



**SCHUTZKONZEPT
GEGEN SEXUALISIERTE
GEWALT**

INHALT



• VORWORT.....	SEITE 4
----------------	---------

GRUNDLAGEN DES SCHUTZKONZEPTS

• PRÄAMBEL.....	SEITE 6
• BEGRIFFSKLÄRUNG.....	SEITE 8
• Grenzverletzungen	
• Sexuelle Übergriffe	
• Sexualisierte Gewalt	

PRÄVENTIVE MASSNAHMEN

• POTENZIAL- UND RISIKOANALYSE.....	SEITE 10
• UMGANG MIT BERUFLICH UND EHRENAMTLICH MITARBEITENDEN.....	SEITE 10
• Abstinenz- und Abstandsgebot	
• Selbstverpflichtungserklärung	
• Erweitertes Führungszeugnis	
• Schulungen	
• UMGANG MIT SCHUTZBEFOHLENE.....	SEITE 12
• BESCHWERDEMANAGEMENT.....	SEITE 13
• Fehlerkultur	
• Beschwerdeverfahren	

MASSNAHMEN IM KRISENFALL

• WAS IST ZU TUN?.....	SEITE 14
• Vertrauensperson	
• Interventionsteam	
• Interventionsplan	
• Ansprechstelle	
• Meldepflicht	
• Strafanzeige	

AUFARBEITUNG

• WIE GEHT ES WEITER?.....	SEITE 20
• Rehabilitation	
• Evaluation	
• Kooperation und Vernetzung	
• ADRESSEN	SEITE 22
• ANLAGEN.....	SEITE 23

VORWORT

Liebe Leserin, lieber Leser,
über Ihr Interesse am „Schutzkonzept gegen sexualisierte Gewalt“ unseres Evangelischen Kirchenkreises Lennep freuen wir uns.

Es ist Ausdruck unseres Selbstverständnisses und Anspruchs, in einem von Vertrauen und Lebensfreude geprägten Miteinander den christlichen Glauben so zu leben, wie es einer Gemeinschaft entspricht, die ihren Grund und ihren Maßstab in Christus Jesus hat.

Dazu gehört die persönliche und sexuelle Grenz- wahrung mit besonderem Augenmerk gegenüber Kindern, Jugendlichen und anderen Schutzbe- fohlenen.

Zu Recht erfährt das Thema „Schutz vor sexuali- sierter Gewalt“ in der Gegenwart eine breite Auf- merksamkeit innerhalb und außerhalb von Kirche. Betroffene fassen Mut, über erfahrenes Leid und Unrecht zu sprechen. Als Kirchenkreis wollen auch wir vor Ort dazu beitragen, geschehenes Leid und Unrecht zu benennen und mithilfe des vorliegen- den Schutzkonzepts und seinen verbindlichen Maßnahmen eine Kultur der Achtsamkeit einzu- üben, Präventionsmaßnahmen zu treffen und mit Verdacht auf Grenzverletzungen strukturiert zu agieren.

Wir werben für eine Haltung, die von dem Willen und der Sehnsucht getragen ist, dass alle Men- schen die unterschiedlichen Orte unseres Kirche- seins als Räume von Schutz und Geborgenheit so- wie gelebter Menschenfreundlichkeit Gottes und Nächstenliebe erfahren.

Am 9. März 2022 hat der Kreissynodalvorstand das vorliegende Konzept beschlossen. Auch in seinem Namen danke ich den Mitgliedern der „Arbeitsgruppe Schutzkonzept“ für die Ausarbei- tung des vorliegenden Konzepts, den Multiplika- tor:innen für die Durchführung von Schulungen, den Vertrauenspersonen und Mitgliedern des Interventionsteams sowie den mit Organisation und Beratung Betrauten, die dazu beitragen, das Schutzkonzept in unserem Wirkungsbereich um- setzen und leben zu können. Ebenso danken wir Frau Dr. Juliane Arnold, Evangelische Hauptstelle für Familien- und Lebensberatung Düsseldorf, für ihre Unterstützung.

