Aktiv gegen sexualisierte Gewalt

Schutzkonzept und Arbeitshilfe
zur Prävention – Intervention – Hilfe

für Mitarbeitende und Gemeinden
im Evangelischen Kirchenkreis
Bad Godesberg-Voreifel

in der Fassung für die

EVANGELISCHE
KIRCHEN
GEMEINDE
EUSKIRCHEN

Stand: März 2023

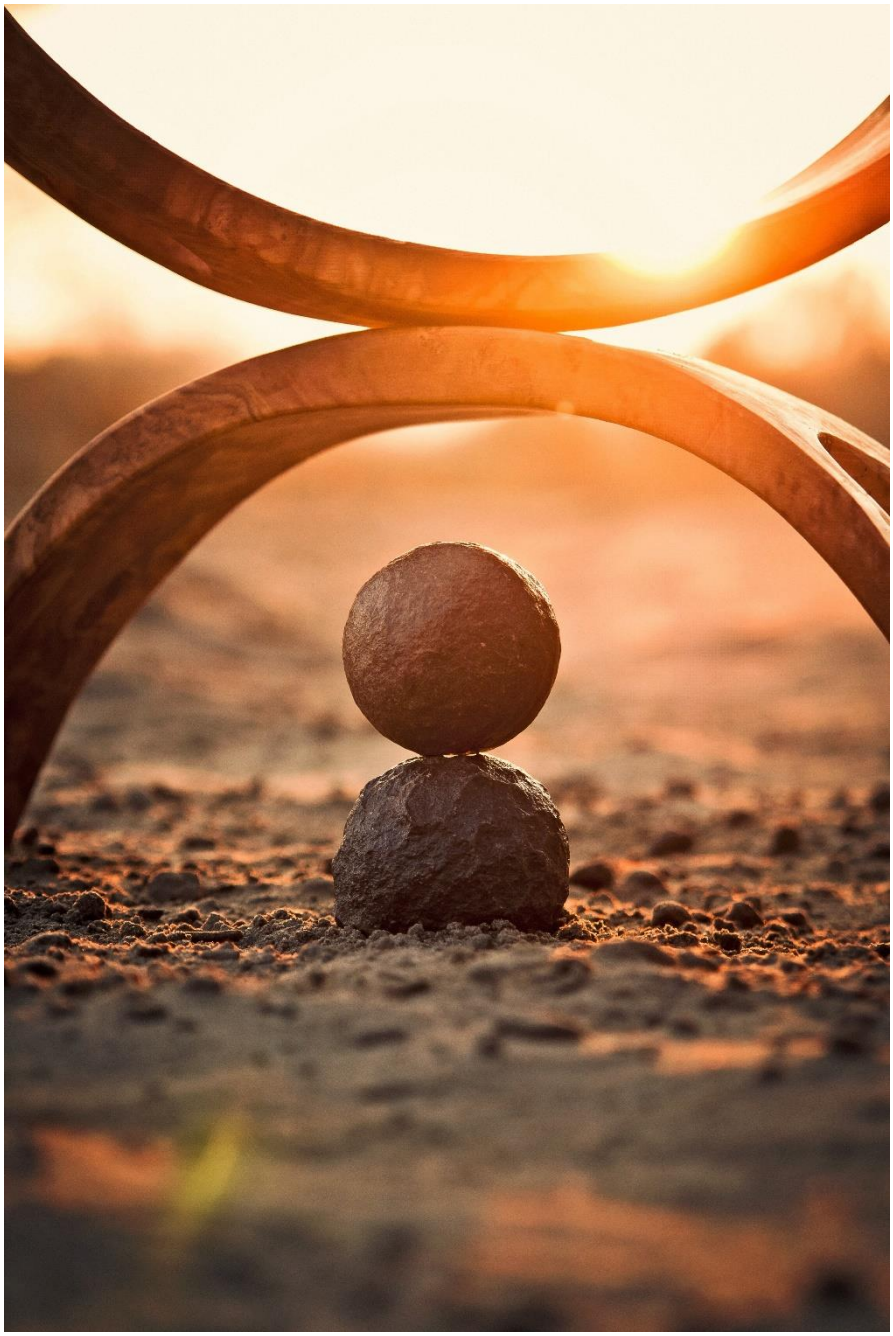

Bild von ha11ok auf Pixabay

Diesem Schutzkonzept liegt das Schutzkonzept des Evangelischen Kirchenkreises Bad Godesberg-Voreifel zugrunde.

Es ersetzt unser bislang geltendes „Präventionskonzept zum Schutz von Kindern und Jugendlichen vor sexualisierter Gewalt“ vom 02.12.2014.

**„DENN ER BEWAHRT MICH IN SEINER HÜTTE
AM TAG, AN DEM MIR UNHEIL DROHT.
ER BIETET MIR SCHUTZ UNTERM DACH SEINES ZELTES,
ER HEBT MICH HOCH AUF EINEN SICHEREN FELSEN.“**

Psalm 27,5 (Basis Bibel)

Mit den Worten des Psalms ist klar bestimmt, dass Gott an der Seite der Betroffenen jeglicher Gewalt steht. Aus diesem Wort und der Mitte der Heiligen Schrift leitet sich ab, dass wir als Gemeinde Jesu Christi die Pflicht haben, ein Ort zu sein, an dem Menschen Schutz finden.

Gerade dieser Anspruch und diese Erwartung an uns können in Perversion unseres Auftrages zum Nährboden für missbräuchliche Taten werden, wenn es keine Kultur der Aufmerksamkeit gibt. Was die Vergangenheit betrifft, können wir nicht mit Sicherheit beschreiben, was auch im Bereich unserer Kirchengemeinde geschehen sein mag. Vorfälle aus der Vergangenheit können uns oder den im Konzept benannten Vertrauenspersonen jederzeit gemeldet werden. Wir verpflichten uns, diesen Fällen mit Sensibilität gegenüber den Betroffenen nachzugehen.

Für die Zukunft soll dieses Konzept dazu beitragen, dass in unserer Gemeinde alles dafür getan wird, Handlungen gegen die sexuelle Selbstbestimmung in unserem Verantwortungsbereich zu verhindern und dadurch zu einem Ort des Schutzes zu werden, wie der Psalm es beschreibt.

Das Presbyterium der Evangelischen Kirchengemeinde Euskirchen im Oktober 2022

INHALT

1 Vorbemerkung 5
2 Unser Schutzkonzept und unsere Grundhaltung zur Sexualität 7
3 Sexualisierte Gewalt – Formen und Verhaltensmuster 9
3.1 Grenzverletzungen 9
3.2 Sexualisiert übergriffiges Verhalten 10
3.3 Strafrechtlich relevante Formen sexualisierter Gewalt 11
3.4 Täter- und Täterinnenstrategien 12
3.5 Mögliche Anzeichen für Erfahrungen sexualisierter Gewalt 14
3.6 Schutz in der digitalen Welt 16
4 Organisationsstruktur 17
4.1 Allgemeines Beschwerdemanagement 18
4.2 Beschwerdemanagement für Kinder und Jugendliche 18
4.3 Fehlerkultur 19
5 Potenzial- und Risikoanalyse 21
6 Umgang mit Mitarbeitenden 22
6.1 Bewerbungsverfahren 22
6.2 Selbstverpflichtungserklärung 23
6.3 Abstinenz- und Abstandsgebot 23
6.4 Führungszeugnis 24
6.5 Schulungen 24
7 Verfahrenswege bei Fällen von sexualisierter Gewalt: Zuständigkeiten und eingebundene Strukturen 26
7.1 Vertrauenspersonen 26
7.2 Synodales Interventionsteam 27
7.3 Interventionsplan 28
7.4 Vorgehen in Verdachtsfällen von sexualisierter Gewalt und/oder Kindeswohlgefährdung 29
7.5 Sexualisierte Gewalt durch Vorgesetzte oder unter Mitarbeitenden 32
7.6 Meldepflicht 32
7.7 Kommunikation 33
7.8 Zusammenarbeit und Vernetzung mit den Jugendämtern 34
8 Institutionelle Aufarbeitung und Rehabilitierung 35
9 Evaluation und Überarbeitung 37
10 Anhang 38

1 VORBEMERKUNG

Mit dem hier vorliegenden Schutzkonzept nimmt die Evangelische Kirchengemeinde Euskirchen als Teil des Kirchenkreises Bad Godesberg-Voreifel und als Trägerin vielfältiger Angebote für die Gemeinde ihre Verantwortung im Blick auf Betroffene von sexualisierter Gewalt wahr. Wir tun dies im Bewusstsein, dass der Verstoß gegen die sexuelle Selbstbestimmung von Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen zu schwersten und langfristig belastenden Beeinträchtigungen der Lebenswege führen kann. Wir setzen uns dafür ein dieses ist zu verhindern. Gottes Perspektive der besonderen Zuwendung zu den Schwachen verpflichtet uns zu besonderer und verstärkter Aufmerksamkeit für die Betroffenen und zur konsequenten Einnahme ihrer Perspektive. Wir betrachten diese Form von Verbrechen als Verhöhnung Gottes gut gemeinter Schöpfung, die die gute Gabe der Sexualität einschließt.

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

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

Schweigen hilft nur den Täterinnen und Tätern. Wir wollen die Kommunikation über sexualisierte Gewalt erleichtern. Verharmlosung, Wegschauen, mangelnde Vorstellungskraft sowie fehlende Transparenz müssen endgültig überwunden werden. Gemeinsam wollen wir eine noch stärkere Sensibilisierung für das Thema und die vielfältigen Gefahrenlagen erreichen. Schutz wird nur dann wirksam sein, wenn sexualisierte Gewalt kein Tabuthema mehr darstellt. Die Sensibilisierung wie auch die Sprachfähigkeit über alle Formen von sexualisierter Gewalt sind unabdingbar.

Die Aufarbeitung von Fällen sexualisierter Gewalt ist wichtig und notwendig. Sie soll gesamtgesellschaftlich dazu beitragen, durch sexualisierte Gewalt in der Familie oder in

Institutionen erlittenes Leid anzuerkennen und Erkenntnisse für künftige Prävention, Intervention und Aufarbeitung zu gewinnen. Wir verpflichten uns, alles uns Mögliche dafür zu tun, dass Betroffenen zugehört wird und sie dabei unterstützt werden, über ihre Erfahrungen zu berichten. Unser vorrangiges Ziel ist die Entwicklung einer Kultur der Achtsamkeit.

Dieses Konzept gilt, insbesondere was den Schutz von Jugendlichen (z.B. Praktikant:innen) und Erwachsenen angeht, auch für die Kindertagesstätte „Arche Noah“. Dort gelten ergänzend weitergehende Bestimmungen, die z.B. im Rahmen der Konzeption der Einrichtung, in der sexualpädagogischen Konzeption und im Qualitätshandbuch festgehalten sind. Diese werden hier nicht ausdrücklich wiederholt.

