



SCHUTZKONZEPT GEGEN SEXUALISIERTE GEWALT

- Präventionsarbeit
- Kultur des Hinschauens

Inhalt

Vorwort	1
Präambel	2
Leitgedanke	3

MASSNAHMENKATALOG

1 Risikoanalyse	4
2 Selbstverpflichtungserklärung	4
3 Erweitertes Führungszeugnis	5
4 Sensibilisierung und Schulung	6
5 Vertrauenspersonen	7
6 Beschwerdeverfahren	7
7 Notfall- und Interventionsplan	8
8 Aufarbeitung	10
9 Rehabilitation	10
10 Evaluation und Monitoring	11

ANHANG

I. Leitfragen zur Erstellung einer einrichtungsspezifischen Risikoanalyse	12
II. Selbstverpflichtungserklärung des Evangelischen Kirchenkreises Krefeld-Viersen	13
III.a Prüfschema zur Notwendigkeit der Einsichtnahme in ein Führungszeugnis für neben-/ehrenamtlich tätige Personen	22
III.b Aufforderungsschreiben Führungszeugnis für ehrenamtliche Mitarbeitende	23
III.c Bescheinigung zur Antragstellung des erweiterten Führungszeugnisses für ehrenamtliche Mitarbeitende	25
III.d Bestätigung der Vorlage des erweiterten Führungszeugnisses	26
IV. Vertrauenspersonen und Seelsorger*in	27
V.a Interventionsleitfaden	28
V.b Dokumentation	30
V.c Kontaktdaten	32
VI.a Ablauf des Beschwerdeverfahrens	33
VI.b Beschwerde-Dokumentation	34
VII. Intervention – Allgemeine Handlungs- und Verhaltensempfehlung	35

Impressum	37
-----------	----

„Selig sind eure Augen,
dass sie sehen, und eure Ohren,
dass sie hören.“

Matthäus 13, 16

Liebe Leserinnen und Leser,



wir freuen uns, Ihnen hiermit das Schutzkonzept gegen sexualisierte Gewalt unseres Kirchenkreises vorlegen zu können. Es stellt das Rahmenkonzept dar, an dem sich die Schutzkonzepte der Kirchengemeinden orientieren.

Für uns Christen ist jeder Mensch ein Geschöpf Gottes, das er mit liebenden Augen ansieht und das so seine Würde bekommt. Wir sehen unseren Auftrag darin, diese Menschenliebe Gottes in der Welt weiterzugeben und denen besonders beizustehen, deren Würde – wodurch auch immer – verletzt wird. An allen unseren kirchlichen Orten, vom Gemeindehaus, der Kita, dem Seniorenheim und der Jugendeinrichtung über die Einrichtungen der Diakonie bis hin zum Verwaltungsamt sollen deshalb Menschen jeden Alters unbeschwert und fröhlich zusammen sein und sich unbehelligt entfalten können, ihrer Arbeit ruhig nachgehen können und seelsorgliche Begleitung finden. Damit wir in unserer Kirche verlässlich einen solchen Schutzraum bieten können, braucht es einen achtsamen Blick aller auf die Menschen, mit denen wir zusammen sind und für die wir verantwortlich sind.

Nur so fällt es auf, wenn jemand diese Grundlage missachtet und Menschen in ihrer sexuellen Selbstbestimmung verletzt. Und es braucht ein offenes Ohr und einen sensiblen Umgang mit allen, die sich deshalb an uns wenden. Um unser Bewusstsein dafür zu schärfen, nehmen alle Menschen im Kirchenkreis, die in irgendeiner Weise mit und für Menschen da sind und Verantwortung tragen, regelmäßig an Schulungen teil.

Herzlich danken möchte ich – auch im Namen des Kreissynodalvorstandes – der Arbeitsgruppe, die unter der Leitung von Heike Holland und Franziska Rolauuffs so engagiert und verantwortungsvoll dieses Konzept erstellt hat.

Möge es große Beachtung finden und segensreich angewandt werden!

Krefeld, im Mai 2021

Dr. Barbara Schwahn,
Superintendentin

„Weil du mich niemals aufgibst Gott
kann auch ich wieder aufstehen
weil Du Dich niemals taub stellst Gott
kann auch ich alles sagen“

Aus: Carola Moosbach,
Lobet die Eine. Schweige- und Schreibegebete, Grünewald 2000

Der Arbeitsgruppe gehörten an:

- Heike Holland, *Fachberatung Kitas bis 3/21*
- Franziska Rolauuffs, *Jugendreferentin*
- Katrin Meinhard, *Frauenreferentin und Gleichstellungsbeauftragte*
- Heike Hercher, *Beratungsstelle des Diakonischen Werkes Krefeld-Viersen*
- Heike Papenfuß, *Kita-Ausschuss und Presbyterin*
- Torsten Möller, *Krankenhausseelsorger und Synodaler Jugend-ausschuss*
- Gerd Witte, *Jugendreferent*
- Helmtrud Beisler, *Kreissynodalvorstand*
- Susanne Schmitz, *Mitarbeitendenvertretung*
- Hans-Henning von Bassewitz, *Kreissynodalvorstand*
- Dr. Barbara Schwahn, *Superintendentin*

Präambel

Die Arbeit in den Einrichtungen des Evangelischen Kirchenkreises Krefeld-Viersen ist von Respekt, Wertschätzung und Vertrauen gegenüber Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen geprägt. Die Persönlichkeit und Würde eines jeden Menschen werden geachtet und die individuellen Grenzen respektiert.

Jede Form von sexuellen Grenzverletzungen und sonstigen Übergriffen ist für uns inakzeptabel. Wir haben dieses Schutzkonzept entwickelt, um zukünftig sexualisierte Gewalt besser zu erkennen, ernst zu nehmen und angemessen zu handeln. Es wird regelmäßig überprüft und aktualisiert. Das vorliegende Schutzkonzept bezieht sich auf das Kirchengesetz der Evangelischen Kirche im Rheinland zum Schutz vor sexualisierter Gewalt¹.

Schutzkonzept konkret – Maßnahmenkatalog:

1. Risikoanalyse
2. Selbstverpflichtungserklärung
3. Erweiterte Führungszeugnisse
4. Sensibilisierung und Schulungen
5. Vertrauenspersonen
6. Beschwerdeverfahren
7. Notfall- und Interventionsplan
8. Aufarbeitung
9. Rehabilitation
10. Evaluation und Monitoring

¹ KABl. vom 15. Januar 2020, S. 45

Begriffsklärung

Sexualisierte Gewalt verstehen wir gemäß § 2 des Kirchengesetzes der Evangelischen Kirche im Rheinland zum Schutz vor sexualisierter Gewalt wie folgt:

§ 2 Begriffsbestimmung sexualisierte Gewalt

(1) Nach diesem Gesetz ist eine Verhaltensweise sexualisierte Gewalt, wenn ein unerwünschtes sexuell bestimmtes Verhalten bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betroffenen Person

verletzt wird. Sexualisierte Gewalt kann verbal, nonverbal, durch Aufforderung oder durch Tätlichkeiten geschehen. Sie kann auch in Form des Unterlassens geschehen, wenn die Täterin oder der Täter für deren Abwendung einzustehen hat. Sexualisierte Gewalt ist immer bei Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung nach dem 13. Abschnitt des Strafgesetzbuches (StGB) und § 201a Absatz 3 oder §§ 232 bis 233a StGB in der jeweils geltenden Fassung gegeben.

„Die Zeit heilt keineswegs alle Wunden“.

Dieser Satz ist grundlegend für den Schutz vor sexualisierter Gewalt in der Evangelischen Kirche im Rheinland (EKiR), da Verletzungen durch sexualisierte Gewalt oft ein Leben lang nicht heilen. Ausgehend von dieser Erkenntnis setzt sich der Kirchenkreis Krefeld-Viersen für ein Schutzkonzept ein.

Ein wichtiger Baustein dabei ist die Präventionsarbeit auf den verschiedenen Ebenen unseres Kirchenkreises. Denn oberstes Gebot unserer Arbeit ist die körperliche und seelische Unversehrtheit der uns anvertrauten Menschen. Wir tolerieren keine sexualisierte oder sonstige Gewalt in irgendeiner Form. Daraus ergibt sich, dass wir gemeinsam, in unserem Evangelischen Kirchenkreis Krefeld-Viersen, eine Kultur des Hinschauens etablieren.

Was verstehen wir unter:

→ Präventionsarbeit

Prävention vor sexualisierter Gewalt ist ein Qualitätsmerkmal. Mit Prävention ist keine zeitlich begrenzte Maßnahme gemeint. Vielmehr steht eine pädagogische Grundhaltung für den Umgang miteinander dahinter. In der Arbeit mit Menschen entstehen eine persönliche Nähe und eine Gemeinschaft, die von Lebensfreude und Vertrauen geprägt ist. Nähe und Vertrauen sind die Grundlagen für ein gutes Miteinander und unsere Stärke. Dieses Vertrauen darf nicht ausgenutzt werden oder Schutzbefohlenen schaden.

