachten (z. B. Datenschutz, Arbeitsrecht)?
>> Was ist für die Aufarbeitung des Vorfalls wichtig, und wer soll einbezogen werden (Team, Leitung, Träger)?
>> Wie kann eine fälschlich verdächtigte Person rehabilitiert werden?

Es ist auch festzuhalten, wer in dem Interventionsteam welche Rolle übernimmt.

- Wer hat die Fallverantwortung?
- Wer hält Kontakt bzw. holt Fachbeistand beim Landeskirchenamt?
- Wer ist Ansprechperson für die Mitarbeitenden der Institution?
- Wer ist Ansprechperson für die betroffene Person und die dazugehörige Familie?
- Wer ist Ansprechperson für den/die beschuldigte Person und die Familie?
- Wer ist Ansprechperson für Nutzer der Institution?

Alle Informationen müssen immer wieder zusammengetragen und protokolliert werden. Es ist in diesem Zusammenhang noch einmal deutlich zu machen, dass die Person, die die Fallverantwortung hat, nicht gleichzeitig seelsorgliche Aufgaben übernehmen kann. **Eine Rollenklarheit ist zwingend notwendig**, auch wenn es einzelnen Personen vielleicht schwer fällt. Das ist aber auch ein entlastendes Moment für die Mitarbeitenden des Interventionsteams.

Verdachtsstufen

VERDACHTSSTUFEN	BESCHREIBUNG	BEISPIELE	BEISPIELE
unbegründeter Verdacht	Die Verdachtsmomente ließen sich durch überprüfbare Erklärungen **zweifelsfrei** als **unbegründet** 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 **erheblich und plausibel.**	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.
erhärteter oder erwiesener Verdacht	Es gibt **direkte oder sehr stark indirekte Beweismittel.**	Täter*in wurde direkt bei sexuellen Handlungen beobachtet oder hat diese selbst eingeräumt. Fotos und Videos sexueller Handlungen zeigen sexuelles Wissen und sexualisiertes Verhalten, das nur durch alters-unangemessene Erfahrungen entstanden sein kann.	Vertrauensperson und Meldestelle informieren, wenn Verdacht gegen kirchlichen Mitarbeitenden besteht. Bei Minderjährigen insoweit erfahrene Fachkraft hinzuziehen. Interventionsteam berät über geeignete Maßnahmen, um den Schutz der betroffenen Person aktuell & langfristig zu sichern. Meldepflicht! Informationsgespräch mit den Eltern / Personensorgeberechtigten, wenn eine andere Person aus dem sozialen Umfeld verdächtigt wird ggf. Strafanzeige. Das Ergebnis ist sorgfältig zu dokumentieren.

In Anlehung 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.

Es ist aber auch möglich, dass das Verfahren zu einem frühen Zeitpunkt eingestellt wird, weil die „Beweislage“ keine ausreichend strafrechtlich relevanten Indizien hervorbringt oder es zu einem Freispruch kommt. Wenn die Interventionsgruppe aber der Meinung ist, dass das Verhalten der Beschuldigten fachlich inakzeptabel war, dann muss überlegt werden, wie es arbeitsrechtlich weitergeht und ob sich die Einrichtung ggf. von der beschuldigten Person trennt.

In allen anderen Fällen muss für die Rehabilitierung der beschuldigten Person Sorge getragen werden.
Die Gemeinde oder Einrichtung sorgt immer ggf. mit externer Unterstützung für eine entsprechende Aufarbeitung, wie es zu dem Vorfall kommen konnte, welche dauerhaften strukturellen oder konzeptionellen Änderungen erfolgen sollen und bietet Unterstützung für das irritierte System bzw. Team an.

Empfehlung: Das Interventionsteam sollte sich nach einer längeren Pause, nach Abschluss des Verfahrens, noch einmal treffen, um das Geschehene aufarbeiten zu können.

>> Handelt es sich bei der beschuldigten Person um Kirchenbeamt*innen, so liegt die Fallverantwortung immer in der zuständigen Abteilung des Landeskirchenamtes.