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

[1] Allroggen, M., Gerke, J., Rau, T., Fegert J.M. (2016). Umgang mit sexueller Gewalt. Eine praktische Orientierungshilfe für pädagogische Fachkräfte in Einrichtungen für Kinder und Jugendliche, Universitätsklinikum Ulm, S. 115

2 UNSER SCHUTZKONZEPT UND UNSERE GRUNDHALTUNG ZUR SEXUALITÄT

Dieses Konzept beschreibt unsere Grundüberzeugungen und Handlungsschritte zur Prävention und zur Intervention. Es soll in unserer Gemeinde eine Kultur der Offenheit fördern. Diese soll Vertrauen stiften, damit auch Betroffene möglicher Vorfälle in der Vergangenheit eine Ansprechstelle finden. Beratende machen die Erfahrung, dass Kinder sich mehrfach offenbaren müssen, bevor sie Hilfe erfahren. Sicher geben etliche auf diesem Weg auf, ohne dass sie Unterstützung erfahren. Leid verschwindet im Schweigen. Das Ziel muss sein, dass Kinder oder Betroffene, die sich äußern, unabhängig vom zeitlichen Abstand zum Geschehen sofort wahr- und ernstgenommen werden und schnell Hilfe erfahren.

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

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

Ebenso wie der Kirchenkreis Bad Godesberg-Voreifel empfindet die Kirchengemeinde Euskirchen Vielfalt als Stärke und erkennt sie als Ressource an. Aus diesem Grund setzt sie sich gleichermaßen für die Rechte von Menschen jeder sexuellen Identität und Orientierung ein. Kein Mensch ist aufgrund der sexuellen Identität zu diskriminieren. Alle haben das Recht darauf, frei von Zwängen, Diskriminierung und Gewalt persönliche Erfahrungen zu sammeln und Sexualität zu leben.

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

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

3 SEXUALISIERTE GEWALT – FORMEN UND VERHALTENSMUSTER

Sexualisierte Gewalt umfasst ein breites Spektrum von grenzüberschreitendem Verhalten bis hin zu strafrechtlich relevanten Gewalthandlungen, auf die wir im Verlauf näher eingehen wollen.

Insbesondere ist grenzüberschreitendes Verhalten oftmals schwer greifbar, da es durch die individuelle Prägung große Unterschiede in der Wahrnehmung gibt. Ein Witz kann zum Beispiel von jemandem als lustig und von jemand anderem als sexistisch empfunden werden. Es ist ein wichtiges Ziel dieses Schutzkonzeptes, Mitarbeitende für das Thema sexualisierte Gewalt und deren Vielfalt zu sensibilisieren. Es ist uns ein besonderes Anliegen, ein Bewusstsein dafür zu schaffen, wie Verhaltensweisen oder Aussagen auf andere Menschen wirken können.

3.1 GRENZVERLETZUNGEN

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

Demnach können auch verletzende und unangebrachte Worte, Witze, heimliche oder vorsichtige Berührungen grenzüberschreitendes Verhalten sein. Grenzüberschreitungen geschehen oft ohne böse Absicht, sind aber zugleich häufig Teil der Strategie der Täter:innen. Wenn grenzverletzendes Verhalten nicht thematisiert und korrigiert wird, kann es auch eine Vorstufe von sexualisierter Gewalt darstellen und somit als übergriffiges Verhalten empfunden und eingestuft werden.

Beispiele:

- **Die Jugendleiterin ist dafür bekannt, dass sie in ihrer Kindergruppe die Kinder mit Kosenamen anspricht. Bei ihr werden alle Mädchen „Mäuschen“ und alle Jungen „Süßer“ genannt.**
- **Der ehrenamtliche Mitarbeiter in der Konfirmandenarbeit macht den Mädchen des Öfteren Komplimente und betont dabei ihre sexuelle Attraktivität.**
- **Der Pfarrer stürmt bei einer Freizeit grundsätzlich ohne anzuklopfen in die Zimmer.**

- **Bei der Sommerfreizeit stylen sich auch die ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen auf. Eine trägt ein bauchfreies Top mit tiefem Ausschnitt, durchsichtiger Bluse und einen Minirock. Ehrenamtliche Mitarbeiter erscheinen mit freiem Oberkörper.**
- **Auf einer Freizeit werden am Kennenlernabend Spiele mit viel Körperkontakt im Dunklen gespielt.**
- **Die Mitarbeiterin spricht mit den Senior:innen wie mit Kindern.**
- **Ein Vorgesetzter legt oftmals seine Hand auf die Schulter seiner Mitarbeiterin, obwohl sie zusammenzuckt.**
- **Eine Kollegin verdreht immer die Augen, wenn ein Kollege sich zu Wort meldet.**
- **Ein Presbyter greift der Pfarrerin an die Taille.**
- **In der Beratung sagt die Seelsorgerin, „Ihre Probleme möchte ich haben“. Sie zeigt sich unzugänglich für die Unsicherheit des/der Anderen.**
- **Bei einem Gespräch merken Sie, wie unwohl Sie sich fühlen. Ihr innerer Drang ist, das Gespräch abzubrechen, weil Ihre intime Grenze verletzt wurde.**

3.2 SEXUALISIERT ÜBERGRIFFIGES VERHALTEN

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

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

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

Beispiele ohne Körperkontakt:

- **jede Art von Voyeurismus;**
- **jede Art von Exhibitionismus, kann je nach Ausprägung auch eine Straftat sein;**
- **anzügliche und aufdringliche Blicke;**
- **abwertendes, beleidigendes und sexualisiertes Verhalten zum Beispiel in Kommentaren über die Figur, mit vulgären Begriffen oder mit Gesten;**
- **das Erstellen von Nacktfotos, Videos und anderem pornografischen Material unter Ausnutzung einer Abhängigkeit.**
- **Ein ehrenamtlicher Mitarbeiter spielt mit einer Gruppe von jungen Mädchen das Spiel „Wahrheit oder Pflicht“. Hier sollen ihm die Mädchen intime Fragen beantworten und sich gegenseitig küssen.**
- **Die Jugendleiterin spricht am Lagerfeuer ohne Tabus über ihr Sexualleben mit ständig wechselnden Partnern.**

- **Die Mitarbeitenden zeigen den Konfirmanden und Konfirmandinnen pornografische Videos aus dem Internet.**

Beispiele mit Körperkontakt:

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

3.3 STRAFRECHTLICH RELEVANTE FORMEN SEXUALISIERTER GEWALT

Das Strafgesetzbuch fasst strafrechtlich relevante Formen sexualisierter Gewalt unter den „Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung“ zusammen. Im Anhang können die wichtigsten Paragrafen nachgelesen werden (Anhang 8). Strafrechtlich relevante Formen von sexualisierter Gewalt können auch Körperverletzung, Nötigung, Erpressung oder sexueller Missbrauch sein. Sie können also mit und ohne Körperkontakt stattfinden.

3.4 TÄTER- UND TÄTERINNENSTRATEGIEN

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

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

„Es gibt keine typischen Täterpersönlichkeiten.“[3]
Dennoch lassen sich einige Merkmale, Verhaltensweisen und Strategien beobachten.

Täter:innen

- **suchen gezielt die Nähe zu Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen;**
- **arbeiten oft in Arbeitsfeldern, in denen sie Kontakt mit möglichen Opfern haben;**
- **zeigen ein überdurchschnittliches Engagement;**
- **verbringen fast ihre ganze Zeit mit Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen;**
- **suchen gezielt emotional bedürftige Menschen;**
- **bauen gezielt Beziehungs- und Vertrauensverhältnisse zu potenziellen Opfern auf;**
- **bedienen sich des sogenannten Groomings (Anbahnungsphase) mittels Aufmerksamkeit, Anerkennung, Geschenken oder besonderen Aktivitäten;**
- **testen die Widerstände der Betroffenen;**
- **platzieren sexuelle Themen und nehmen „zufällig“ Körperkontakt auf;**
- **erproben und normalisieren spielerisch sexuelle Interaktionen;**
- **bedienen sich Substanzen wie Alkohol oder K.O.-Tropfen, die die Psyche beeinflussen;**
- **gehen planvoll vor;**
- **erzeugen Schuldgefühle;**
- **schaffen Mitwissende;**
- **verpflichten zur Geheimhaltung;**

---

[2]Vgl. Allroggen, M., Gerke, J., Rau, T., Fegert J.M. (2016). Umgang mit sexueller Gewalt. Eine praktische Orientierungshilfe für pädagogische Fachkräfte in Einrichtungen für Kinder und Jugendliche. Universitätsklinikum Ulm. S. 7ff.

[3]Evangelische Kirche im Rheinland (2012) Zeit heilt keineswegs alle Wunden. Leitlinien zum Umgang mit sexualisierter Gewalt. S.12

- **sprechen Drohungen und (emotionale) Erpressungen aus;**
- **isolieren Opfer von ihren Freunden und der Familie[4].**

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

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

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

Sexualisierte Gewalt findet größtenteils im sozialen Nahraum der Kinder, Jugendlichen und Schutzbefohlenen statt. 80 bis 95 Prozent der Täter:innen sind nahe Bekannte oder Verwandte wie Väter, Mütter, Onkel, Tanten, Großeltern, Freund:innen der Familie, Nachbar:innen, Gruppenleiter:innen, Erzieher:innen, Pfarrpersonen, Ärzt:innen, Lehrer:innen oder Babysitter:innen. Dies sind alles Menschen, denen die Kinder, Jugendlichen und Schutzbefohlenen nahestehen, die sie kennen und denen sie vertrauen. Es sind ganz normale Menschen jeden Alters, jeder sozialen Schicht, unabhängig von Beruf, Herkunft oder sexueller Orientierung. Innerhalb der Gemeinde bestehen solche Täter:in-Opfer-Beziehungen oft zwischen Leitenden beziehungsweise ehrenamtlich Mitarbeitenden und Teilnehmenden. Aber auch das Verhältnis zwischen Leitenden und ehrenamtlich Mitarbeitenden ist ein Beziehungsgeflecht, das potenzielle Täter:innen anzieht. Täter:innen sind sich des Machtgefälles sehr bewusst. Macht auszuüben und die eigene Macht über andere zu spüren, ist ein zentraler Beweggrund, um sexualisierte Gewalt auszuüben. Sie verschafft Täter:innen Befriedigung. Man sieht es keinem

---

[4]Vgl. Allroggen, M., Gerke, J., Rau, T., Fegert J.M. (2016). Umgang mit sexueller Gewalt. Eine praktische Orientierungshilfe für pädagogische Fachkräfte in Einrichtungen für Kinder und Jugendliche. Universitätsklinikum Ulm. S. 115 ff.

[5]BZgA (2015). Sexualisierte Gewalt, Frankfurt, S.43

[6]Evangelische Kirche im Rheinland (2012) Zeit heilt keineswegs alle Wunden. Leitlinien zum Umgang mit sexualisierter Gewalt, S.12

Menschen an, ob er andere Menschen missbraucht. Die Täter:innen sind oft Menschen mit tadellosem Ruf. Viele sind kirchlich oder politisch aktiv, beruflich erfolgreich oder engagiert für die Belange von Kindern und Jugendlichen und ihnen Anvertrauten. Niemand würde ihnen zutrauen, dass sie sich an diesen vergreifen. In Verbindung mit dem Abhängigkeitsverhältnis wird es besonders schwierig, die Täter:innen zu entlarven. Viele Betroffene denken, dass ihnen niemand glaubt, da niemand so etwas von einem solchen Menschen erwarten würde. Menschen in der Gemeinde signalisieren bewusst oder unbewusst, dass die neben den Übergriffen erfolgten „guten Taten“ durch den Verdacht entwertet würden (Stichwort „Nestbeschmutzer“).