Gegebenheiten und Strukturen so zu schaffen, dass sie sexualisierte Gewalt verhindern, ist Ziel unserer Präventionsarbeit.

→ Kultur des Hinschauens

Eine Kultur des Hinschauens meint: auf das richtige Verhältnis zwischen Nähe und Distanz zu achten. Uns anvertraute Menschen sollen die Erfahrung machen, dass ihre individuellen Grenzen und ihre körperliche sowie seelische Selbstbestimmung gewahrt werden und sie sich in einem geschützten Umfeld entwickeln und ausprobieren können. Die Duldung von Grenzverletzungen ist für potentielle Täter oder Täterinnen ein guter Nährboden für sexualisierte Gewalt. Diese gilt es auf allen Ebenen aufmerksam wahrzunehmen, anzusprechen und zu verhindern.

(2) Gegenüber Minderjährigen ist sexuell bestimmtes Verhalten im Sinne des Absatzes 1 insbesondere dann unerwünscht, wenn gegenüber der Täterin oder dem Täter eine körperliche, seelische, geistige, sprachliche oder strukturelle Unterlegenheit gegeben ist und damit in diesem Verhältnis die Fähigkeit zur sexuellen Selbstbestimmung fehlt. Bei Kindern, das heißt bei Personen unter 14 Jahren, ist das sexuell bestimmte Verhalten stets als unerwünscht anzusehen.

(3) Gegenüber Volljährigen ist sexuell bestimmtes Verhalten ins-

besondere unerwünscht, wenn die Person auf Grund ihres körperlichen oder psychischen Zustands in der Bildung oder Äußerung des Willens erheblich eingeschränkt ist.

(4) Unangemessenen Verhaltensweisen, die die Grenze der sexualisierten Gewalt nicht überschreiten, ist von vorgesetzten und anleitenden Personen, durch geeignete Normen, Regeln und Sensibilisierung, insbesondere im pädagogischen und pflegerischen Alltag entgegenzutreten.

MASSNAHMENKATALOG

1 Risikoanalyse

Der Evangelische Kirchenkreis Krefeld-Viersen lässt in allen Bereichen, in denen mit Schutzbefohlenen² gearbeitet wird, **Risikoanalysen** durchführen gemäß der Broschüre der Evangelischen Kirche im Rheinland (EKiR) „Schutzkonzepte praktisch“ in der jeweils aktuellen Fassung.

In den Risikoanalysen sollen die Strukturen, die sexualisierte Gewalt und übergriffiges Verhalten institutionell begünstigen können, erkannt und mit entsprechend zu benennenden Maßnahmen minimiert und wenn möglich beseitigt werden.

Risikoanalysen sind eine realistische Einschätzung der Strukturen des jeweiligen Arbeitsfeldes. Es geht darum, **Sensibilität** zu entwickeln. Dazu muss vorab in allen Organisationseinheiten eine Auflistung von Personenkreisen erfolgen, die in die Analyse miteinbezogen werden und partizipativ an der Risikoanalyse beteiligt sind.

→ Ein Muster zum Erstellen der Risikoanalysen finden Sie im Anhang I. Dieses ist den jeweiligen Arbeitsbereichen und aktuellen Gegebenheiten anzupassen.

2 Selbstverpflichtungserklärung

Die **Selbstverpflichtungserklärung** dient allen Mitarbeitenden als Orientierungsrahmen für den grenzachtenden Umgang mit Schutzbefohlenen. Sie formuliert Regelungen für Situationen, die für die sexualisierte Gewalt und jegliche Form von Grenzüberschreitungen ausgenutzt werden können. Die Regelungen schaffen ein hohes Maß an Verbindlichkeit.

Alle im Kirchenkreis Tätigen³ müssen die Selbstverpflichtungserklärung kennen und unterschreiben. Mit der Unterzeichnung

wird die Beachtung und Einhaltung der Regeln für einen grenzachtenden Umgang bestätigt. Die Verantwortung dafür, dass die Unterzeichnung geschieht, liegt bei den zuständigen Leitungspersonen und wird im Rahmen der Schulungen angeboten.

→ Die Selbstverpflichtungserklärung des Evangelischen Kirchenkreises Krefeld-Viersen finden Sie im Anhang II.

² Unter Schutzbefohlenen verstehen wir Personen, die minderjährig oder hilfe- und unterstützungsbedürftig sind oder in Abhängigkeitsverhältnissen (Macht- und Vertrauensverhältnissen) stehen. „Aus dem christlichen Menschenbild erwachsen die Verantwortung und der Auftrag, Menschen im Wirkungskreis der evangelischen Kirche, insbesondere Kinder, Jugendliche und hilfe- und unterstützungsbedürftige Menschen sowie Menschen in Abhängigkeitsverhältnissen (Minderjährige und Volljährige in Abhängigkeitsverhältnissen) vor sexualisierter Gewalt zu schützen und ihre Würde zu bewahren“ (Kirchengesetz der EKiR zum Schutz vor sexualisierter Gewalt, Präambel).

³ Ob haupt-, neben- oder ehrenamtlich Tätige, Pfarrer*innen oder Kirchenbeamt*innen

Erweitertes Führungszeugnis **3**

Alle beruflich Mitarbeitenden, mit privatrechtlichen oder öffentlich-rechtlichen Beschäftigungsverhältnissen, sind nach dem Kirchengesetz der Evangelischen Kirche im Rheinland zum Schutz vor sexualisierter Gewalt § 5 Abs. 3 dazu verpflichtet ein erweitertes Führungszeugnis vorzulegen.^{4,5}

Für ehrenamtlich Tätige ist die Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses abhängig von Art, Intensität und Dauer des Kontakts mit Minderjährigen und Volljährigen in Abhängigkeitsverhältnissen erforderlich.⁶

Das erweiterte Führungszeugnis darf zum Zeitpunkt der Vorlage nicht älter als 3 Monate sein und ist nach 5 Jahren erneut vorzulegen. Die Einsicht wird in einem Formular dokumentiert und datenschutzkonform aufbewahrt. Das Führungszeugnis verbleibt bei den Mitarbeitenden.

- Ein Formular zur Beantragung eines erweiterten Führungszeugnisses finden Sie im Anhang III.b und III.c.
- Ein Formular zur Dokumentation der Einsichtnahme finden Sie im Anhang III.d.

4 Rechtsgrundlage zur Verpflichtung zum erweiterten Führungszeugnis: Die Verpflichtung zur Vorlage des erweiterten Führungszeugnis ergibt sich aufgrund von § 5 Abs. 3 des Kirchengesetzes der EKIR zum Schutze vor sexualisierter Gewalt und damit aufgrund eines Kirchengesetzes unter Berücksichtigung der Selbstverwaltungshoheit und der Autonomie der Kirchen nach Art. 137 Abs. 3 WRV in Verbindung mit Art. 140 GG. Denn kirchengesetzliche Bestimmungen werden als Voraussetzung nach § 30 a BZRG anerkannt. Zu diesem Ergebnis kommt auch eine Stellungnahme des Wissenschaftlichen Dienstes des Bundestages (vgl. Seite 25 der Drucksache 29 [LS 2020] Gesetz zum Schutz vor sex. Gewalt).

5 Die Pflicht für Pfarrerinnen und Pfarrer, regelmäßig ein erweitertes Führungszeugnis vorzulegen, folgt aus dem von der Landessynode neu geschaffenen § 3 Abs. 4 des Ausführungsgesetzes zum Pfarrdienstgesetz (AG.PFDG.EKD)

6 Siehe Anhang III.a „Prüfschema zur Notwendigkeit der Einsichtnahme in ein Führungszeugnis für neben-/ehrenamtlich tätige Personen“

4 Sensibilisierung und Schulung

Alle haupt-, neben- und ehrenamtlich Mitarbeitenden des Evangelischen Kirchenkreises Krefeld-Viersen sind zur Teilnahme an einer Basisschulung zur Prävention sexualisierter Gewalt verpflichtet.