Musterblatt Hilfsangebote bei Verdacht auf sexualisierte Gewalt

INSTITUTION	ADRESSE	TELEFON	MAIL	ÖFFNUNGSZEITEN
Vertrauensperson des Kirchenkreises				
Ansprechstelle EKiR Claudia Paul	Graf-Recke-Str. 209 a 40237 Düsseldorf	0211 / 3610-312	claudia.paul@ekir.de www.ekir.de/ansprechstelle	
Meldestelle EKiR	Hans-Böckler-Straße 7 40476 Düsseldorf	0211/ 4562-602	meldestelle@ekir.de	
Amt für Jugendarbeit Erika Georg-Monney	Hans-Böckler-Straße 7 40476 Düsseldorf	0211 / 4562-471	georg-monney@afj-ekir.de	
Einrichtungsleitung				
Pfarrer*in				
Superintendent*in				
Insoweit erfahrene Fachkraft				
Polizei				
Spezialisierte Beratungsstelle bei sexueller Gewalt				
Kinderschutzstelle				
Jugendamt				
Kinderklinik				

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 potenziell 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 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.

8.3 VERTRAUENSPERSONEN

Jeder Kirchenkreis ist aufgefordert, mindestens eine, besser zwei Vertrauenspersonen als erste Ansprechpartner bei Vermutungen von sexualisierter Gewalt zu benennen.

Diese Person oder Personen werden vom KSV berufen.

In der EKiR hat die Vertrauensperson eine Lotsenfunktion.

Die Vertrauensperson ist NICHT für die Fallbearbeitung verantwortlich!

Aufgabe der Vertrauensperson:

>> Betroffene / Ratsuchende können sich an die Vertrauensperson wenden. Diese nimmt die Meldung auf und weiß, wie der weitere Verfahrensweg ist und kann dazu beraten. Die Vertrauensperson kennt die entsprechenden Personen und / oder Institutionen und kann dorthin vermitteln. Sie kann im Bedarfsfall Kontakt aufnehmen und erste Schritte einleiten.

>> Die Vertrauensperson muss mit anderen Hilfeeinrichtungen (z. B. landeskirchlicher Ansprechstelle, Fachberatungsstellen, landeskirchlicher Meldestelle, Jugendamt und / oder insoweit erfahrene Fachkräften, Polizei etc.) vernetzt sein, um bei einer Mitteilung schnell und sicher handeln und reagieren zu können.

>> Die Vertrauensperson steht im Kontakt mit der Ansprechstelle der EKiR, der Meldestelle der EKiR und / oder dem Amt für Jugendarbeit.

>> Sie nimmt 2x jährlich an den Tagungen des Netzwerks Vertrauenspersonen der EKiR / EJiR teil.

>> Die Vertrauensperson bildet sich regelmäßig fort.

>> Die Namen und Kontaktdaten der Vertrauenspersonen müssen so veröffentlicht werden, dass sie im Bedarfsfall sofort sichtbar und leicht zu finden sind, z. B. auf der Homepage der Gemeinde / Einrichtung, dem Gemeindebrief, Aushänge in den Institutionen, u.v.m. ...

All diese Aufgaben sind in der Arbeitszeit der Vertrauenspersonen zu berücksichtigen.

8.3.1 SACHDOKUMENTATION

FESTSCHREIBUNG AB DER ERSTEN VERMUTUNG	
Beobachtung oder Mitteilung	
Datum	
Ort	
Name / Alter der betroffenen Person	
Name / Alter der tatverdächtigen Person	
Beziehungsstatus der Personen	
Name von Zeugen, nur wenn vorhanden (nicht selber ansprechen!)	

! Beide Bögen müssen getrennt voneinander, gut verschlossen und für andere nicht zugänglich, aufbewahrt werden !

Die Sachdokumention und der Reflexionsbogen müssen ordnungsgemäß vernichtet werden, wenn die Einschätzung des Verdachts eindeutig ergeben hat, dass es sich um einen unbegründeten Verdacht handelte!