3.5 MÖGLICHE ANZEICHEN FÜR ERFAHRUNGEN SEXUALISIERTER GEWALT

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

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

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

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

- **in der Familienposition (Vater - Kind, Tante - Neffe, Opa - Enkelin);**
- **in der beruflichen oder kirchlichen Hierarchie (Gruppenleitung - Gruppenmitglied,**
- **Pfarrerin - Konfirmand, Vorgesetzter - Mitarbeiterin);**
- **im Alter und/oder in der körperlich-sexuellen Entwicklung;**
- **in der emotionalen Abhängigkeit (Leitende - Kinder, Seelsorger - Hilfesuchender);**
- **in der geistigen Kapazität (Pflegerin - Mensch mit geistiger Behinderung);**
- **in der körperlichen Kraft oder Bereitschaft zu Aggression;**
- **im Wissen;**
- **im sozialen Ansehen.**

Die folgende Liste von Signalen soll als Hinweis dienen, wie Auffälligkeiten aussehen könnten. Wichtig ist hierbei, dass die genannten Auffälligkeiten auch völlig andere Ursachen haben können. Es greift zu kurz, ausschließlich an sexualisierte Gewalt als Ursache zu denken, wenn Kinder, Jugendliche und Schutzbefohlene eine oder mehrere der nachfolgend beschriebenen Verhaltensweisen zeigen. Die Beispiele sollen aber sensibel machen für jene Menschen, die auffällig sind. Und sie sollen dafür sorgen, dass man auf

den/die Betroffene:n zugeht, ihnen Vertrauen und Verständnis entgegenbringt. Und vielleicht in einem vertraulichen Gespräch versucht, mehr zu erfahren.

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

Mögliche Anzeichen für sexuelle Gewalterfahrungen könnten sein:

- **unangemessenes sexualisiertes Verhalten;**
- **unangemessene sexualisierte Sprache;**
- **Probleme mit Grenzen der Intimität und Intimsphäre anderer: das Kind, der/die Jugendliche, der/die Schutzbefohlene kommt immer wieder zu nah oder ist sehr distanziert;**
- **plötzlich verstärktes Schamgefühl;**
- **unübliches aggressives Verhalten;**
- **häufige oder andauernde Nervosität und Unruhe;**
- **der/die Betroffene wirkt verschlossen und bedrückt, zieht sich in sich zurück, teilt sich weniger als gewohnt mit;**
- **plötzlich veränderte Einstellung gegenüber Zärtlichkeiten, Körperkontakt und Sexualität;**
- **Verweigerung von Hygienemaßnahmen wie Duschen und Waschen oder im Gegenteil übertriebenes Duschen und Waschen;**
- **Meidung bestimmter Orte, Situationen und Personen, oft auch in Verbindung mit abschätzigen Kommentaren;**
- **der/die Schutzbefohlene will nicht mit bestimmten Personen allein sein;**
- **auf einmal keine Lust mehr zur Teilnahme an Veranstaltungen, ohne erkennbares Motiv;**
- **wieder einnässen/einkoten.**

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

- **Verletzungen im Genitalbereich,**
- **Hautprobleme,**
- **Essprobleme,**
- **Schlafstörungen oder Übermüdung,**
- **Wahrnehmungsstörungen,**
- **Konzentrations- und Leistungsstörungen,**
- **Sich-selbstverletzendes Verhalten wie zum Beispiel Ritzen oder das Ausreißen von Haaren.**

(aus: „Ermutigen, Begleiten, Schützen“; Amt für Jugendarbeit EKIR)

3.6 SCHUTZ IN DER DIGITALEN WELT

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

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

Sexualisierte Gewalt im digitalen Raum tritt in verschiedenen Formen auf. Dazu gehören:

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

Wir sind uns der Gefährdungsdimension der digitalen Welt bewusst, dennoch sind wir uns auch der Grenzen dieses Konzeptes bewusst und verweisen an die Stelle „Unabhängiger Beauftragter für Fragen des sexuellen Kindesmissbrauchs".[7]

[7] Vgl. https://beauftragter-missbrauch.de als unabhängiges Amt der Bundesregierung, organisatorisch angesiedelt im Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ). Letzter Zugriff: 27.04.2021

4 ORGANISATIONSSTRUKTUR

Das Schutzkonzept des Kirchenkreises Bad Godesberg-Voreifel bildet den Rahmen für die Schutzkonzepte der zugeordneten Gemeinden und ihrer Einrichtungen, also auch für das hier vorliegende Konzept für unsere Kirchengemeinde.

Für unsere Kirchengemeinde gilt für Dienst- und Fachaufsicht:

- **Die Dienst- und Fachaufsicht gegenüber den Pfarrpersonen und Vikar:innen liegt bei der/dem Superintendent:in.**
- **Die Dienstaufsicht für die Mitarbeitenden der Kirchengemeinde liegt beim Presbyterium, vertreten durch die Person im Vorsitz.**
- **Die Fachaufsicht für die/den Jugendleiter:in liegt bei der/dem Jugendreferent:in des Kirchenkreises.**
- **Die Fachaufsicht für die pädagogischen Mitarbeitenden der Kindertagesstätte liegen bei der/dem Leiter:in der Kindertagesstätte.**
- **Die Fachaufsicht für alle weiteren Personen liegt beim Presbyterium, vertreten durch die Person im Vorsitz.**

Die **Vertrauenspersonen** des Kirchenkreises (vgl. Kap. 7.1 bzw. Anhang 5) sind mit ihrer Ernennung auch Vertrauenspersonen unserer Kirchengemeinde. Der Kreissynodalvorstand (KSV) beruft Vertrauenspersonen, die in erster Linie als „Lotsen im System“ fungieren. Sie nehmen im konkreten Fall eine erste Orientierung vor und leiten diese an entsprechend geschulte und beauftragte Personen weiter.

In allen Fällen ist in Blick auf die **Öffentlichkeitsarbeit** das Öffentlichkeitsreferat des Kirchenkreises hinzuziehen.

Das Schutzkonzept wird vom Presbyterium beschlossen und über die Homepage der Kirchengemeinde veröffentlicht. Alle Handelnden der Kirchengemeinde werden auf das Schutzkonzept verpflichtet.

Die Verfahrenswege zum Schutz gegen sexualisierte Gewalt sind durch das Schutzkonzept geregelt.

Wiederkehrende Sensibilisierungsprozesse erfolgen innerhalb der Teams durch regelmäßige Besprechungen und Reflexionen der eigenen Haltung und Handlungen. Dabei kommt der jeweiligen Leitung eine besondere Verantwortung zu. Die Mitarbeitervertretung wird in die Entscheidungsprozesse entsprechend dem Mitarbeitervertretungsgesetz (MVG-EKD) aktiv einbezogen.

Das Schutzkonzept mit allen Abläufen und Zuständigkeiten wird vom Presbyterium beschlossen und dem KSV vorgelegt. Es wird schriftlich vorgehalten.

4.1 ALLGEMEINES BESCHWERDEMANAGEMENT

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

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

Beschwerden werden ernst- und angenommen. Für die Kindertagesstätte besteht ein eigenes Beschwerdemanagement, das in der Konzeption der Einrichtung verankert ist. Für die Kirchengemeinde wird bis zum 30.06.2023 ein allgemeines Beschwerdemanagement erarbeitet (Anhang 6). Für Beschwerden über Pfarrpersonen ist der/die Superintendent:in zuständig. Sie können jeder Person gegenüber geäußert werden und werden entsprechend behandelt.

Das allgemeine Beschwerdeverfahren ist unabhängig von Anschuldigungen, die den strafrechtlichen Bereich betreffen. In Fällen von sexualisierter Gewalt tritt immer der Interventionsplan in Kraft (Anhang 5).

4.2 BESCHWERDEMANAGEMENT FÜR KINDER UND JUGENDLICHE

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

Sich beschweren zu können und ein offenes Ohr zu finden, bedeutet Vertrauen aufzubauen und Hilfe zu bekommen. Je breiter das Verständnis von Beschwerden gefasst wird und auch klein wirkende Beschwerden ernst genommen werden, umso höher ist die Wahrscheinlichkeit, dass Kinder und Jugendliche sich mit größeren und ernsten Problemen entsprechend mitteilen. Somit sind wir angehalten, eine beschwerdefreundliche Einrichtungskultur und gleichzeitig verbindliche Verfahren zu entwickeln. Niemand darf

aufgrund einer Beschwerde benachteiligt, diffamiert oder in einer anderen Art und Weise unter Druck gesetzt werden.[8]

Beschwerden von Kindern sind ernst zu nehmen, zu prüfen, Änderungsmöglichkeiten mit den Kindern und Jugendlichen partizipativ zu erarbeiten und umzusetzen.

Innerhalb der Potenzial- und Risikoanalyse (s. Kap. 5) werden Beschwerdemöglichkeiten fortlaufend auf ihre Nutzung und Eignung überprüft. Nicht nur unterschiedliche Ansprechpersonen, sondern auch verschiedene Erreichbarkeitswege werden angeboten.

„Kinder und Jugendliche wenden sich in ihrem Alltag bei Sorgen, Nöten und Kritik an Menschen, denen sie vertrauen, die sie gut kennen und einschätzen können und deren Rückmeldung sie als hilfreich erleben.“[9] Somit sind die Personen, die Kinder ansprechen, in der Regel nicht die von Vorgesetzten bestimmten Personen, sondern ihnen vertraute Menschen aus dem näheren Umfeld. Kinder und Jugendliche suchen sich diese Personen selbst aus. Aus diesem Grund werden alle Mitarbeitenden über die geltenden Beschwerdewege informiert und im Bereich sexualisierte Gewalt geschult, um in Krisensituationen sicher handeln zu können.

Bei Beschwerden in Fällen von sexualisierter Gewalt ist immer eine der ernannten Vertrauenspersonen zu informieren.

4.3 FEHLERKULTUR

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

Allerdings erklären wir: Fehler sind in Bezug auf sexualisierte Gewalt anders zu betrachten. Wir haben gegenüber sexualisierter Gewalt eine klare Null-Toleranz-Haltung. Gerade im Kontext sexualisierter Gewalt ist ein frühzeitiges Erkennen und Melden von Fehlverhalten zwingend notwendig, um gezielt Korrektur- und Präventionsmaßnahmen vorzunehmen.

---

[8] Vgl. Urban-Stahl, U. (2013). Beschweren erlaubt! 10 Empfehlungen zur Implementierung von Beschwerdewegen in Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe. Berlin, S. 10ff.

[9] Ebenda

Wir streben an, dass sich alle uns anvertrauten Menschen sicher sein können, dass in Fällen von sexualisierter Gewalt nach professionellen Standards gehandelt wird.

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

5 POTENZIAL- UND RISIKOANALYSE

Das Ziel der Potenzial- und Risikoanalyse ist es, Stärken und Schwachstellen in den einzelnen Körperschaften und Arbeitsbereichen zu erkennen und niederzuschreiben. Zu ihrer Erstellung sind Kinder, Jugendliche und andere Schutzbefohlene angemessen zu beteiligen, etwa durch eine Begehung des Gemeindezentrums durch Kinder unter der Fragestellung: „An welchen Orten fühlst du dich nicht wohl?“ Die Ergebnisse dienen der anschließenden Arbeit. Insbesondere die identifizierten Risiken sollten beseitigt beziehungsweise so weit wie möglich reduziert werden.