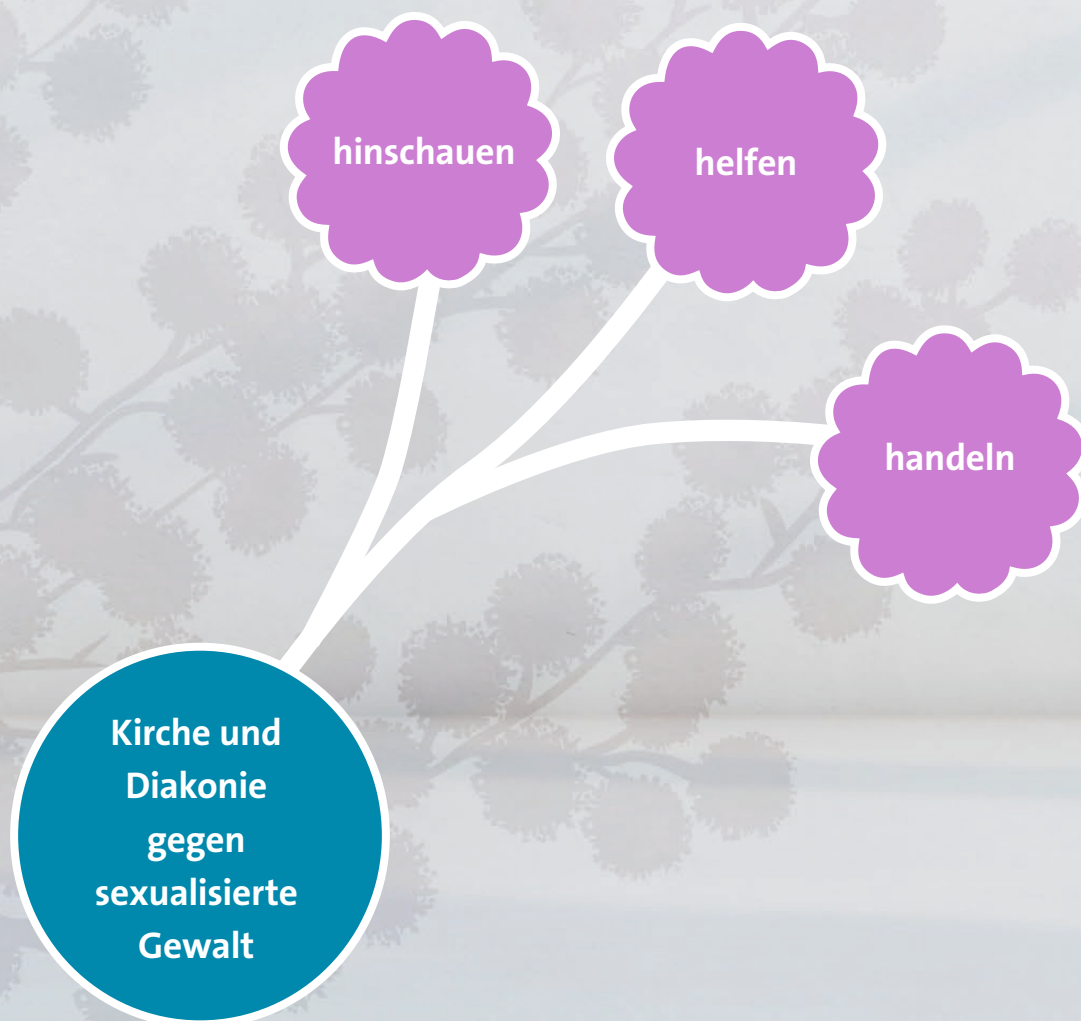
Je nach Aufgabengebiet und Intensität des Kontaktes zu Schutzbefohlenen nehmen die Mitarbeitenden an vertiefenden Schulungen teil.

Ziel aller Schulungen ist eine grundlegende Sensibilisierung hinsichtlich des Themas sexualisierte Gewalt, die Fähigkeit, mögliche Gefährdungsmomente zu erkennen, und das Gewinnen von Handlungsfähigkeit im Verdachtsfall.

Die Schulungen werden regelmäßig von landeskirchlich geschulten Multiplikator*innen durchgeführt, um eine Kultur der Achtsamkeit und das Wissen über den Schutz vor sexualisierter Gewalt regelmäßig zu aktualisieren.

Die Teilnahme an den Schulungen gilt als Dienstzeit, eine Teilnahmebescheinigung ist in Kopie an die Personalsachbearbeitung weiterzuleiten.

Bei Schulungsanfragen wenden Sie sich zur Vermittlung von Multiplikator*innen an die kreiskirchliche Koordinierungsstelle. Ebenfalls finden Sie Multiplikator*innen unserer Landeskirche auf der Homepage www.hinschauen-helfen-handeln.de.



5

Vertrauenspersonen

Die **Vertrauenspersonen** sind die „Lotsen im System“, sie sind Ansprechpartner*innen für Betroffene und Ratsuchende und arbeiten eng mit dem Interventionsteam des Evangelischen Kirchenkreises Krefeld-Viersen zusammen. Sie agieren als erste, niederschwellige Anlaufstelle bei Auffälligkeiten, schätzen den Fall ein und besprechen mit dem Ratsuchenden weitere Schritte.

Die Vertrauenspersonen sind mit anderen Hilfsangeboten (z. B. insoweit erfahrenen Fachkräften, Fachberatungen etc.) vernetzt und stehen im Kontakt zur landeskirchlichen Ansprechstelle und dem Amt für Jugendarbeit und sind Mitglieder im Netzwerk der Vertrauenspersonen der Evangelischen Kirche im Rheinland.

Die Vertrauenspersonen werden vom Kreissynodalvorstand berufen.

Die Kontaktdaten werden vom Evangelischen Kirchenkreis Krefeld-Viersen auf der Internetseite des Kirchenkreises (www.ev-kirche-krefeld-viersen.de) veröffentlicht und an die Kirchengemeinden des Kirchenkreises verteilt.

→ Kontaktdaten der Vertrauenspersonen befinden sich im Anhang IV.

6

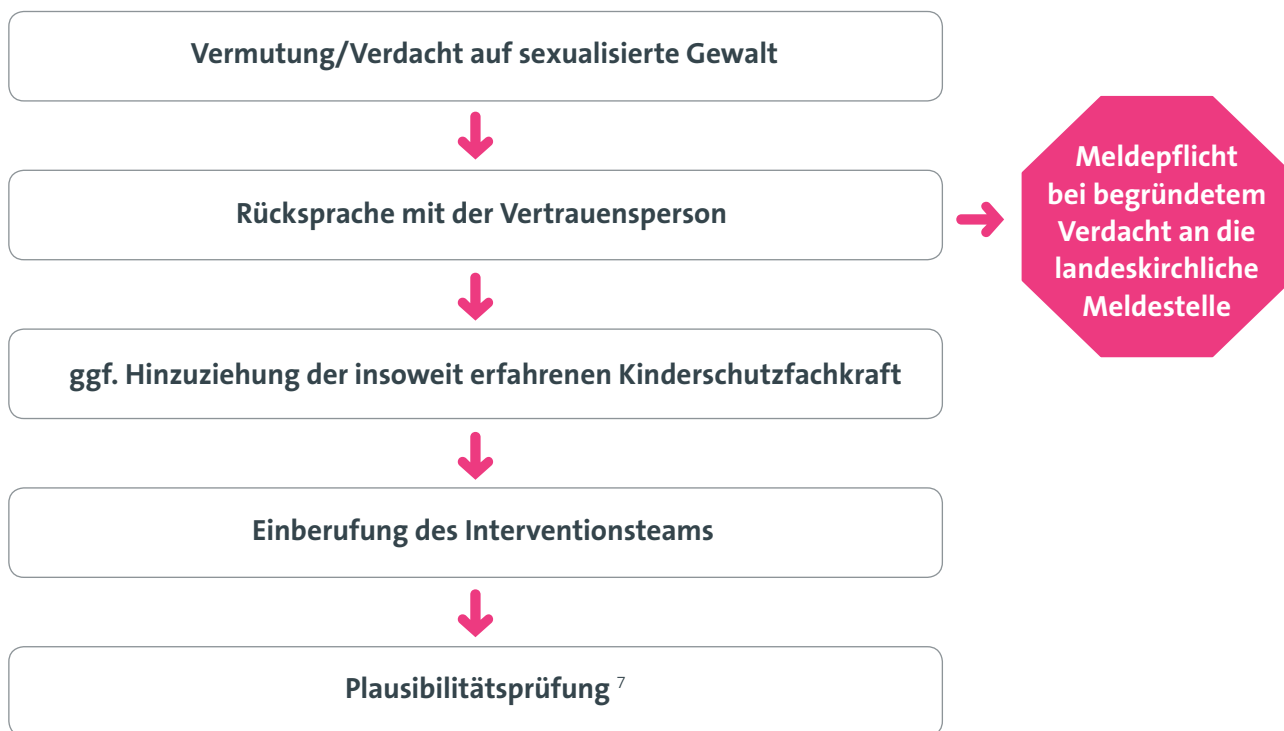
Beschwerdeverfahren

Beschwerden sind nicht gleich zu setzen mit der Möglichkeit, einen anderen Menschen zu denunzieren und in der Öffentlichkeit schlecht zu machen. Vielmehr bieten sie die Möglichkeit, Beobachtungen von Verhalten, Strukturen oder Gegebenheiten, die zu grenzverletzenden Situationen oder sexualisierter Gewalt führen können, im Vorfeld zu erkennen und anzusprechen. Eine Beschwerde soll als konstruktive Kritik gesehen werden, die auf einen Missstand aufmerksam macht. Dieser Missstand kann dann überprüft werden, und im Bedarfsfall kommt es zu einer Veränderung des Ist-Zustandes.