8.3.2 REFLEXIONSDOKUMENTATION

REFLEXIONSDOKUMENTATION	
Persönliche Eindrücke	
Alternative Erklärungsmöglichkeiten	
Eigene Vermutungen und Hypothesen	
Mögliche Unterstützung des Betroffenen aus dessen Umfeld	
Nächste Schritte	
Reaktionen anderer machen mit mir	
Was mir noch wichtig ist	
Weiterleitung der Informationen an Vertrauensperson	

! Beide Bögen müssen getrennt voneinander, gut verschlossen und für andere nicht zugänglich, aufbewahrt werden !

Der Reflexionsbogen und die Sachdokumention müssen ordnungsgemäß vernichtet werden, wenn die Einschätzung des Verdachts eindeutig ergeben hat, dass es sich um einen unbegründeten Verdacht handelte!

8.4 MELDEPFLICHT UND MELDESTELLE

Seit dem 1.1.2021 besteht für alle beruflich und ehrenamtlich Mitarbeitenden eine Meldepflicht. Wenn ein begründeter Verdacht auf sexualisierte Gewalt durch eine kirchliche Mitarbeiterin oder einen kirchlichen Mitarbeiter (beruflich oder ehrenamtlich) oder auf einen 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. 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.

Kontaktdaten der Meldestelle:
Telefonnummer: 0211 4562-602
E-Mail: meldestelle@ekir.de
Postanschrift: Evangelische Kirche im Rheinland
Landeskirchenamt, Hans-Böckler-Str. 7
40476 Düsseldorf

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.

Kontaktdaten 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

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.

8.5 AUFARBEITUNG

Vermutungen und Verdachtsmitteilungen irritieren immer die Personen, die von ihnen erfahren, und ganze Systeme wie Teams, Einrichtung und Träger. Professionelle Aufarbeitung für die betroffene Person und die Institution sind dann immer zwingend notwendig, um die Schäden möglichst gering zu halten.

Im Zuge jeder Aufarbeitung ist zu prüfen, wie es zu dem Vorfall kommen konnte, was im Vorfeld nicht wahrgenommen wurde, wie generell mit Vermutungen in der Einrichtung umgegangen wird, ob Risiken in der Potenzial- und Risikoanalyse übersehen wurden, ob der Interventionsplan funktioniert hat, was im Zuge der Rehabilitierung der Betroffenen und eines möglicherweise zu Unrecht Beschuldigten zu tun ist. Die Leitfrage im Prozess der Aufarbeitung lautet immer: Was können wir aus dem Geschehenen lernen?

Eine gute Aufarbeitung ermöglicht, die Institution wieder angemessen handlungsfähig zu machen. Durch eine systematische Analyse der Geschehnisse und eine bewusste Entscheidung zur Veränderung bestehender Strukturen, die sexualisierte Gewalt begünstigt haben, kann ein verbesserter Schutz und ein reflektierterer Umgang für die Zukunft erreicht werden. Hierfür ist immer eine Einbeziehung externer Fachkräfte erforderlich.

Auf individueller Ebene bedeutet Aufarbeitung, direkt und indirekt betroffene Personen darin zu unterstützen, das Geschehene zu verarbeiten.

8.6 REHABILITIERUNG

Im Falle eines unbegründeten Verdachts oder nach unbegründeter Beschuldigung schlägt das Interventionsteam dem Träger geeignete Rehabilitierungsmaßnahmen vor und kann an Formulierungen für den Vorgesetzten bzw. die Vorgesetzte und die Mitarbeiterschaft mitwirken.
In dem Fall, dass einer bzw. einem Betroffenen zunächst nicht geglaubt worden war oder dessen bzw. 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.

9. KOOPERATION UND VERNETZUNG

In der Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen sind viele Akteure tätig, ebenso in Fragen des Kindesschutzes und in der Prävention sexualisierter Gewalt. Sowohl auf kommunaler als auch auf überregionaler Ebene sind nach der Verabschiedung des Bundeskinderschutzgesetzes Arbeitskreise eingerichtet worden, die einrichtungsübergreifend Erfahrungen mit Schutzkonzepten austauschen und gemeinsam an der Frage der Risikoeinschätzung arbeiten.