Einige Risiken (zum Beispiel in Seelsorge- und Beratungsangeboten) sind nicht gänzlich zu vermeiden, da es sich in vielen kirchlichen Arbeitsgebieten auch um Vertrauensverhältnisse handelt, die es ebenso zu schützen gilt. Wichtig ist, dass eine klare Haltung bezüglich unvermeidlicher Risiken vorherrscht. Zudem sollten Mitarbeitende sich dieser Risiken bewusst sein und diese in regelmäßigen Abständen thematisieren (Anhang 1).

6 UMGANG MIT MITARBEITENDEN

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

Die Selbstverpflichtungserklärung (Anhang 3) ist von allen zu unterzeichnen.[10]

Der gültige Interventionsplan (Anhang 5) liegt allen Mitarbeitenden vor.

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

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

6.1 BEWERBUNGSVERFAHREN

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

Der Satz „Wir sind engagiert im Schutz vor sexualisierter Gewalt und setzen dazu ein Schutzkonzept um.“ kann helfen, mögliche Täter:innen abzuschrecken. Den

[10] Aufgrund der großen Zahl an Ehrenamtlichen (derzeit 430 Personen) werden die Zielvorgaben schrittweise umgesetzt, indem wir bei den Tätigkeiten beginnen, die den risikoreicheren Kontakt zu Schutzbefohlenen oder möglichen Täter:innen haben.

Bewerber:innen sollte im Verlauf des Bewerbungsverfahrens bewusst sein, dass die Gemeinde mit grenzwahrenden Standards gegen sexualisierte Gewalt arbeitet.

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

6.2 SELBSTVERPFLICHTUNGSERKLÄRUNG

Die Voraussetzung zur beruflichen und ehrenamtlichen Mitarbeit in der Kirchengemeinde ist die Unterzeichnung der Selbstverpflichtungserklärung (Anhang 3), die als erster Orientierungsrahmen für einen respektvollen, wertschätzenden und grenzachtenden Umgang dient. Mit Hilfe der Selbstverpflichtungserklärung soll noch einmal sensibilisiert und der Blick für die schützenswerten Belange von Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen geschärft werden. Bei Neueinstellung hat dies zu Dienstbeginn zu erfolgen.

6.3 ABSTINENZ- UND ABSTANDSGEBOT

Mitarbeitende, in deren Aufgabenbereich typischerweise Macht-, Abhängigkeits- und Vertrauensverhältnisse entstehen, wie insbesondere in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen sowie in Seelsorge- und Beratungssituationen, sind zu einem verantwortungsvollen Umgang mit Nähe und Distanz verpflichtet. Sexuelle Kontakte in diesen Verhältnissen sind mit dem kirchlichen Schutzauftrag unvereinbar und daher unzulässig.

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

6.4 FÜHRUNGSZEUGNIS

Alle beruflich Mitarbeitenden im Kirchenkreis legen ein erweitertes Führungszeugnis vor. Bei den ehrenamtlich Mitarbeitenden ab dem Alter von 14 Jahren entscheidet die Kirchengemeinde je nach Art der Tätigkeit, Dauer und Verantwortung der Mitarbeit, ob ein Führungszeugnis vorgelegt werden muss (Prüfschema s. Anhang 4).

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

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

Die Kirchengemeinde stellt sicher, dass diese Vorschriften eingehalten werden, und veranlasst die Vorlage des Zeugnisses bei Einstellung und die regelmäßige Wiedervorlage gemäß §30 Absatz 5 und §30a Absatz 2 des Bundeszentralregisters.

Die Personalabteilung dokumentiert, archiviert und verwaltet die Daten entsprechend den Bestimmungen des Datenschutzes. Pfarrpersonen reichen das erweiterte Führungszeugnis auf dem Dienstweg beim Landeskirchenamt ein. Die fristgemäße Vorlage der Führungszeugnisse von ehrenamtlich Mitarbeitenden wir im Gemeindebüro dokumentiert.

Die Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses ist spätestens alle 5 Jahre zu erneuern und ist von der Personalabteilung zu initiieren[11] (Anhang 4).

6.5 SCHULUNGEN

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

Die Inhalte und die Zielgruppen der einzelnen Fortbildungsmodule unterscheiden sich je nach Einsatzort und Verantwortungsbereich. Alle Mitarbeitenden nehmen nach erfolgter

---

[11] § 5 Absatz 3 Satz 1, Kirchengesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt (KGSsG)

[12] § 6, Abs. 3 (4) Maßnahmen zum Umgang mit sexualisierter Gewalt, Kirchengesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt (KGSsG)

Anstellung/Tätigkeitsaufnahme an einer individuell passgenauen Schulung teil. Eine Auffrischung muss nach Kirchengesetz nicht sein, wäre aber mindestens alle fünf Jahre sicher sinnvoll.

In Anlehnung an die EKD und die EKiR und deren erstellte Schulungsmaterialien (z.B. hinschauen-helfen-handeln) werden Schulungen von Mitarbeitenden des Kirchenkreises durchgeführt, die im Vorfeld an Multiplikatoren-Schulungen teilgenommen haben.

Es wird drei Fortbildungsmodule geben: Basismodul – Intensivmodul – Leitungsmodul (Anhang 9).

Das Presbyterium stellt die Einhaltung und Umsetzung der Vorgaben für die beruflich Mitarbeitenden sicher. Es veranlasst eine jährliche Abfrage bezüglich Neueinstellungen und Schulungsbedarfen.

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

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

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

Die Teilnahme zählt als Dienstzeit.

7 VERFAHRENSWEGE BEI FÄLLEN VON SEXUALISIERTER GEWALT: ZUSTÄNDIGKEITEN UND EINGEBUNDENE STRUKTUREN

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

Bei einem Vorfall auf der Ebene des Kirchenkreises ist der/die Superintendent:in zuständig. Diese:r wird unterstützt durch das synodale Interventionsteam. Das Vorgehen wird aufs Engste mit der EKiR abgestimmt und die Ansprechstelle für den Umgang mit Verletzungen gegen die sexuelle Selbstbestimmung zu Rate gezogen.

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

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

7.1 VERTRAUENSPERSONEN

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

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

Die Vertrauenspersonen haben folgende Aufgaben:

- **Ansprechbarkeit rund um das Thema sexualisierte Gewalt**
- **Anlaufstelle für Betroffene und Angehörige**
- **Anlaufstelle für Mitarbeitende, bei denen eine Vermutung oder ein Verdacht aufkommt oder vorliegt**
- **Sortieren der Informationen und Dokumentation der mitgeteilten Verdachtsfälle**
- **Weitergabe der Informationen an das Interventionsteam**
- **Vertrauliche Beratung bei der landeskirchlichen Ansprechstelle**
- **Unterstützung ehrenamtlich Mitarbeitender bei der Meldung in Fällen mit begründetem Verdacht bei der landeskirchlichen Meldestelle**
- **Kontaktvermittlung zu flankierenden Angeboten und professionellen Hilfsangeboten**

Die Vertrauenspersonen des Kirchenkreises Bad Godesberg-Voreifel sind:

Sabine Cornelissen
Frauenbeauftragte des Kirchenkreises
sabine.cornelissen@ekir.de
☏ 0228 30 787-14

Thomas Dobbek, Diplom Psychologe
Maria Heisig, Diplom-Psychologin
Enya Voskamp,
Fachberaterin Sexualisierte Gewalt
beratungsstelle-bonn@ekir.de
☏ 0228 6880-150

Sabine Cornelissen
Frauenbeauftragte des Kirchenkreises
sabine.cornelissen@ekir.de
☏ 0228 30 787-14

Thomas Dobbek, Diplom Psychologe
Maria Heisig, Diplom-Psychologin
Enya Voskamp,
Fachberaterin Sexualisierte Gewalt
beratungsstelle-bonn@ekir.de
☏ 0228 6880-150

7.2 SYNODALES INTERVENTIONSTEAM

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

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

Dem synodalen Interventionsteam im Kirchenkreis Bad Godesberg-Voreifel gehören folgende Personen qua Amt an (Anhang 7)**:**

- **Superintendent:in:** Pfarrerin Claudia Müller-Bück
- **Öffentlichkeitsreferent:in:** Dr. Uta Garbisch

- **Vertrauenspersonen:** s.7.1
- fachkompetente Unterstützung durch die entsprechenden Aufgabenfelder und Referate

Individuell hinzugezogene und zu beteiligende Personen bei entsprechenden Verdachtsfällen sind:

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

7.3 INTERVENTIONSPLAN

Kinder, Jugendliche und Schutzbefohlene suchen sich oftmals eine vertraute Person im näheren Umfeld und öffnen sich dort, wo sie sich sicher und verstanden fühlen. Diese vertraute Person ist in der Regel nicht die Vertrauensperson. Daher ist es notwendig, dass alle Mitarbeitenden im Kirchenkreis über die Vertrauensperson informiert sind.

Daher informieren wir auf diesen Wegen über den Interventionsplan (Anhang 5)

- **Homepage**
- **Aushang im Foyer der Gemeinde/Jugendraum/Schaukasten**
- **Veröffentlichung in GemeindeJournal**
- **Veröffentlichung in der WIR-Broschüre**

Ehrenamtlich wie beruflich Mitarbeitende, die einen Fall von sexualisierter Gewalt zugetragen bekommen haben, sollten sich ausdrücklich an die Vertrauensperson wenden oder bei Beratungsbedarf zur Einschätzung des Verdachts an die landeskirchliche Ansprechstelle, bei begründetem Verdacht an die landeskirchliche Meldestelle.

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

ASPEKTE EINER INTERVENTION

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

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

als auch drei unterschiedliche Fallkonstellationen:

- **sexualisierte Gewalt durch Mitarbeitende,**
- **sexualisierte Gewalt von der berichtet wird, die aber außerhalb der Kirche stattgefunden hat,**
- **sexualisierte Gewalt unter Schutzbefohlenen in der Kirche.**

Aufgrund der Fürsorgepflicht für beschuldigte Mitarbeitende sind auch Aufarbeitung und Rehabilitierung Bausteine eines Schutzkonzeptes. Nach einer erfolgten Intervention gemäß Interventionsplan sind eine Aufarbeitung der Vorkommnisse und gegebenenfalls die Rehabilitierung einer zu Unrecht beschuldigten Person essenziell. Fälle von sexualisierter Gewalt fügen allen beteiligten Personen und der Kirche großen Schaden zu. Ein Konzept zur Rehabilitierung ist umso wichtiger, wenn die zu Unrecht beschuldigte Person in ihrer sozialen oder auch ökonomischen Existenz vernichtet wird. Die Kirchengemeinde ist bereit, hier ihrer Verantwortung nachzukommen und wird darin vom Kirchenkreis und der Landeskirche unterstützt.