Beschwerden werden von den jeweiligen Vorgesetzten schriftlich, telefonisch oder persönlich entgegen-, ernst- und angenommen. Für Beschwerden über Leitungskräfte ist der/die Superintendent*in zuständig. Hierbei geht es nicht um die Meldung eines Verdachts auf sexualisierte Gewalt. In diesen Fällen muss eine Vertrauensperson und/oder das Interventionsteam hinzugezogen werden.

→ Den Ablauf des Beschwerdeverfahrens und ein Formular zur Beschwerde-Dokumentation finden Sie im Anhang VI.a,b.

7 Notfall- und Interventionsplan



Besteht die Vermutung einer Verletzung der sexuellen Selbstbestimmung eines Schutzbefohlenen durch eine haupt-, neben- oder ehrenamtlich mitarbeitende Person unseres Evangelischen Kirchenkreises Krefeld-Viersen, ist die **erste Anlaufstelle die Vertrauensperson**. Diese übergibt nach einer ersten Einschätzung den Fall an das Interventionsteam.

Außerdem besteht bei jedem begründeten Verdacht auf sexualisierte Gewalt oder einem Verstoß gegen das Abstinenzgebot die **Meldepflicht** an die landeskirchliche Meldestelle⁸. Hierbei handelt es sich um eine individuelle Meldepflicht der Person, die die Vermutung hat, oder der etwas mitgeteilt wurde. Bei ehrenamtlich Tätigen kann diese Meldepflicht auch die Vertrauensperson übernehmen, mit der in der Regel eine allererste Einschätzung, ob unbegründeter, vager, begründeter oder erhärteter Verdacht, erfolgt.

Sobald die Meldung eines Verdachtsfalls bei einem der Mitglieder des Interventionsteams eingeht, ruft diese Person das **Interventionsteam** kurzfristig zur Einschätzung der Dringlichkeit, der Sachlage, der Gefährdung nach § 8a SGB

VIII und möglicher strafrechtlicher Bedeutung, sowie zu weiterer Maßnahmenplanung zusammen. Hierbei ist keine Rücksicht auf die Verhinderung einzelner Mitglieder des Interventionsteams zu nehmen. Im Falle eines begründeten Verdachts von sexualisierter Gewalt an Personen unter 18 Jahren steht das Kindeswohl an erster Stelle.

Der **Opferschutz** hat besondere Priorität. Der betroffenen Person oder den Personensorgeberechtigten wird Beratung angeboten und vermittelt (auch juristisch). Das Interventionsteam erstellt einen Schutzplan.

Das Interventionsteam hat die **Fürsorge- und Aufsichtspflicht** für die anvertrauten Schutzbefohlenen und die Verantwortung gegenüber den Personensorgeberechtigten sowie die Fürsorgepflicht für die bzw. den beschuldigte/n Mitarbeitende/n des Evangelischen Kirchenkreises Krefeld-Viersen zu beachten.

Das Interventionsteam hat im Falle des Verdachts den/ die Vorgesetzte/n des beschuldigten Mitarbeitende/n vertraulich zu informieren, gründlich fachlich abzuwägen und

angemessen zu reagieren. Handelt es sich bei der beschuldigten Person um eine Person im öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis, so liegt die Fallverantwortung immer in der Abteilung 2 des Landeskirchenamtes.

Die beschuldigte Person kann angehört werden, wenn dies ohne Gefährdung der Aufklärung des Sachverhalts bzw. des strafrechtlichen Verfahrens möglich ist. Es kann erforderlich sein, die beschuldigte Person aus dem Arbeitsfeld zu entfernen (Suspendierung, Umsetzung, Hausverbot etc.), auch bevor genaue Ermittlungsergebnisse vorliegen. Hier ist die zuständige Mitarbeitendenvertretung zu beteiligen. Die Gefährdungseinschätzung, der Schutzplan und die geplanten Maßnahmen sind rechtssicher zu dokumentieren und aufzubewahren. Ein Dokumentationsbogen befindet sich im Anhang V.b.

→ Das Vorgehen des Interventionsteams ist im Anhang V.a „Interventionsleitfaden“ vorgeschrieben.

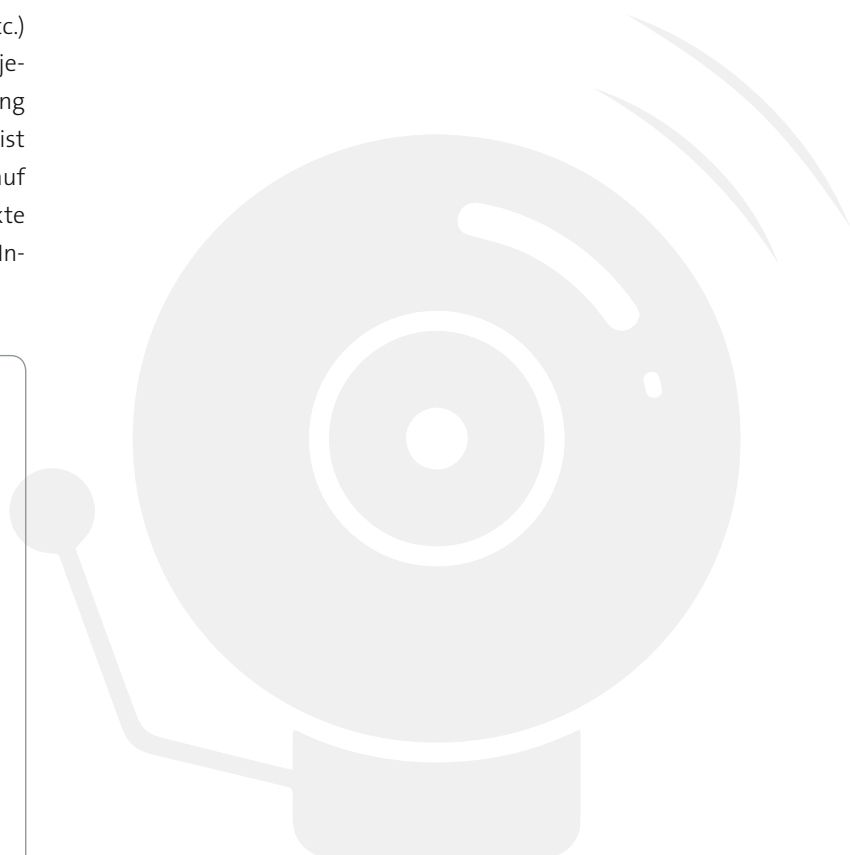
Die dargestellten Schritte im Interventionsleitfaden setzen voraus, dass die Mitglieder des **Interventionsteams** Leitungsfunktion und Entscheidungskompetenz sowie die erforderlichen Kenntnisse (Personal, Recht, Jugendarbeit, etc.) haben. Zudem muss gewährleistet sein, dass das Team jederzeit im Ernstfall in einer für die Aufgabenwahrnehmung ausreichenden Besetzung zusammentreten kann. Uns ist auch wichtig, dass die Entscheidungsverantwortung auf mehrere Schultern verteilt wird und alle relevanten Aspekte des Vorfalls Berücksichtigung finden. Daher sollen dem Interventionsteam folgende Personen angehören:

Interventionsteam:

- **Superintendent*in:** Pfarrerin Dr. Barbara Schwahn
- **KSV-Mitglied mit juristischen Fachkenntnissen:** Hans-Henning von Bassewitz
- **Referent*in für Öffentlichkeitsarbeit:** Bettina Furchheim
- **Vertrauensperson:** Franziska Rolauuffs, Marina Steimann
- **Ggf. insoweit erfahrene Kinderschutzfachkraft (§ 8a SGB VIII)**
- **Ggf. Leitung der zuständigen Fachabteilung**

Externe Meldemöglichkeiten bei sexualisierter Gewalt sind die landeskirchliche Ansprechstelle der EKIR, die Jugendämter, Beratungsstellen, der Unabhängige Beauftragte der Bundesregierung und die unabhängige Ansprechstelle „help“ der EKD und der Diakonie. Adressen sind im Anhang V.c vermerkt.

Unbeschadet der hier aufgezeigten internen Ansprechbarkeiten und Aufarbeitungsabläufe im Zuständigkeitsbereich des Evangelischen Kirchenkreises Krefeld-Viersen ist darauf hinzuweisen, dass es Betroffenen auf Grundlage der eigenen Abwägungen freisteht, Strafanzeige zu erstatten. Ausnahmen von der Strafanzeige können im Einzelfall gemäß den Vorgaben des unabhängigen Beauftragten der Bundesregierung erfolgen, wenn die betroffene Person die Erstattung einer Strafanzeige ausdrücklich ablehnt und die Gefahr einer Retraumatisierung besteht. Dies ist vom Interventionsteam gründlich abzuwägen.



7 Plausibilitätsprüfung und Interventionsabläufe befinden sich im Anhang.

8 Kontaktdaten der landeskirchlichen Meldestelle sind im Anhang V.c zu finden.

8

Aufarbeitung

Neben der Prävention und Intervention ist die Aufarbeitung eines Verdachtsfalls von sexualisierter Gewalt für den Evangelischen Kirchenkreis Krefeld-Viersen von großer Bedeutung.