Wenn verschiedene Akteure (Trägervertreter, Pädagoginnen und Pädagogen, Sozialarbeiter und Sozialarbeiterinnen, Beraterinnen und Berater, ehrenamtlich Tätige) in regionalen und auch überregionalen Arbeitskreisen zusammenarbeiten, erfüllen sie damit nicht nur die Verpflichtung zur Qualitätsentwicklung aus § 79 des Bundeskinderschutzgesetzes für die öffentlichen Träger, sondern stärken sich gegenseitig in der Wirkung ihrer präventiven Arbeit. Erkundigen Sie sich in Ihrem Umfeld (Kommune, Kreis, Jugendhilfeausschuss) nach entsprechenden Arbeitsgruppen und vernetzen Sie sich mit Akteuren im Bereich Kinderschutz.

In der Evangelischen Kirche im Rheinland arbeitet das Netzwerk der Vertrauenspersonen ebenfalls als multidisziplinäres Team. Die Vertrauensperson des Kirchenkreises und die Vertrauensperson für die Kinder- und Jugendarbeit des Kirchenkreises sollten auf jeden Fall für die Teilnahme an den 2 x jährlich stattfindenden Treffen freigestellt werden.

10. EVALUATION UND MONITORING DES SCHUTZKONZEPTES

Kein Konzept kann für die Ewigkeit geschrieben werden, auch kein Schutzkonzept. Das Gemeindeleben und die damit verbunden Aktivitäten sind ständigen Veränderungen unterworfen. Wir arbeiten nicht nur mit wechselnden Teilnehmenden, sondern auch mit wechselnden Mitarbeitenden.

Angebote werden an die aktuelle Lebenswelt von Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen angepasst und gesetzliche Regelungen können sich ändern. Um in der Risikoeinschätzung, bei der Bearbeitung von Fällen und in der Präventionsarbeit aktuell zu bleiben, bedarf das Schutzkonzept einer regelmäßigen Überprüfung. Zu empfehlen ist ein Zeitraum von 3 bis 5 Jahren oder wenn es aktuell zu Veränderungen in der Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen gekommen ist. Dabei sollte allen Beteiligten deutlich werden, dass wirksamer Schutz vor sexualisierter Gewalt ein wichtiger Bestandteil der Qualitätssicherung der Arbeit auf allen Ebenen und in allen Einrichtungen ist.

Außerdem hat in der Regel die Befassung mit der Umsetzung eines Schutzkonzepts einen prozesshaften Charakter. Nach der Einführung muss das Konzept mit Leben gefüllt werden, sonst gerät es in Vergessenheit. Deshalb bleibt es eine ständige Aufgabe, das Konzept zu thematisieren, nach Erfahrungen in der Umsetzung zu fragen und solche Gespräche für die Evaluation zu nutzen.

Was ist zu tun?

- Verankerung des Überprüfungszeitraums im Schutzkonzept.
- Befragung der Gemeinden / Verbände / Einrichtungen im Kirchenkreis: Was sind die jeweiligen Erfahrungen mit der Umsetzung des Schutzkonzepts?
- Überprüfung der Potenzial- und Risikoeinschätzung: Sind die beschriebenen Tätigkeitsfelder noch aktuell?
- Auswertung von Verdachtsfällen und konkreten Fällen: Greifen die Mechanismen des Beschwerdeverfahrens und die Interventionspläne?
- Zusammenfassung der Ergebnisse und Information an die Gemeinden / Verbände / Einrichtungen.
- Beschlussfassung zu notwendigen Veränderungen / Verbesserungen und Formulierung von Vorschlägen.

Die Verantwortung zur regelmäßigen Überprüfung des Schutzkonzeptes des Kirchenkreises sollte beim Kreissynodalvorstand bzw. einer entsprechenden Arbeitsgruppe liegen. In der Gemeinde ist das Presbyterium verantwortlich.