Beim Handeln in Verdachtsmomenten oder bei Meldung über einen Fall von sexualisierter Gewalt fühlen sich viele Mitarbeitende erst einmal hilflos, da sie nicht jeden Tag mit diesen Themen konfrontiert sind. Daher ist es wichtig, Ruhe zu bewahren, den Interventionsplan in Ruhe erneut durchzulesen und ggf. eine der Vertrauenspersonen zu Rate zu ziehen. Kommt eine Vertrauensperson zu dem Ergebnis, dass kein Fehlverhalten vorliegt, hat das für die zu Unrecht beschuldigte Person keinerlei negative Konsequenzen.

7.4 VORGEHEN IN VERDACHTSFÄLLEN VON SEXUALISIERTER GEWALT UND/ODER KINDESWOHLGEFÄHRDUNG

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

Im ersten Vorgehen wird nicht zwischen Verdachtsfällen oder Wissen um Kindeswohlgefährdungen unterschieden. Im weiteren Verlauf, bei der Erhärtung des

Verdachtes und den entsprechenden eintretenden Konsequenzen, sind sie sehr wichtig. Daher ist bei der Dokumentation (Anhang 6) festzuhalten, um welchen Verdachtsfall es sich handelt.

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

In Verdachtsfällen von Kindeswohlgefährdung werden die notwendigen Schritte nach § 8a SGB VIII (Schutzauftrag bei Kindeswohlgefährdung) eingeschlagen. Beruflich Mitarbeitende sind dazu verpflichtet, bei gewichtigen Anhaltspunkten für eine Kindeswohlgefährdung eine Gefährdungseinschätzung vorzunehmen und die Kindeswohlgefährdung dem Jugendamt zu melden.

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

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

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

- **Können Verdachtsmomente ausgeräumt werden, sind keine weiteren Schritte erforderlich.**
- **Werden weitere Informationen zur Einschätzung benötigt, ist es sinnvoll, Kinder, Jugendliche oder andere Schutzbefohlene gezielter zu beobachten. Im Anschluss erfolgt eine erneute Gefährdungseinschätzung.**
- **Bei latenter Gefährdung sind Kinder, Jugendliche oder andere Schutzbefohlene zu schützen und entsprechende Maßnahmen vorzunehmen.**

Im Verdachtsfall in unserer Kirchengemeinde ist umgehend die Vertrauensperson zu informieren!

Ablauf:

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

7.5 SEXUALISIERTE GEWALT DURCH VORGESETZTE ODER UNTER MITARBEITENDEN

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

Handelt es sich bei dem/der Beschuldigten um eine:n Pfarrer:in/Kirchenbeamt:in kann zusätzlich zum Dienstrechtsverfahren auch ein Disziplinarverfahren eingeleitet werden. Die Einleitung eines Verfahrens nach dem Disziplinarrecht der Evangelischen Kirche in Deutschland (EKD) und dem Ausführungsgesetz der EKiR kann für Mitarbeitende im Kirchenkreis nur durch das Landeskirchenamt erfolgen.[13]

7.6 MELDEPFLICHT

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

Die Aufarbeitung aller Vorfälle und Verdachtsfälle von sexualisierter Gewalt und Kindeswohlgefährdung dient der Weiterentwicklung des Kirchenkreises. Die Fälle werden vom Interventionsteam unter Einbeziehung von internen und gegebenenfalls externen Fachkräften analysiert. Die Ergebnisse dienen der Verbesserung des Gesamtgefüges und einem besseren Schutz der uns anvertrauten Menschen (Anhang 7).

---

[13] Evangelische Kirche im Rheinland (2012). Zeit heilt keineswegs alle Wunden. Leitlinien zum Umgang mit sexualisierter Gewalt, S.30f.

7.7 KOMMUNIKATION

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

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

Wird im Zuge des Interventionsplans klar, dass es sich um einen begründeten Verdacht handelt, greift die klare Kommunikationsstruktur des Kirchenkreis Bad Godesberg-Voreifel, an die sich alle Personen verbindlich halten. Sowohl für die externe als auch die interne Kommunikation gilt: Die Ansprechperson ist der/die Superintendent:in. Er/Sie wird unterstützt durch das Interventionsteam in Abstimmung mit der landeskirchlichen Ebene. Alle weiteren Personen sind dringend angehalten, sich in keiner Richtung zu dem Verfahren und all seinen Aspekten zu äußern. Es erfolgt immer: „Kein Kommentar“. Alle mittelbar und unmittelbar einbezogenen Personen bewahren völliges Stillschweigen über ihnen bekannt gewordene Aspekte des Verdachtsfalles.

Zuwiderhandlungen und Verstöße gegen abgestimmte Verfahrensregeln haben dienstrechtliche Konsequenzen.

---

[14] Unabhängiger Beauftragter für Fragen des sexuellen Missbrauchs (UBSKM) (2013). Handbuch Schutzkonzepte sexueller Missbrauch. Befragungen zum Umsetzungsstand der Empfehlungen des Runden Tisches „Sexueller Kindesmissbrauch“. Bericht mit Praxisbeispielen zum Monitoring 2012-2013. Berlin, S. 34f.

7.8 ZUSAMMENARBEIT UND VERNETZUNG MIT DEN JUGENDÄMTERN

Der Evangelische Kirchengemeinde Euskirchen ist es ein großes Anliegen mit dem Jugendamt gemeinsam für den Kinderschutz einzutreten. Gemäß des Schutzauftrags nach § 8a SGB VIII sollen nachhaltige und effektive Kooperationsformen zwischen Jugendämtern und Trägern aufgebaut und weiterentwickelt werden.[15]

Aus diesem Grund wird das Schutzkonzept dem zuständigen Jugendamt vorgelegt.

[15]Vgl. KVJS (2009). Arbeitshilfe zur Umsetzung des Schutzauftrages bei Kindeswohlgefährdung und der Prüfung der Persönlichen Eignung von Fachkräften. Der Schutzauftrag in der Offenen Kinder- und Jugendarbeit, Stuttgart S. 22

8 INSTITUTIONELLE AUFARBEITUNG UND REHABILITIERUNG

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

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

Daraus ergeben sich folgende wichtige Punkte bei der Aufarbeitung:

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

Hat eine Person Schaden erfahren, sind ihr alle möglichen Formen der Unterstützung und Hilfe zu gewähren, um das erfahrene Unrecht zu bewältigen.

Ist eine Person zu Unrecht eines Falles von sexualisierter Gewalt beschuldigt worden, muss diese angemessen und vollständig rehabilitiert werden. Falschaussagen und Beschuldigungen können verschiedene Motivationen vorausgehen. Diese Motive sind zu ergründen, um entsprechend angemessene Schritte zur Rehabilitierung einzuleiten. Wollte eine erwachsene Person jemandem absichtlich Schaden zufügen, hat dies strafrechtliche Konsequenzen. Hat ein Kind/ein Jugendlicher eine Person zu Unrecht beschuldigt, so sind die damit einhergehenden Folgen zu thematisieren und bei der Entwicklung eines Problembewusstseins zu unterstützen. In Fällen der Beschuldigung aufgrund von Fehlinterpretationen müssen diese transparent und unmissverständlich aufgeklärt werden.

Seite 36
In Fällen der Rehabilitierung sind anschließend folgende Punkte zu beachten:

- **Sensibilisierung für die Folgen von Falschbeschuldigungen,**
- **Unterstützungsmaßnahmen zur Wiedereingliederung,**
- **ggf. Bereitstellung eines anderen und angemessenen Arbeitsplatzes und**
- **Erkennen der Motivlagen der Beteiligten.**
- **In dem Fall, dass einer betroffenen Person zunächst nicht geglaubt wurde oder deren Mitteilung nicht ernst genommen wurde, sind geeignete Wege für eine Entschuldigung und angemessene Maßnahmen zur Rehabilitierung der betroffenen Personen zu treffen und durchzuführen.**

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

9 EVALUATION UND ÜBERARBEITUNG

Die Kirchengemeinde Euskirchen überarbeitet das vorliegende Schutzkonzept regelmäßig und berücksichtigt dabei neue Erkenntnisse und Erfahrungen. Wir lehnen den Zeitraum zur Überarbeitung des Schutzkonzeptes an die Presbyteriumswahlen an, somit eine Frequenz von vier Jahren. Verantwortlich für die Wiedervorlage ist der/die Vorsitzende des Presbyteriums.

Unabhängig davon ist die laufende Aktualisierung der personenbezogenen Daten und die entsprechende Überarbeitung der enthaltenen Listen und Pläne. Diese erfolgt entweder durch die Superintendentur oder durch das Presbyterium.

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

10 ANHANG

Anhang 1 Potenzial- und Risikoanalysen 39
Anhang 2 Verdachtsstufen 48
Anhang 3 Selbstverpflichtungserklärung 49
Anhang 4 Erweiterte Führungszeugnisse 50
Anhang 5 Interventionsplan: Vorgehen bei Vermutungsfällen 59
Anhang 6 Beschwerdeverfahren 62
Anhang 7 Meldepflicht 66
Anhang 8 Strafrechtlich relevante Gewalthandlungen 70
Anhang 9 Schulungen 71
Anhang 10 Ansprechstellen für den Umgang mit Verletzungen der sexuellen Selbstbestimmung 72
Anhang 11 Literaturangaben 73

Anhang 1 POTENZIAL- UND RISIKOANALYSEN

Die Potenzial- und Risikoanalysen müssen regelmäßig aktualisiert werden:

- **bei Errichtung eines neuen Arbeitsfeldes,**
- **ggf. im Rahmen der Einarbeitung eines/einer neuen Mitarbeitenden (z.B. Jugendleiter:in) oder**
- **spätestens im Turnus der Presbyteriumswahlen alle 4 Jahre.**

Bei Verabschiedung dieses Konzeptes waren alle beruflich Mitarbeitenden und Pfarrpersonen für eine Schulung angemeldet. Ein Teil verfügte aus Schulungen aus den Jahren 2014/15 oder vorherigen Tätigkeiten bereits über Grundkenntnisse, ein anderer nicht. Vor diesem Hintergrund zeigte sich, dass der unterschiedliche Kenntnisstand für das gemeinsame Erarbeiten von Potenzial- und Risikoanalysen hinderlich war. Daher erfolgt die Erstellung der ausführlichen Potenzial- und Risikoanalysen im Anschluss an die Schulungen in der ersten Jahreshälfte 2023.

In diesen müssen folgende Fragen bearbeitet werden:

- **Welche Risiken können entstehen?**
  - **Entstehen Situationen, in denen Körperkontakt nicht vermieden werden kann?**
  - **Entstehen Situationen, in denen der sichere Übergang der Aufsichtspflicht nicht gewährleistet ist?**
  - **Entstehen Situationen, in denen Eins-zu-eins-Verhältnisse nicht zu vermeiden sind?**
- **Welche Maßnahmen werden getroffen, um Situationen zu vermeiden oder mit unvermeidbaren achtsam umzugehen?**
- **Bis wann werden vermeidbare Risiken behoben?**
- **Wer ist dafür verantwortlich?**

MIT WELCHEN UNS ANVERTRAUTEN PERSONEN ARBEITEN WIR?

a. Welche Angebote gibt es in unserer Gemeinde?