Aus diesem Grund steht allen primär Betroffenen, aber auch sekundär betroffenen Personen sowie Mitarbeitenden und Bereichsleitungen unter Hinzuziehung von externen Fachkräften eine umfassende Möglichkeit zur Aufarbeitung zur Verfügung.

Das Interventionsteam kümmert sich um die Möglichkeiten der Aufarbeitung:

- Vermittlung von Beratungs- und Seelsorgeangeboten
- systematische Analyse der Geschehnisse und der daraus resultierenden Handlungsabläufe

- Aufgrund der Analyse werden Überlegungen zu strukturellen Veränderungen zum verbesserten Schutz in den Blick genommen, und wo sie sinnvoll sind, umgesetzt
- Bereitstellung eines angemessenen anderen Arbeitsplatzes für den Fall, dass die Wiedereingliederung nicht möglich ist
- Wertschätzung der Beschwerdemeldung und erneute Sensibilisierung zu einer Kultur der Achtsamkeit

Ein/e **Seelsorger*in** zum Thema sexualisierte Gewalt wird vom Kreissynodalvorstand berufen und dient mit ihrem/seinem besonderen Schutz der seelsorglichen Schweigepflicht als Anlaufstelle zur Aufarbeitung von persönlichen Erlebnissen, Ängsten oder Sorgen.

→ Kontaktdaten der Seelsorger*in befindet sich im Anhang IV.

9

Rehabilitation

Für die Rehabilitation von **Betroffenen** gilt im Evangelischen Kirchenkreis Krefeld-Viersen folgende Rehabilitationsstrategie:

- Direkt oder indirekt betroffene Personen, die sich aufgrund eines Vorfalls aus der Organisation zurückziehen, erhalten in angemessener Form die Mitteilung durch das Interventionsteam, dass die Entscheidung respektiert wird und die Zusammenarbeit jederzeit wiederaufgenommen werden kann.
- Meldende, denen nicht geglaubt wurde oder die erfahren mussten, dass ihrer Meldung nicht angemessen nachgegangen wurde, erhalten eine angemessene Erklärung und eine Entschuldigung durch das Interventionsteam. Es wird transparent dargestellt, dass der Fall nun bearbeitet wird.

Für die Rehabilitation von **falsch Beschuldigten** bzw. eines Verdachts, der sich als unbegründet herausstellt, gilt im Evangelischen Kirchenkreis Krefeld-Viersen folgende Rehabilitationsstrategie:

- Unterstützungsmaßnahmen zur Wiedereingliederung durch das Interventionsteam
- Bereitstellung eines angemessenen anderen Arbeitsplatzes für den Fall, dass die Wiedereingliederung nicht möglich ist
- Erkennen der Motivlage und des dahinterliegenden Bedürfnisses der Beteiligten, die die Falschbeschuldigung erhoben haben (Interventionsteam)
- Erkennen und Einordnen der Fehlinterpretationen im Meldungsfall ohne Sanktionierung des / der Meldenden (Interventionsteam)
- Sensibilisierung aller Beteiligten für die Folgen von Falschbeschuldigten für die betroffenen Personen und die Organisationen (Interventionsteam)

Bei allen Vermutungsäußerungen, die nicht aufklärbar sind, weil Aussage gegen Aussage steht, müssen Rehabilitationsmaßnahmen greifen.

10 Evaluation und Monitoring

Das Schutzkonzept des Evangelischen Kirchenkreises Krefeld-Viersen wird immer wieder neu auf Entwicklungen geprüft und eventuell aktualisiert, dies erfolgt alle drei Jahre. Für die Überprüfung ist die AG Schutzkonzept mit ihren Mitgliedern verantwortlich, in der AG Schutzkonzept erfolgt eine konsequente Weiterentwicklung des Themas und eine Anpassung an aktuelle Standards.

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

Es muss nachgehalten werden, ob

- die Selbstverpflichtungserklärungen gelesen, akzeptiert und unterschrieben werden
- die Führungszeugnisse vorgelegt und alle 5 Jahre aktualisiert werden und
- die Schulungen besucht werden.

Die untenstehende Tabelle gibt wieder, wer die Verantwortung für die Maßnahmen bei den entsprechenden Gruppen zu tragen hat:

Verantwortung über... von... durch:	Pfarrer*innen	Mitarbeiter*innen	Ehrenamtliche auf KK-Ebene	Ehrenamtliche auf Gemeinde-Ebene
Führungszeugnis	Landeskirchenamt	Personalverwaltung Niederrhein	Superintendentur	Presbyterium
Selbstverpflichtungserklärung	Landeskirchenamt	Personalverwaltung Niederrhein	Superintendentur	Presbyterium
Schulung	Superintendent*in	Dienstaufsicht	Referent*innen / Koordinator*innen	Presbyterium

ANHANG

→ Die folgenden Anhänge finden Sie unter www.ev-kirche-krefeld-viersen.de immer in der aktuellsten Version!

I. Leitfragen zur Erstellung einer Einrichtungsspezifischen Risikoanalyse

(Quelle: Schutzkonzepte praktisch, Ein Handlungsleitfaden zur Erstellung von Schutzkonzepten in Kirchengemeinden und Kirchenkreisen zur Prävention sexualisierter Gewalt, Handreichung der EKIR)

Bedienungsanleitung

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

I.a Gemeinde

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

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

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

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

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

>> Welche Risiken können daraus entstehen?

>> Zukünftige Maßnahmen zur Abwendung:

>> Bis wann muss das behoben sein?

>> Wer ist dafür verantwortlich?

>> Zur Vorlage am:

I.b Räumlichkeiten

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

	Gemeindehaus
	Jugendhaus
	Kirche
	Pfarrhaus
	Alten- oder Pflegeheime, Krankenhäuser

	Büro- oder Beratungsräume
	Kindertageseinrichtung

2. Räumliche Gegebenheiten / Innenräume

	JA	NEIN
Gibt es abgelegene, nicht einsehbare Bereiche (auch Keller und Dachböden)?		
Gibt es Räumlichkeiten, in die sich die Nutzer*innen bewusst zurückziehen können?		
Werden die oben genannten Räume zwischendurch „kontrolliert“?		
Können alle Mitarbeitenden alle Räume nutzen?		
Gibt es Personen, die regelmäßig Zutritt in die Institution haben und sich dort unbeaufsichtigt aufhalten (z. B. Handwerker*innen, externe Hausmeister*innen, externe Reinigungskräfte, Nachbarn etc.)?		
Werden Besucher*innen, die nicht bekannt sind, direkt angesprochen und z. B. nach dem Grund ihres Aufenthaltes gefragt?		

3. Außenbereich

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

>> Welche Risiken können daraus entstehen?

>> Zukünftige Maßnahmen zur Abwendung:

>> Wer ist dafür verantwortlich?

>> Bis wann muss das behoben sein?

>> Zur Vorlage am:

I.c Personalverantwortung / Strukturen

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

>> Welche Risiken können daraus entstehen? ¹

>> Zukünftige Maßnahmen zur Abwendung: ²

>> Wer ist dafür verantwortlich? ³

>> Bis wann muss das behoben sein? ⁴

>> Zur Vorlage am: ⁵

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

2 Zukünftige Maßnahmen zur Abwendung: Schulungsangebote organisieren.

3 Wer ist verantwortlich: Eine konkrete Person benennen.

4 Bis wann muss das behoben sein: Zeitraum festlegen.

5 Termin zur Vorlage: Konkreten Termin benennen.

I.d Konzept

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

>> Welche Risiken können daraus entstehen?

>> Zukünftige Maßnahmen zur Abwendung:

>> Wer ist dafür verantwortlich?

>> Bis wann muss das behoben sein?

>> Zur Vorlage am:

I.e Zugänglichkeit der Informationen

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

>> Welche Risiken können daraus entstehen?

>> Zukünftige Maßnahmen zur Abwendung:

>> Wer ist dafür verantwortlich?

>> Bis wann muss das behoben sein?

>> Zur Vorlage am:

I.f Andere Risiken

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

>> Zukünftige Maßnahmen zur Abwendung:

>> Wer ist dafür verantwortlich?

>> Bis wann muss das behoben sein?

>> Zur Vorlage am:

II. Selbstverpflichtungserklärung des Evangelischen Kirchenkreises Krefeld-Viersen



Für

Die Arbeit des Evangelischen Kirchenkreis Krefeld-Viersen wird in der Beziehung zwischen Menschen und zu Gott gestaltet.

Unsere Arbeit ist von Respekt, Wertschätzung und Vertrauen geprägt. Wir achten die Persönlichkeit und Würde von den uns anvertrauten Menschen, gehen partnerschaftlich mit ihnen um und respektieren individuelle Grenzen.