11. MATERIALIEN UND HINWEISE

Materialien und Hinweise von der Rheinischen Landeskirche, der Evangelischen Kirche Deutschland, dem Rheinischen Verband Evangelischer Tageseinrichtungen und der Evangelischen Jugend im Rheinland

- **Kirchengesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt der Evangelischen Kirche im Rheinland.** Kirchliches Amtsblatt 1 / 2020. Hrsg.: Evangelische Kirche im Rheinland.
- **Verordnung zur Durchführung des Kirchengesetzes der Evangelischen Kirche im Rheinland zum Schutz vor sexualisierter Gewalt vom 11. Dezember 2020.** Kirchliches Amtsblatt 12 / 2020 der Evangelischen Kirche im Rheinland. Hrsg.: Evangelische Kirche im Rheinland.
- **Die Zeit heilt keineswegs alle Wunden.** Leitlinien zum Umgang mit sexualisierter Gewalt (2012). Hrsg.: Evangelische Kirche im Rheinland.
- **Ermutigen – Begleiten –Schützen.** Eine Handreichung für Mitarbeitende in der Evangelischen Jugend zum Umgang mit sexueller Gewalt (2013). Zu beziehen über: www.jugend.ekir.de oder Email: hanke@afj-ekir.de
- **Handlungshilfe** für den Umgang mit gewalttätigem, übergriffigem und/oder sexualisiertem Verhalten durch Mitarbeitende von Kindertagesstätten (Oktober 2012). Hrsg.: Rheinischer Verband Evangelischer Tageseinrichtungen für Kinder e.V.
- **Unsagbares sagbar machen.** Anregungen von Missbrauchserfahrungen insbesondere in evangelischen Kirchengemeinden (April 2014). Hrsg.: Kirchenamt EKD.
- **Auf Grenzen achten – Sichere Orte geben.** Prävention und Intervention. Arbeitshilfe für Kirche und Diakonie bei sexualisierter Gewalt (Mai 2014). Hrsg.: Kirchenamt EKD.
- **Das Risiko kennen – Vertrauen sichern.** Kinder und Jugendliche vor sexualisierter Gewalt schützen: Risikoanalyse in der Arbeit von Kirchengemeinden (August 2014). Hrsg.: Kirchenamt EKD .
- **Hinschauen – Helfen – Handeln.** Hinweise für den Umgang mit Verletzung der sexuellen Selbstbestimmung durch beruflich und ehrenamtlich Mitarbeitende im kirchlichen Dienst (Juli 2012). Hrsg.: Kirchenamt EKD.
- **Mutig fragen - besonnen handeln.** 7. Auflage (März 2020, Bundesministerium Familien, Frauen, Senioren und Jugend).
- Die **Website** des Unabhängigen Beauftragten für Fragen des sexuellen Kindesmissbrauchs (UBSKM) ist das zentrale Informationsportal für das Themenfeld des sexuellen Kindesmissbrauchs in der Bundesrepublik Deutschland: https://beauftragter-missbrauch.de/

NOTIZEN

IMPRESSUM

Evangelische Kirche im Rheinland
Das Landeskirchenamt
Abteilung 1 - Theologie und Ökumene
Dezernat 1.3 - Gemeinde
Leitender Kirchenrat Pfarrer Jürgen Sohn
Hans-Böckler-Straße 7
40476 Düsseldorf

>> Bitte schauen Sie immer auch in die Online-Version dieser Broschüre auf der Internetseite der Ansprechstelle, die jeweils aktualisiert wird.