	JA	NEIN
Krabbelgruppen		X
Krabbelgottesdienst	X	
Kinderkirche	X	
Kinderbibelwoche	X	
Kinder-/Jugendchor	X	
Kinder-/Jugendorchester		X
Musikunterricht	X	
Chöre	X	
Musikalische Frühförderung	X	
Jugendkirche		
Konfirmand:innengruppen	X	
Hausaufgabenhilfe		X
Kinder-/Jugendpatenschaften		X
Kindergruppen	X	
Jugendgruppen	X	

	JA	NEIN
Jugendfreizeiten	X	
Offene Arbeit	X	
Projekte	X	
Finden Übernachtungen statt?	X	
Sind Wohn- oder Transportsituationenvorhanden?		X
Anvertraute Menschen in der Seelsorge/Beratung	X	
Anvertraute Menschen in der Pflege		X
Anvertraute Menschen in Fahrdiensten	X	
SuppenKirche	X	
Besuchsdienste	X	
Ausbildungsverhältnisse	X	
Sozialstundenableistende	X	
Ausschüsse	X	
Gesprächsgruppen	X	

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

	JA	NEIN
Kinder unter 3 Jahren	X	
Kinder mit erhöhtem Pflegebedarf	X	
Kinder/Jugendliche mit Behinderungen	X	
Erwachsene mit Behinderungen	X	
Menschen mit Fluchterfahrung	X	
Menschen in Ausbildungsverhältnissen		X
Sozialstundenableistende	X	
Seelsorge	X	
Beratung	X	
hilfebedürftige Menschen	X	

Welche Risiken können daraus entstehen?

Zukünftige Maßnahmen zur Abwendung:

Bis wann muss das behoben sein?

Wer ist dafür verantwortlich?

Zur Vorlage am:

RÄUMLICHKEITEN

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

X	Gemeindehaus		X	Büro- oder Beratungsräume
	Jugendhaus		X	Privatwohnungen
X	Kirche		X	Tagungs- und Freizeithäuser
X	Pfarrhaus		X	Mietwohnung
X	Alten- oder Pflegeheime, Krankenhäuser			

b. Räumliche Gegebenheiten/Innenräume

	JA	NEIN
Gibt es abgelegene, nicht einsehbare Bereiche (auch Keller und Dachböden)? - Keller (Haus 41 und 43) - Dachboden - Turm - Hintere Treppe (zwischen Jugendraum und Raum der Stille) - Raum der Stille - Bühne - Alle 3 Nebenräume des Gemeindesaals - Windfang (im Turm, Zugang zum Kirchraum) - Orgelkammer - Sakristei - Empore - Toiletten (insbesondere vor dem Raum der Stille) - Archiv	X	
Gibt es Räumlichkeiten, in die sich die Nutzer:innen bewusst zurückziehen können? - Büroräume - Raum der Stille	X	
Werden die oben genannten Räume zwischendurch „kontrolliert“?		X
Können alle Mitarbeitende alle Räume nutzen?		X
Gibt es Personen, die regelmäßig Zutritt in die Institution haben und sich dort unbeaufsichtigt aufhalten (z.B. Handwerker:innen, externe Hausmeister:innen, externe Reinigungskräfte, Nachbar:innen etc.)?	X	
Werden Besucher:innen, die nicht bekannt sind, direkt angesprochen und z.B. nach dem Grund ihres Aufenthaltes gefragt?	X	

c. Außenbereich

	JA	NEIN
Gibt es abgelegene, nicht einsehbare Bereiche auf dem Grundstück? - Garten - Parkplatz	x	
Ist das Grundstück von außen einsehbar?		X
Ist das Grundstück unproblematisch betretbar?	X	
Gibt es Personen, die regelmäßig Zutritt zum Grundstück haben und sich dort unbeaufsichtigt aufhalten (z.B. Handwerker:innen, externe Hausmeister:innen, externe Reinigungskräfte, Nachbar:innen etc.)?	x	
Werden Besucher:innen, die nicht bekannt sind, direkt angesprochen und z.B. nach dem Grund ihres Aufenthaltes gefragt?	X	

Welche Risiken können daraus entstehen?

Zukünftige Maßnahmen zur Abwendung:

Wer ist dafür verantwortlich?

Bis wann muss das behoben sein?

Zur Vorlage am:

Alle Arbeitsbereiche thematisieren, wie Risiken in problematischen Räumen minimiert werden können. Mitarbeitende werden für die problematischen Räume sensibilisiert.

Alle Mitarbeitenden werden sensibilisiert, dass das Grundstück leicht zu betreten ist und dadurch auch von potenziellen Täter:innen betreten werden kann. Die Kultur der direkten Ansprache Unbekannter soll gestärkt werden. Bei einer persönlichen Bedrohung oder dem subjektiven Eindruck einer Bedrohung soll über die Tatsache, dass eine unbekannte Person auf dem Gelände ist, eine Vertrauensperson angesprochen bzw. informiert werden.

PERSONALVERANTWORTUNG / STRUKTUREN

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

Seite 44

Welche Risiken können entstehen?[16]

Zukünftige Maßnahmen zur Abwendung:[17]

Wer ist dafür verantwortlich?[18]

Bis wann muss das behoben sein?[19]

Zur Vorlage am:[20]

[16] 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.

[17] Zukünftige Maßnahmen zur Abwendung: Schulungsangebote organisieren.

[18] Wer ist verantwortlich: Eine konkrete Person benennen.

[19] Bis wann muss das behoben sein: Zeitraum festlegen.

[20] Termin zur Vorlage: Konkreten Termin benennen.

KONZEPT

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

Welche Risiken können entstehen?

Zukünftige Maßnahmen zur Abwendung:

Wer ist dafür verantwortlich?

Bis wann muss das behoben sein?

Zur Vorlage am:

Informationsmaterial und Fachliteratur zum Thema soll über Zartbitter e.V. angeschafft werden, insbesondere je 1 Handbuch „Grenzen achten.“ pro Arbeitsbereich.

Konkrete Vereinbarungen zum Umgang mit Nähe und Distanz im pädagogischen Umgang vorhanden, im pastoralen Umgang – gibt es Vorgaben auf landeskirchlicher Ebene? Nach Erscheinen der Neuauflage „Die Zeit heilt keineswegs alle Wunden“ soll der Umgang im pastoralen Handlungsfeld anhand dieser Handreichung thematisiert werden.

ZUGÄNGLICHKEIT DER INFORMATIONEN

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

Welche Risiken können entstehen?

Zukünftige Maßnahmen zur Abwendung:

Wer ist dafür verantwortlich?

Bis wann muss das behoben sein?

Zur Vorlage am:

ANDERE RISIKEN

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

Zukünftige Maßnahmen zur Abwendung:

Wer ist dafür verantwortlich?

Bis wann muss das behoben sein?

Zur Vorlage am:

Anhang 2 VERDACHTSSTUFEN

Verdachtsstufen	Beschreibung	Beispiele	Vorgehen
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 (insbesondere durch Konsultation der Vertrauensperson), aber keine eigenen Ermittlungen (keine Befragungen etc.)! 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 kirchlich 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 starke 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 kirchlich Mitarbeitende 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, sofern es das Kindeswohl nicht gefährdet. Prüfung einer Strafanzeige. Das Ergebnis ist sorgfältig zu dokumentieren.

In Anlehnung an das EKD-Schulungsmaterial: Hinschauen, Helfen, Handeln, 2012.

Anhang 3 SELBSTVERPFLICHTUNGSERKLÄRUNG

Die Arbeit der Evangelischen Kirchengemeinde Euskirchen, 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 Erklärung abgegeben:

Selbstverpflichtungserklärung

gegenüber der Evangelischen Kirchengemeinde Euskirchen, Kölner Straße 41, 53879 Euskirchen (Trägerin)

von: _____

Name

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, Jugendlichen und anderen Schutzbefohlenen bewusst wahr und achte dabei auch auf mögliche Anzeichen von Vernachlässigung und Gewalt. Ich achte auf Grenzüberschreitungen durch Mitarbeitende und Teilnehmende in der Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und anderen Schutzbefohlenen. In Zweifelsfällen und bei Grenzüberschreitungen hole ich mir Hilfe bei der Vertrauensperson des Kirchenkreises. In diesen Fällen werde ich die Vertrauensperson informieren, und ich kann mich bei Unsicherheiten hinsichtlich der Einschätzung von der landeskirchlichen Ansprechstelle beraten lassen.
6. Bei jeder Vermutung werde ich entsprechend dem Interventionsplan des Schutzkonzepts meines Trägers vorgehen. Jeden Fall mit begründetem Verdacht melde ich bei der landeskirchlichen Meldestelle.
7. Ich verpflichte mich, beim Verdacht auf sexualisierte Gewalt gegenüber der Presse und in sozialen Netzwerken keine Informationen, Mutmaßungen und persönliche Einschätzungen weiterzugeben.
8. Falls ich im Laufe meiner Tätigkeit Kenntnis von Ermittlungen wegen einer Straftat bezüglich sexualisierter Gewalt gegen mich erlange, informiere ich hierüber die mir vorgesetzte Person.

_____ _____

Datum Unterschrift

Anhang 4 ERWEITERTE FÜHRUNGSZEUGNISSE

PRÜFSCHEMA ZUR ERMITTLUNG DER NOTWENDIGKEIT EINES EFZ

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

EVANGELISCHE KIRCHEN GEMEINDE EUSKIRCHEN

VORSITZENDER DES PRESBYTERIUMS

PFARRER:IN VORNAME NAME

Straße Hausnummer

PLZ Ort

TELEFON: 02251-XXXXX

VORNAME.NAME@EKIR.DE

EVANGELISCHE KIRCHENGEMEINDE

KÖLNER STRASSE 41, 53879 EUSKIRCHEN

Herrn/Frau
Vorname Name
Straße Hausnummer
PLZ Ort

Euskirchen, den TT.MM.JJJJ

Erweitertes Führungszeugnis

Sehr geehrte/r Vorname Nachname,

wir freuen uns sehr, dass Sie ehrenamtlich in unserer kirchlichen Arbeit tätig sind/sein möchten 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: vor Aufnahme einer ehrenamtlichen Tätigkeit:

Sie sollen zum _____Ihre ehrenamtliche Tätigkeit für die Evangelische Kirchengemeinde Euskirchen im Bereich XXXXXX aufnehmen.
Bei der Ausübung Ihrer ehrenamtlichen Tätigkeit werden Sie regelmäßig Kontakt zu minderjährigen und/oder volljährigen Personen in Abhängigkeitsverhältnissen haben. Ihr Tätigkeitsbereich umfasst *(Einfügen einer genauen Beschreibung der konkreten Aufgaben, aus der sich die Art, Intensität und Dauer des regelmäßigen Kontaktes ergibt).*

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

Variante 2: bereits bestehende ehrenamtliche Tätigkeit:

Sie haben zum TT.MM.JJJJ Ihre ehrenamtliche Tätigkeit für die Evangelische Kirchengemeinde Euskirchen im Bereich XXXXX 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 Regelungen 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 EFZ aufgrund Zeitablaufs:

Sie haben zum TT.MM. JJJJ Ihre ehrenamtliche Tätigkeit für die Evangelische Kirchengemeinde Euskirchen im Bereich XXXXX 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 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 im Gemeindebüro der Evangelischen Kirchengemeinde Euskirchen zur Einsichtnahme vorzulegen.