1. Ich verpflichte mich alles zu tun, damit in meinem Arbeitsfeld sexuelle Gewalt, Vernachlässigung und andere Formen der Gewalt verhindert werden.
2. Ich verpflichte mich die mir anvertrauten Menschen vor sexueller Gewalt zu schützen und toleriere keine Form von Gewalt.
3. Ich verpflichte mich dazu beizutragen, ein sicheres, förderliches und ermutigendes Umfeld für Schutzbefohlene zu schaffen und/oder zu wahren, in dem ihnen zugehört wird und sie als eigenständige Persönlichkeiten respektiert werden.
4. Ich verpflichte mich gegen sexistisches, diskriminierendes, rassistisches und gewalttätiges nonverbales oder verbales Verhalten aktiv Stellung zu beziehen.
5. Ich verhalte mich selbst niemals abwertend und unterlasse jede Form von Bedrohung, Diskriminierung, verbaler oder körperlicher Gewalt.
6. Ich verpflichte mich zu einem verantwortungsvollen Umgang mit Nähe und Distanz gegenüber meinen Mitmenschen.
7. Ich verpflichte mich, die individuellen Grenzen Anderer zu respektieren und die Intimsphäre und persönliche Schamgrenze zu achten.
8. Ich bin mir meiner besonderen Verantwortung als Mitarbeiter oder Mitarbeiterin bewusst und missbrauche meine Rolle nicht für sexuelle Kontakte zu mir anvertrauten Menschen.¹⁰
9. Ich achte auf Grenzüberschreitungen durch Mitarbeitende und Teilnehmende in den Angeboten und Aktivitäten meines Arbeitsfeldes. Ich vertusche nichts und werde mich bei konkreten Anlässen umgehend an die oder den benannte(n), kompetente(n) Ansprechpartner oder Ansprechpartnerin wenden.
10. Liegt ein begründeter Verdacht auf sexualisierter Gewalt oder einen Verstoß gegen das Abstinenzgebot vor, habe ich diesen unverzüglich der Vertrauensperson und der landeskirchlichen Meldestelle zu melden.
11. Ich nehme Teilnehmende bewusst wahr und achte dabei auch auf mögliche Anzeichen von Vernachlässigung und Gewalt. Wenn ich Formen von Vernachlässigung und Gewalt bei Schutzbefohlenen vermute, wende ich mich umgehend an die Leitung der Maßnahme und/oder an die oder den benannte(n), kompetente(n) Ansprechpartnerin oder Ansprechpartner.

Datum

Unterschrift

¹⁰ Basis hierfür ist das Abstinenz- und Abstandgebot nach §4 des Kirchengesetzes der EKIR zum Schutz vor sexualisierter Gewalt:

„(2) Mitarbeitende, in deren Aufgabenbereich typischerweise Macht-, Abhängigkeits- und Vertrauensverhältnissen 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 (Abstinenzgebot).“

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

III.a Prüfschema zur Notwendigkeit der Einsichtnahme in ein Führungszeugnis für neben-/ehrenamtlich tätige Personen

(Quelle: Schutzkonzepte praktisch, Ein Handlungsleitfaden zur Erstellung von Schutzkonzepten in Kirchengemeinden und Kirchenkreisen zur Prävention sexualisierter Gewalt, Handreichung der EKIR)

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

Zusätzlich bei Trägern der freien Jugendhilfe:

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

GEFÄHRDUNGSPOTENZIAL	GERING	MITTEL	HOCH
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 <input type="checkbox"/> NEIN <input type="checkbox"/>
--	---

Begründung:

Eine Orientierung gibt die Liste von Tätigkeiten Ehrenamtlicher ab 14 Jahren in Gemeinden und Kirchenkreisen auf der Internetseite der Ansprechstelle >> https://www.ekir.de/ansprechstelle/aktiv_gegen_sexualisierte_gewalt.php

III.b Aufforderungsschreiben Führungszeugnis für ehrenamtliche Mitarbeitende

Muster Aufforderungsschreiben Erweitertes Führungszeugnis

Vorname, Nachname

Adresse

Erweitertes Führungszeugnis

Sehr geehrte*r,

Vorname, Nachname

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

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

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

Variante 1 (Vorlage vor Aufnahme einer ehrenamtlichen Tätigkeit)

Sie sollen zum _____ Ihre ehrenamtliche Tätigkeit für die Evangelische Kirchengemeinde

im Bereich _____ aufnehmen.

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

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

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

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

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

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

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

Variante 3 (erneute Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses aufgrund Zeitablaufs)

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

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

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

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

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

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

Mit freundlichen Grüßen

III.c Bescheinigung zur Antragstellung des erweiterten Führungszeugnisses für ehrenamtliche Mitarbeitende

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

Die Evangelische Kirchengemeinde _____ beabsichtigt

Vorname, Nachname

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

Vorname, Nachname

ist ehrenamtliche Mitarbeiter*in im Bereich _____ der Evangelischen Kirchengemeinde
_____ und ist erstmalig verpflichtet ein erweitertes Führungszeugnis vorzulegen.

Vorname, Nachname

ist ehrenamtliche Mitarbeiter*in im Bereich _____ der Evangelischen Kirchengemeinde
und hat hier letztmalig am _____ ein erweitertes Führungszeugnis vorgelegt.

Gemäß § 5 Abs. 3 des Gewaltschutzgesetzes 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.

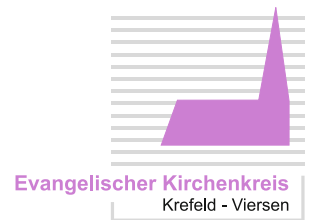
Vorname, Nachname

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

Mit freundlichen Grüßen

III.d Bestätigung der Vorlage des erweiterten Führungszeugnisses

Bestätigung Vorlage „Erweitertes Führungszeugnis“



Einrichtung: _____

Das Original des „Erweiterten Führungszeugnisses“ für

Name, Vorname: _____

Geburtsdatum / -ort: _____

Ausstellungsdatum: _____

hat vorgelegen.

Es wird bestätigt, dass im erweiterten Führungszeugnis unter dem Stichwort „Inhalt“ keine Eintragung im Sinne des § 72a SGB VIII bzw. des § 5 Abs. 3 Gewaltschutzgesetzes der Evangelischen Kirche im Rheinland vermerkt war.

Im Falle relevanter Einträge bitte das Führungszeugnis einbehalten und Rücksprache mit der PVN nehmen.

Ort, Datum

Unterschrift Vorgesetzte/r / Verantwortliche/r

Bitte Name Vorgesetzte/r / Verantwortliche/r in Druckbuchstaben eintragen.

IV. Vertrauenspersonen und Seelsorger*in

Haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitenden innerhalb des Kirchenkreises Krefeld-Viersen sind die Vertrauenspersonen eine erste Ansprechstelle. Bitte zögern Sie nicht, im Falle eines Verdachts mit dieser Kontakt aufzunehmen. Sie kennt Hilf- und Unterstützungsmöglichkeiten und berät Sie zu diesen.

Vertrauenspersonen des Evangelischen Kirchenkreises Krefeld-Viersen



Marina Steimann

Referat Tageseinrichtungen für Kinder

E-Mail: marina.steimann@evkkv.de

Telefon: 02151 / 7690-402

Mobil: 0175 / 1649689



Frau Franziska Rolauffs

Synodales Jugendreferat

E-Mail: franziska.rolauffs@evkkv.de

Telefon: 02151 / 7690-410

Mobil: 0151 / 688 079 18

Seelsorgerin zum Thema sexualisierte Gewalt des Evangelischen Kirchenkreises Krefeld-Viersen