REDAKTION

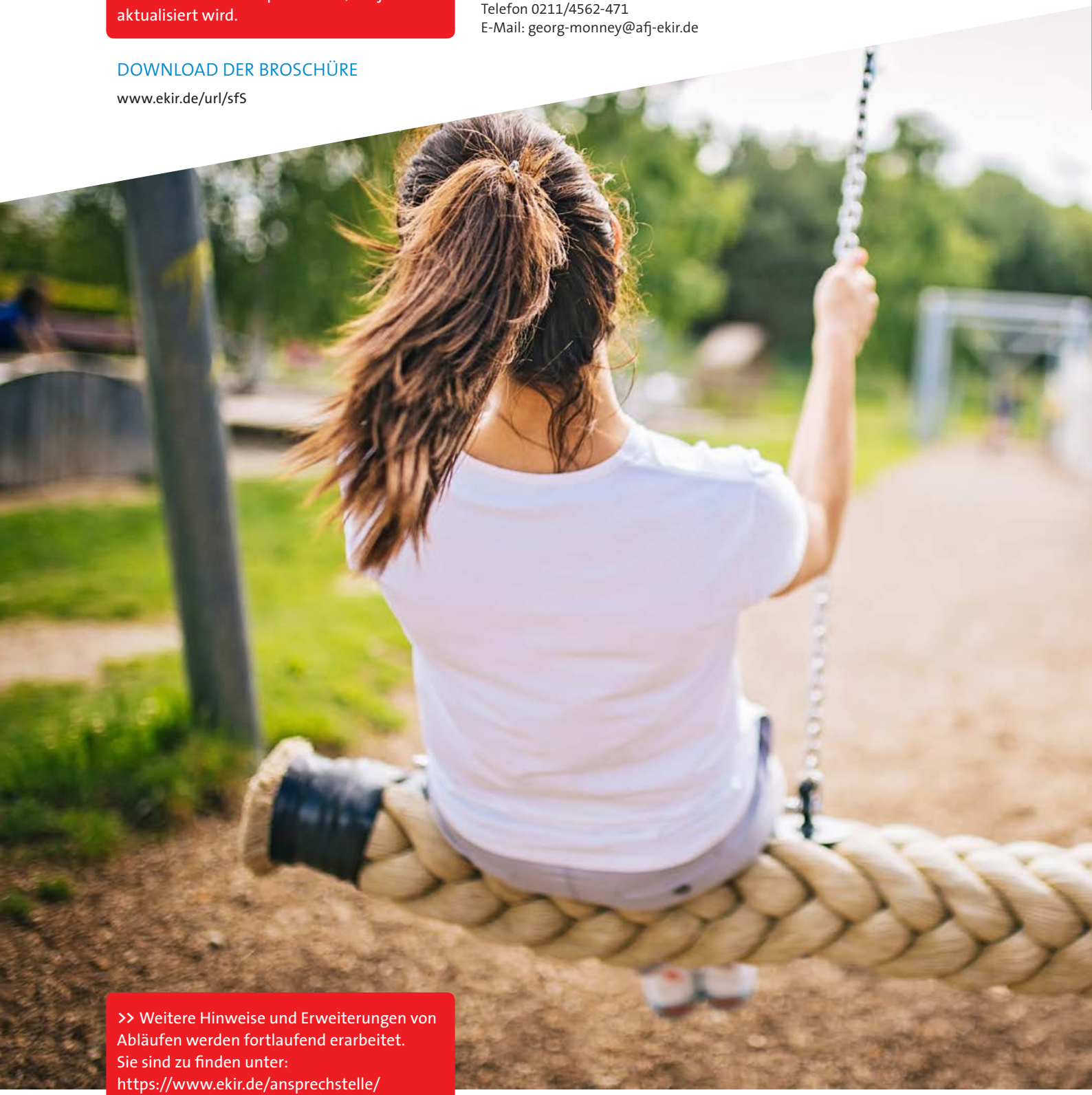
Claudia Paul und Juliane Arnold
Ansprechstelle für den Umgang mit Verletzung der sexuellen Selbstbestimmung der EKiR
Graf-Recke-Straße 209a
40237 Düsseldorf
Telefon 0211 / 36 10 -312
E-Mail: claudia.paul@ekir.de, juliane.arnold@ekir.de

Erika Georg-Monney,
Amt für Jugendarbeit / Kompetenzzentrum Jugend der EKiR
Hans-Böckler-Str. 7
40476 Düsseldorf
Telefon 0211/4562-471
E-Mail: georg-monney@afj-ekir.de

ekir.de

DOWNLOAD DER BROSCHÜRE

www.ekir.de/url/sfS



>> Weitere Hinweise und Erweiterungen von Abläufen werden fortlaufend erarbeitet. Sie sind zu finden unter: https://www.ekir.de/ansprechstelle/aktiv_gegen_sexualisierte_gewalt.php