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

Mit freundlichen Grüßen

Unterschrift

Vorname Name, Pfarrer:in

EVANGELISCHE KIRCHENGEMEINDE
KÖLNER STRASSE 41, 53879 EUSKIRCHEN

Herrn/Frau
Vorname Name
Straße Hausnummer
PLZ Ort

VORSITZENDER DES PRESBYTERIUMS
PFARRER:IN VORNAME NAME
Straße Hausnummer
PLZ Ort
TELEFON: 02251-XXXXX
VORNAME.NAME@EKIR.DE

Euskirchen, den TT.MM.JJJJ

Bescheinigung über die Anforderung eines erweiterten Führungszeugnisses gemäß § 30a Abs. 2 Bundeszentralregistergesetz

---

Variante 1: vor Aufnahme einer ehrenamtlichen Tätigkeit

Die Evangelische Kirchengemeinde Euskirchen, Kölner Straße 41, 53879 Euskirchen beabsichtigt

Vorname Name, geb. am TT.MM.JJJJ,
wohnhaft: Straße Hausnummer, PLZ Wohnort

als ehrenamtlich Mitarbeitende:n im Bereich XXXX der Evangelischen Kirchengemeinde Euskirchen einzusetzen und er/sie erstmals verpflichtet ist, ein erweitertes Führungszeugnis vorzulegen.

Variante 2: bei bestehender Tätigkeit:

Vorname Name, geb. am TT.MM.JJJJ,
wohnhaft: Straße Hausnummer, PLZ Wohnort

ist ehrenamtliche:r Mitarbeiter:in im Bereich XXXXXX der Evangelischen Kirchengemeinde Euskirchen und ist erstmalig verpflichtet, ein erweitertes Führungszeugnis vorzulegen.

Variante 3: bei wiederholter Vorlage:

Vorname Name, geb. am TT.MM.JJJJ,
wohnhaft: Straße Hausnummer, PLZ Wohnort

ist ehrenamtliche:r Mitarbeiter:in im Bereich XXXXXX der Evangelischen Kirchengemeinde Euskirchen und hat hier letztmalig am TT.MM.JJJJ ein erweitertes Führungszeugnis vorgelegt.

Gemäß § 5 Abs. 3 des Gesetzes zum Schutz vor sexualisierter Gewalt der Evangelischen Kirche im Rheinland 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 Name ist aufgefordert, ein erweitertes Führungszeugnis nach § 30a Abs. 1 Bundeszentralregistergesetz zum Zwecke der Ausübung einer ehrenamtlichen Tätigkeit hier vorzulegen. Wir bitten um Ausstellung an den Antragstellenden, damit die Möglichkeit der Ausübung der ehrenamtlichen Tätigkeit geprüft werden kann.

Die Kosten für die Erteilung des Zeugnisses werden erstattet und können uns nach Möglichkeit auch direkt in Rechnung gestellt werden.

Mit freundlichen Grüßen

Unterschrift

Vorname Name, Pfarrer:in

EINHOLUNG DER ERWEITERTEN FÜHRUNGSZEUGNISSE IN DER KIRCHENGEMEINDE

Das Presbyterium ist verantwortlich für die Einholung der erweiterten Führungszeugnisse aller Ehrenamtlichen und „einfachen“ Praktikanti:innen, die nicht unter die Praktikantenordnung fallen

(https://www.kirchenrecht-EKiR.de/document/2621).

Für die Einholung der erweiterten Führungszeugnisse der beruflich Mitarbeitenden (Pfarrpersonen) ist Ihre Superintendentur zuständig. Für die Einholung der erweiterten Führungszeugnisse der beruflich Mitarbeitenden (Beamt:innen, Angestellte, Freiwilligendienste, Ein-Euro-Jobber:innen, Berufspraktikant:innen) ist 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 sexualisierter Gewalt teilnehmen**
- **bestimmte Ehrenamtliche und Praktikant:innen ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen müssen**

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

DAS PRESBYTERIUM FASST AM 11.04.2023 FOLGENDE BESCHLÜSSE:

A. Grundsatzentscheidung für die Zuständigkeit

Die Verantwortung für die Einhaltung des Verfahrens zur Einholung der erforderlichen erweiterten Führungszeugnisse übernimmt der/die jeweilige Presbyteriumsvorsitzende. Die Verantwortung hierfür ist jeweils mit dem Vorsitz verbunden. Er/sie bereitet den Beschlussvorschlag für das Verfahren vor.

B. Regelungen zum Verfahren

1. Eine Liste aller in der Kirchengemeinde tätigen Ehrenamtlichen und einfachen Prädikanti:innen wird durch die Gruppenleitungen geführt und im Gemeindebüro hinterlegt. Dies umfasst die folgenden Arbeitsbereiche:

   - **Kinder- und Jugendarbeit**
   - **Kirchenmusik**
   - **Besuchsdienstarbeit und Seelsorge**
   - **SuppenKirche**
   - **Erwachsenenbildung**
   - **Kindertagesstätte**
   - **Nicht eindeutig zuzuordnende Arbeitsbereiche**

2. Für die Einholung der erweiterten Führungszeugnisse (Ehrenamtliche anschreiben, Einsichtnahme, Wiedervorlage organisieren, erneut anfordern) sind die Gruppenleitungen zuständig, die Informationen werden im Gemeindebüro hinterlegt.

3. Für den Fall einer Eintragung im erweiterten Führungszeugnis teilt die Gruppenleitung der Person den Beschluss des Presbyteriums über die Beendigung/die Nicht-Aufnahme der Tätigkeit 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 Führungszeugnissesgeprüft werden muss? Siehe Beschluss des Presbyterium unter B. 1 ☐ **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** >> der/die Vorsitzende 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 angefordertwerden 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

Anhang 5 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. Interventionspläne 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.

Die folgenden beiden Seiten werden im Foyer des Gemeindezentrums, im Jugendraum sowie im Schaukasten ausgehängt. Darüber hinaus werden sie auf unserer Homepage, im GemeindeJournal und der WIR-Broschüre veröffentlicht.

Was tun bei der Vermutung, ein Kind, ein:e Jugendliche:r oder ein:e Schutzbefohlene:r ist betroffen von sexualisierter Gewalt?

Nichts auf eigene Faust unternehmen!

Keine direkte Konfrontation der 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 der/des Betroffenen mit dem Sachverhalt!

Ruhe bewahren! **Keine** überstürzten Aktionen!

Zuhören, Glauben schenken und ernst nehmen! Verhalten des vermutlich betroffenen 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 (Supertintendent:in, Öffentlichkeitsreferat) 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.

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

Aufarbeitung und ggf. Rehabilitierung.

WEN KANN ICH BEI DER VERMUTUNG VON SEXUALISIERTER GEWALT ANSPRECHEN?

Jede:r beruflich Mitarbeitende sowie alle Gruppenleitungen der Kirchengemeinde stehen grundsätzlich als Ansprechpersonen zur Verfügung!

VERTRAUENSPERSONEN DES KIRCHENKREISES

Sabine Cornelissen
Frauenbeauftragte des Kirchenkreises
sabine.cornelissen@ekir.de
☎ 0228 30 787-14

Thomas Dobbek, Diplom Psychologe
Maria Heisig, Diplom-Psychologin
Enya Voskamp,
Fachberaterin Sexualisierte Gewalt
beratungsstelle-bonn@ekir.de
☎ 0228 6880-150

INTERVENTIONSTEAM DES KIRCHENKREISES

Zusätzlich zu den Vertrauenspersonen

Superintendent:in
Pfarrerin Claudia Müller-Bück
claudia.mueller-bueck@ekir.de
☎ 0228 30787-13

Öffentlichkeitsreferent:in
Dr. Uta Garbisch
pressereferat-bgv@ekir.de
☎ 0228 30787-12

LANDESKIRCHLICHE ANSPRECHSTELLE

Grundsätzlich ansprechbar, insbesondere bei Verletzung der sexuellen Selbstbestimmung durch Pfarrer:innen

Claudia Paul
ansprechstelle@ekir.de
☎ 0211 3610-312
✉ Ansprechstelle für den Umgang mit Verletzung der sexuellen Selbstbestimmung der EKiR, Graf-Recke-Str. 209a, 40237 Düsseldorf

ÖRTLICHES JUGENDAMT

jugendamt@kreis-euskirchen.de
☎ 02251 15660
✉ Jugendamt des Kreises Euskirchen, Jülicher Ring 32, 53879 Euskirchen

Anhang 6 BESCHWERDEVERFAHREN

Ein allgemeines Beschwerdeverfahren muss noch entwickelt werden.

MELDEBOGEN FÜR EINE SCHRIFTLICHE BESCHWERDE [GGF. ANPASSEN NACH ERSTELLUNG ALLG. BESCHWERDEVERFAHREN]

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 mt einer Person der Stelle für Vertrauenspersonen.
	Ich möchte Unterstützung für ein Gespräch mit den Konfliktpartnern.
	Ich möchte …

BESCHWERDE-DOKUMENTATION

Vom _____ Institution _____

Namen annehmender Mitarbeitender

Namen Beschwerdeführender

Art/Inhalt der Beschwerde

Weitergeleitet am / an

Unterschrift

Weiteres Vorgehen / Weiterleitung am /an

Verantwortlich

Rückmeldung an den Adressaten/die Adressatin der Beschwerde am / Inhalt

Wiedervorlage am

Verantwortlich

BEARBEITUNG EINER BESCHWERDE (DURCH DIE ZUSTÄNDIGE PERSON)

ENTSCHEIDUNG ZUR REAKTION AUF DIE BESCHWERDE (KRITISCHE ANREGUNG)

☐ keine Konsequenz ☐ folgende Konsequenz

Zusätzliche Entscheidungen (zum Beispiel Schulung, Diskussion in Gremien)

Zeitpunkt für die Umsetzung beschlossener Veränderungen (falls zutreffend)

Datum Unterschrift

Zeitpunkt der Überwachung / Nachkontrolle der Veränderungen (falls zutreffend)

Datum Unterschrift

Anhang 7 MELDEPFLICHT

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

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

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

Kontaktdaten der Meldestelle:

Zentrale Meldestelle der Evangelischen Kirche im Rheinland

Telefonnummer: 0211 4562-602

E-Mail: meldestelle@ekir.de

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

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

WENN EHRENAMTLICH ODER BERUFLICH MITARBEITENDE EINEN VERDACHT HABEN, GILT FOLGENDES VERFAHREN:

>> Einschätzung eines Verdachtes

Sind Mitarbeitende unsicher, wie ein Verdacht auf sexualisierte Gewalt oder auf einen Verstoß gegen das Abstinenzgebot zu bewerten ist, können sie sich zur Einschätzung des Verdachtes an die Vertrauenspersonen des Kirchenkreises wenden. Die Vertrauensperson unterstützt die ratsuchende Person bei der Kontaktaufnahme zur Ansprechstelle. Darüber hinaus besteht die Möglichkeit, dass die Vertrauensperson sich anonymisiert von der Ansprechstelle beraten lässt und das Ergebnis der ratsuchenden Person mitteilt. Ergibt die Beratung, dass ein begründeter Verdacht besteht, ist entsprechend weiter zu verfahren:

>> Begründeter Verdacht

Bei einem begründeten Verdacht gilt die Meldepflicht. Die Mitarbeitenden müssen den begründeten Verdacht unverzüglich der Meldestelle melden. Melden Mitarbeitende einen begründeten Verdacht auf sexualisierte Gewalt oder einen Verstoß gegen das Abstinenzgebot an die Vertrauensperson, verweist diese an die Meldestelle. Es besteht die Möglichkeit, dass die meldende Person die Vertrauensperson beauftragt, unter Weitergabe der Daten der meldenden Person die Meldestelle zu informieren. Damit gilt die Meldepflicht ebenfalls als erfüllt. Die meldende Person erhält eine schriftliche Bestätigung durch die Meldestelle, dass sie ihrer Meldepflicht vollumfänglich nachgekommen ist.