Pfarrerin Doerthe Brandner

Evangelische Kirchengemeinde Hüls

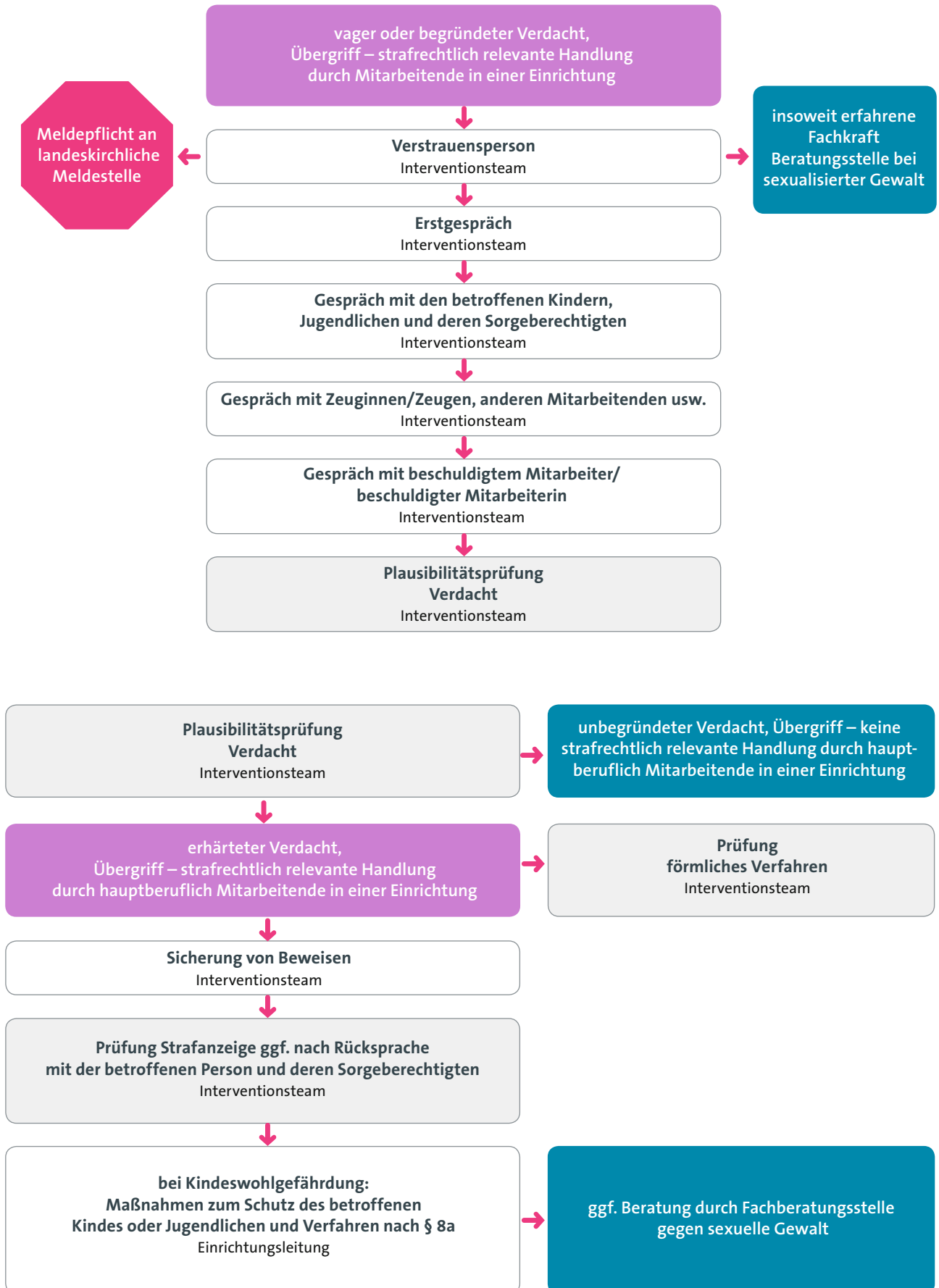
E-Mail: doerthe.brandner@ekir.de

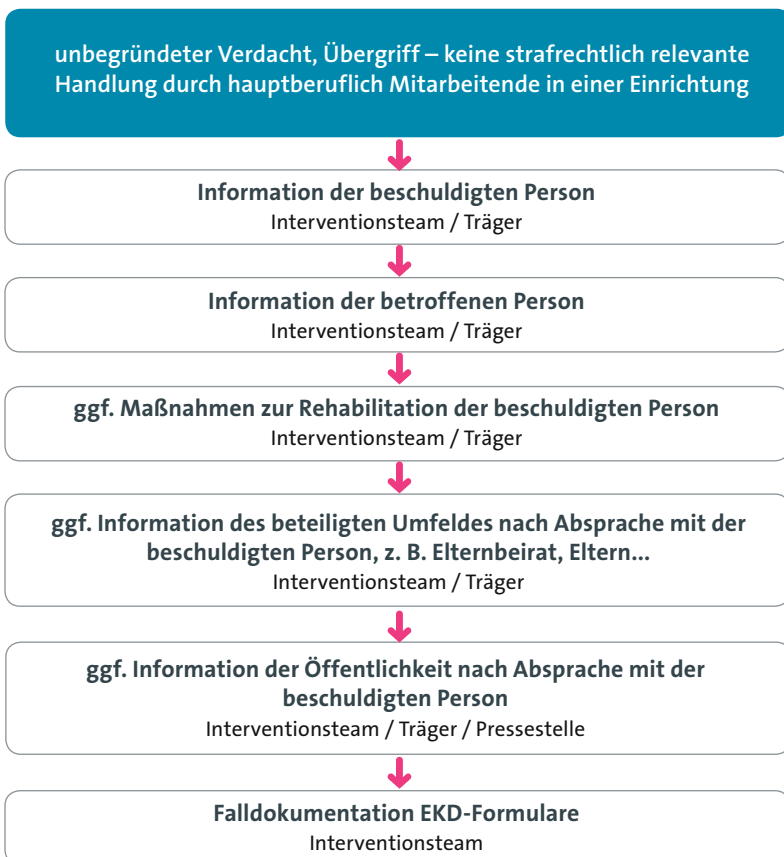
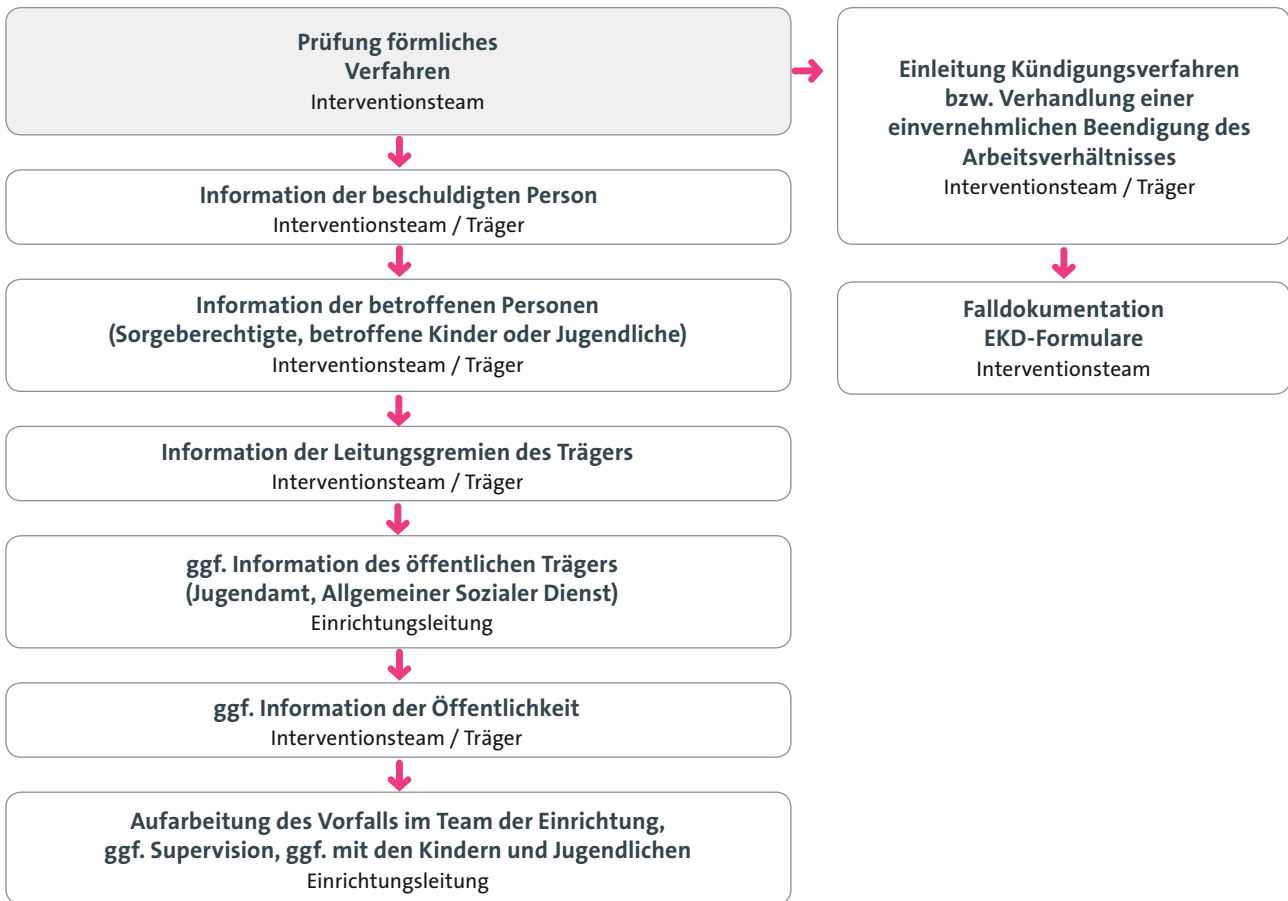
Telefon: 02151 / 731600

Mobil: 01578 / 897 11 65

Wenn sich jemand aufgrund der seelsorglichen Schweigepflicht lieber zunächst an eine/n Pfarrer/in wenden möchte, so steht hierfür besonders Pfarrerin Doerthe Brandner zur Verfügung. Man kann sich jedoch auch an jede/n andere/n Pfarrer/in wenden, auch außerhalb der eigenen Gemeinde.

V.a Interventionsleitfaden





V.b Dokumentation

Bei einer Vermutung oder einer Aussage auf einen Übergriff oder eine strafrechtliche Handlung, soll eine Dokumentation angefertigt werden, die möglichst genau die Worte des betroffenen Kindes oder Jugendlichen beziehungsweise die Worte von Zeuginnen und Zeugen wiedergibt.

Eine Dokumentation dient der eigenen Vergewisserung und Absicherung. Im späteren strafrechtlichen, zivilrechtlichen und arbeitsrechtlichen Verfahren können diese Informationen von Bedeutung sein, wenn sie frühzeitig dokumentiert werden, können sie gute Hinweise zur Rekonstruktion von Missbrauchsgeschehnissen liefern.

Um eigene Überlegungen und Interpretationen von objektiven Daten und Informationen zu trennen, ist es sinnvoll, neben der Sachdokumentation auch eine eigene Reflexionsdokumentation zu erstellen.

In der Gesprächsführung dürfen keine suggestiven Fragen gestellt und Interpretationen sollten vermieden werden.

Eigene Einschätzungen und die Planung weiterer Schritte müssen getrennt davon als Reflexionsdokumentation angelegt werden, um eigene Rückschlüsse in der Darstellung von dem mitgeteilten Sachverhalt zu unterscheiden.

Diese Darstellung dient der eigenen Reflexion und dem Nachweis, selbst tätig geworden zu sein.

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

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

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

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

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

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

V.c Kontaktdaten

Ansprechstelle für den Umgang mit Verletzung der sexuellen Selbstbestimmung

Evangelische Hauptstelle für Familien- und Lebensberatung

Graf-Recke-Straße 209a

40237 Düsseldorf

Telefon: 0211 / 36 10 312

Fax: 0211 / 36 10 309

E-Mail: claudia.paul@ekir.de

Evangelische Beratungsstelle Krefeld

Dreikönigenstraße 48

47799 Krefeld

Telefon: 02151 / 36 32 070

E-Mail: eb-krefeld@diakonie-krefeld-viersen.de

Unabhängiger Beauftragter für Fragen des sexuellen Kindesmissbrauchs

Das Hilfetelefon Sexueller Missbrauch: 0800 / 22 55 530

E-Mail: beratung@hilfetelefon-missbrauch.de

Zentrale Anlaufstelle.help

Telefon: 0800 / 5040 112

E-Mail: zentrale@anlaufstelle.help

Internetadresse: www.anlaufstelle.help

Terminvereinbarungen für telefonische Beratungen sind möglich:

montags von 16.30 bis 18.00 Uhr sowie

Dienstag bis Donnerstag von 10.00 bis 12.00 Uhr.

Meldestelle der EKiR

Telefon: 0211 / 45 62 602

E-Mail: meldestelle@ekir.de



VI.a Ablauf des Beschwerdeverfahrens

(Quelle: Schutzkonzepte praktisch, Ein Handlungsleitfaden zur Erstellung von Schutzkonzepten in Kirchengemeinden und Kirchenkreisen zur Prävention sexualisierter Gewalt, Handreichung der EKIR)

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

VI.b Beschwerde-Dokumentation

(Quelle: Schutzkonzepte praktisch, Ein Handlungsleitfaden zur Erstellung von Schutzkonzepten in Kirchengemeinden und Kirchenkreisen zur Prävention sexualisierter Gewalt, Handreichung der EKiR)

Vom _____ Institution _____

Name(n) annehmender Mitarbeitenden

Name(n) Beschwerdeführenden

Art / Inhalt der Beschwerde

Weitergeleitet am / an

Unterschrift

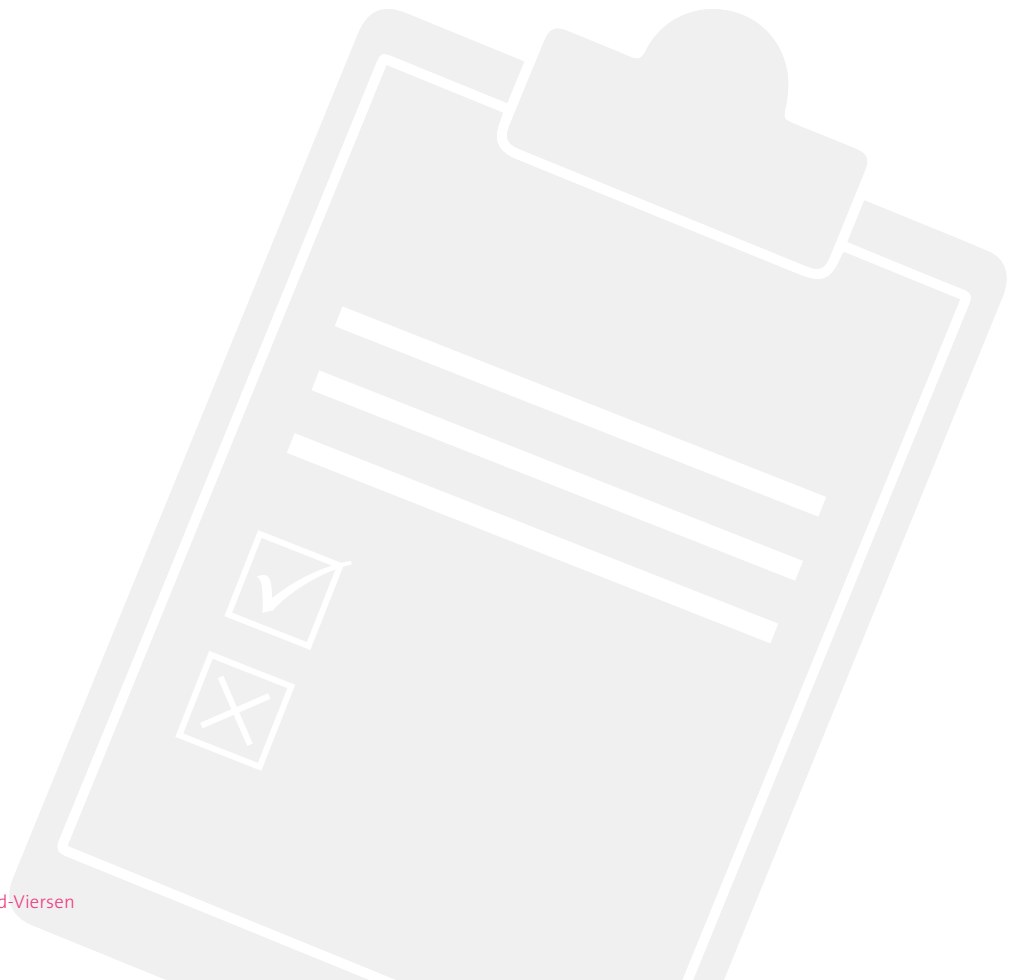
Weiteres Vorgehen / Weiterleitung am / an

Verantwortlich

Rückmeldung an den Adressaten der Beschwerde am / Inhalt

Wiedervorlage am:

Verantwortlich



VII. Intervention – Allgemeine Handlungs- und Verhaltensempfehlung

E.R.N.S.T. machen!

E

Erkennen
von Anzeichen
sexualisierter
Gewalt

R

Ruhe
bewahren

N

Nachfragen
aber nicht
im Sinne von
Detektivarbeit

S

Sicherheit
herstellen

T

Täter stoppen
und Opfer
schützen



Impressum

Redaktion:

Arbeitsgruppe (siehe Seite 1) unter der Leitung von:
Heike Holland, Fachberatung Kitas
Franziska Rolauffs, Synodales Jugendreferat
Bettina Furchheim, Presse- und Öffentlichkeitsreferentin
Seyffardtstr. 76, 47805 Krefeld
Telefon: 02151/7690-410
E-Mail: franziska.rolauffs@ekir.de, presse@evkkv.de

Bildnachweis:

Titel: SharonMcCutcheon, pixabay
S. 5: Celia Medel, 123rf.com
S. 6: Pom669, zzayko, iStockPhoto.com
S. 7: sergeiminsk, 123rf.com
S. 32: synell, 123rf.com
S. 35: Andrea Tammaschke, 123rf.com
Illustrationen: Melanie Schmerling

Gestaltung:

Grafikgestalten Schmerling & Kemmerling, Düsseldorf

Druck:

Werkstatt Impuls
HPZ Krefeld - Kreis Viersen gGmbH

1. Auflage Juli 2021

Herausgeber:

Evangelischer Kirchenkreis Krefeld-Viersen

An der Pauluskirche 1

47803 Krefeld

Telefon: 02151 / 7690-400

E-Mail: presse@evkkv.de

www.ev-kirche-krefeld-viersen.de

**Informationen zum Schutzkonzept finden
Sie im Internet unter**

<http://www.ekir.de/url/FZZ>

Download dieser Broschüre als PDF

<http://www.ekir.de/url/6BY>