Unterbleibt eine Meldung, hat dies für beruflich Mitarbeitende arbeits- bzw. dienstrechtliche Konsequenzen.

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.

>> Ehrenamtlich Mitarbeitende haben einen Verdacht

„Wendet sich eine Ehrenamtliche oder ein Ehrenamtlicher wegen der **Einschätzung** eines Verdachts auf sexualisierte Gewalt oder eines Verstoßes gegen das Abstinenzgebot **oder** wegen der **Meldung eines begründeten Verdachts** 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 Ansprech- und Meldestelle zu unterstützen.“[21]

>> Beruflich Mitarbeitende haben einen Verdacht

„Meldet eine beruflich Mitarbeitende oder ein beruflich Mitarbeitender einen Verdacht an die Vorgesetzte oder den Vorgesetzten, an ein Mitglied des Leitungsorgans 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 müssen. 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.“[22]

---

[21] § 10(1) Verordnung zur Durchführung des Kirchengesetzes der Evangelischen Kirche im Rheinland zum Schutz vor sexualisierter Gewalt vom 11. Dezember 2020; Markierungen redaktionell hinzugefügt

[22] § 10(2) Verordnung zur Durchführung des Kirchengesetzes der Evangelischen Kirche im Rheinland zum Schutz vor sexualisierter Gewalt vom 11. Dezember 2020

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

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

Kontaktaufnahme zur Ansprechstelle:

Claudia Paul

☞ ansprechstelle@ekir.de

☏ 0211 3610-312

✉ Ansprechstelle für den Umgang mit Verletzung der sexuellen Selbstbestimmung der EKiR, Graf-Recke-Str. 209a, 40237 Düsseldorf

Kontaktaufnahme zur ermittelnden Juristin:

Landeskirchenrätin Iris Döring

☞ iris.doering@ekir.de

☏ 0211 4562-283

Kontaktaufnahme zur Superintendentin:

Pfarrerin Claudia Müller-Bück

☞ claudia.mueller-bueck@ekir.de

☏ 0228 30787-13

Anhang 8 STRAFRECHTLICH RELEVANTE GEWALTHANDLUNGEN

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

§ 171 Verletzung der Fürsorge- oder Erziehungspflicht

§ 174 Sexueller Missbrauch von Schutzbefohlenen

§ 174a Sexueller Missbrauch von Gefangenen, behördlich Verwahrten oder Kranken und Hilfsbedürftigen in Einrichtungen

§ 174b Sexueller Missbrauch unter Ausnutzung einer Amtsstellung

§ 174c Sexueller Missbrauch unter Ausnutzung eines Beratungs-, Behandlungs- oder Betreuungsverhältnisses

§ 176 Sexueller Missbrauch von Kindern

§ 176a Schwerer sexueller Missbrauch von Kindern

§ 176b Sexueller Missbrauch von Kindern mit Todesfolge

§ 177 Sexueller Übergriff; sexuelle Nötigung; Vergewaltigung

§ 178 Sexueller Übergriff, sexuelle Nötigung und Vergewaltigung mit Todesfolge

§ 180 Förderung sexueller Handlungen Minderjähriger

§ 180a Ausbeutung von Prostituierten

§ 181a Zuhälterei

§ 181b Führungsaufsicht

§ 182 Sexueller Missbrauch von Jugendlichen

§ 183 Exhibitionistische Handlungen

§ 183a Erregung öffentlichen Ärgernisses

§ 184 Verbreitung pornographischer Schriften

§ 184a Verbreitung gewalt- oder tierpornographischer Schriften

§ 184b Verbreitung, Erwerb und Besitz kinderpornographischer Schriften

§ 184c Verbreitung, Erwerb und Besitz jugendpornographischer Schriften

§ 184d Zugänglichmachen pornographischer Inhalte mittels Rundfunk oder Telemedien; Abruf kinder- und jugendpornographischer Inhalte mittels Telemedien

§ 184e Veranstaltung und Besuch kinder- und jugendpornographischer Darbietungen

§ 184f Ausübung der verbotenen Prostitution

§ 184g Jugendgefährdende Prostitution

§ 184i Sexuelle Belästigung

§ 184j Straftaten aus Gruppen

§ 184k Verletzung des Intimbereichs durch Bildaufnahmen

§ 184l Inverkehrbringen, Erwerb und Besitz von Sexpuppen mit kindlichem Erscheinungsbild

§ 201a Verletzung des höchstpersönlichen Lebensbereichs und von Persönlichkeitsrechten durch Bildaufnahmen

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

§225 Missbrauch von Schutzbefohlenen

§ 232 Menschenhandel

§ 233 Ausbeutung der Arbeitskraft

§233a Ausbeutung unter Ausnutzung einer Freiheitsberaubung

§ 234 Menschenraub

§ 235 Entziehung Minderjähriger

§ 236 Kinderhandel

Anhang 9 SCHULUNGEN

MODUL	BASIS-FORTBILDUNG	INTENSIV-FORTBILDUNG	LEITUNGS-FORTBILDUNG
Ziel-gruppen	Mitarbeitende mit sporadischem und kurzfristigem Kontakt zu Schutzbefohlenen	Mitarbeitende mit intensivem und/oder regelmäßigem Kontakt zu Schutzbefohlenen	Leitungsverantwort-liche und deren Stellvertretungen
Berufs- und Beschäfti-gungs-gruppen	Freiwilligendienstleistende, Hausmeister:innen, Küster:innen, Verwaltungskräfte, Reinigungskräfte, Hauswirtschaftskräfte, Mitarbeitende in der Haustechnik, Gemeindehelfer:innen, Kirchenmusiker:innen, Gärtner:innen, Praktikant:innen, Langzeitpraktikant:innen, Honorarkräfte, Dozent:innen	Gemeindepädagog:innen, Lehrer:innen, Erzieher:innen, Mitarbeitende in Einrichtungen für Schutzbefohlene (Kindertageseinrichtungen, Kinderkrippen, Offene Ganztagsangebote, Schule, stationäre Einrichtungen usw.), Freiwilligendienstleistende, Mitarbeitende in der Kinder- und Jugendarbeit, Mitarbeitende in der Arbeit mit Konfirmand:innen, Kirchenmusiker:innen, Langzeitpraktikant:innen, Ärzte und Ärztinnen, Pflegepersonal, Betreuer:innen, Inklusionshelfer:innen, Gemeindehelfer:innen	Superintendent:innen, Skribae, Presbyteriums-mitglieder, Mitglieder im Kreissynodal-vorstand, Pfarrpersonen, Fachreferent:innen, Leitungen von Einrichtungen/Ämtern /Werken
Inhalts-schwer-punkte	• Was ist sexualisierte Gewalt? • eigene Rechte und Pflichten • erweitertes Führungszeugnis • Selbstverpflichtungs-erklärung • Strategien von Täter:innen • Umgang mit Betroffenen • Nähe- und Distanzverhältnis • Interventionsplan/Not-fallplan • Wissen um die Ansprechpersonen	**Basis-Fortbildung plus** • Entwicklung kindlicher und jugendlicher 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

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

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

Anhang 10 ANSPRECHSTELLEN FÜR DEN UMGANG MIT VERLETZUNGEN DER SEXUELLEN SELBSTBESTIMMUNG

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

Beratungsstelle gegen sexualisierte Gewalt
Wilhelmstraße 27, 53111 Bonn
info@beratung-bonn.de
Tel.: 0228 63 55 24

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

Evangelische Beratungsstelle für Erziehungs-, Jugend-, Ehe- und Lebensfragen
Adenauerallee 37, 53113 Bonn
Telefon: 0228 68 801 50

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

Frauenzentrum Bad Honnef
Hauptstr. 20a, 53604 Bad Honnef
Telefon: 02224 10 548

HSM - HANDELN STATT MISSHANDELN - Bonner Initiative gegen Gewalt im Alter
Notruf-Telefon: 0228 69 68 68

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

Nummer gegen Kummer
für Kinder und Jugendliche
116 111 (kostenfrei und anonym)

Zartbitter e.V.
Kontakt- und Informationsstelle gegen sexuellen Missbrauch an Mädchen und Jungen
Sachsenring 2 – 4
50677 Köln
Telefon 0221 31 20 55
Internet: www.zartbitter.de

Anhang 11 LITERATURANGABEN

- Allroggen, M., Gerke, J., Rau, T., Fegert J.M. (2016). Umgang mit sexueller Gewalt. Eine praktische Orientierungshilfe für pädagogische Fachkräfte in Einrichtungen für Kinder und Jugendliche. Universitätsklinikum Ulm.
- EKiR (2012). Zeit heilt keineswegs alle Wunden. Leitlinien zum Umgang mit sexualisierter Gewalt.
- EKiR (2021). Schutzkonzepte Praktisch 2021. Ein Handlungsleitfaden zur Erstellung von Schutzkonzepten in Kirchengemeinden und Kirchenkreisen zur Prävention sexualisierter Gewalt.
- EKiR (2020). Kirchengesetz der Evangelischen Kirche im Rheinland zum Schutz vor sexualisierter Gewalt.
- https://www.kinderrechtskonvention.info/sexueller-missbrauch-3665/. Letzter Zugriff: 27.04.2021
- https://beauftragter-missbrauch.de als unabhängiges Amt der Bundesregierung, organisatorisch angesiedelt im Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ). Letzter Zugriff: 27.04.2021
- Urban-Stahl, U. (2013). Beschweren erlaubt! 10 Empfehlungen zur Implementierung von Beschwerdewegen in Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe. Berlin.
- Unabhängiger Beauftragter für Fragen des sexuellen Missbrauchs (UBSKM) (2013). Handbuch Schutzkonzepte sexueller Missbrauch. Befragungen zum Umsetzungsstand der Empfehlungen des Runden Tisches „Sexueller Kindesmissbrauch“. Bericht mit Praxisbeispielen zum Monitoring 2012 - 2013. Berlin.
- EKiR (2021). FAQ-Liste zum Rahmenschutzkonzept der EKiR.
- Hrsg. Kommunalverband für Jugend und Soziales Baden-Württemberg (KVJS), Dezernat Jugend – Landesjugendamt (2009). Arbeitshilfe zur Umsetzung des Schutzauftrages bei Kindeswohlgefährdung und der Prüfung der Persönlichen Eignung von Fachkräften. Der Schutzauftrag in der Offenen Kinder- und Jugendarbeit. Stuttgart.
- Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung (BZgA) (2015). Sexualisierte Gewalt. Frankfurt.

EVANGELISCHE
KIRCHEN
GEMEINDE
EUSKIRCHEN

Kölner Straße 41
53879 Euskirchen

☏ 02251 81332-0
euskirchen@ekir.de
ev-kirche-euskirchen.de