Möge das Schutzkonzept zu einer segensreichen Arbeit in unserem Kirchenkreis beitragen.

Antje Menn

Antje Menn
Superintendentin



ARBEITSGRUPPE SCHUTZKONZEPT

Der „Arbeitsgruppe Schutzkonzept“ gehörten beruflich und ehrenamtlich Mitarbeitende aus verschiedenen Arbeitsbereichen des Kirchenkreises an:

- **Dagmar Cronjäger**
(Schulreferentin)
- **Sabine Dopatka und Klaudia Kaiser**
(Familien-, Ehe- und Lebensberatung des Diakonischen Werkes)
- **Cornelia Hahn**
(Fachberaterin Kindertagesstätten)
- **Rolf Haumann**
(Synodaler Jugendreferent)
- **Dr. Peter Lässig und Jens Meier**
(Kreissynodalvorstand)
- **Antje Menn**
(Superintendentin)

PRÄAMBEL

Der Evangelische Kirchenkreis Lennep arbeitet im Auftrag seiner 16 Kirchengemeinden und hält mit seinen fünf Abteilungen gemeindeübergreifend spezialisierte Angebote gemäß seiner Satzung vor.

Unsere Arbeit ist von Respekt, Wertschätzung und Vertrauen geprägt. Alle, die in Kirche und Diakonie bei uns tätig sind oder ehrenamtlich mitarbeiten, die unsere Angebote besuchen und in Anspruch nehmen, sollen Kirche als Schutzraum erleben. Entsprechend ist die persönliche und sexuelle Grenzachtung insbesondere gegenüber Kindern, Jugendlichen und Schutzbedürftigen unverzichtbare Grundlage unserer Arbeit.

Gleichzeitig wissen wir um schreckliche und traumatisierende Erlebnisse, die Menschen – auch im Verantwortungsbereich unseres Kirchenkreises – erlitten haben. Solche Verletzungen begleiten Betroffene oft ein Leben lang:

„Die Zeit heilt keineswegs alle Wunden.“¹⁾

Vor diesem Hintergrund ist sich die Leitung unseres Kirchenkreises ihrer Verantwortung gegenüber den ihr anvertrauten Menschen bewusst und will jede Form von sexualisierter Gewalt und sexuellen Grenzverletzungen verhindern und ihr aktiv entgegenreten. Wo sie doch geschieht, soll sie frühzeitig erkannt, gestoppt und verfolgt werden.

Ein Schutzkonzept ist dabei ein unverzichtbares Element, um das Thema in unserem Kirchenkreis und in den Gemeinden und ihren Einrichtungen ins Bewusstsein zu rücken. Mit seinen Regeln und Maßnahmen ermöglicht das vorliegende Schutzkonzept uns, sexualisierte Gewalt besser zu erkennen und angemessen zu handeln. Dabei sind Sensibilisierung, Prävention und konsequentes Handeln besonders im Blick.

„Schutzkonzepte sind ein Zusammenspiel aus institutionellen und pädagogischen Maßnahmen sowie einer Kultur des Respekts und Wertschätzung (...). Sie umfassen Handlungspläne sowie konzeptionelle Elemente und basieren auf einem partizipativen und prozessorientierten Grundverständnis von Prävention und Intervention.“

Schutzkonzepte gehen damit über einzelne und isolierte Präventionsmaßnahmen hinaus und nehmen die Einrichtung sowohl als Schutzraum (kein Tatort werden) als auch Kompetenzort, an dem Menschen Hilfe erhalten, die von einer Verletzung gegen ihre sexuelle Selbstbestimmung betroffen sind, wahr.“

(aus der Vereinbarung der Evangelischen Kirche in Deutschland und dem Unabhängigen Beauftragten für Fragen des sexuellen Kindesmissbrauchs, 2016)

Wir sind uns bewusst, dass dennoch ein Restrisiko in der Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und Schutzbedürftigen bleiben wird. Die enge Beziehungsarbeit, die in Gemeinde- und Gottesdienstarbeit, in Kindertagesstätten und Kirchenmusik, in Jugend-, Konfirmand:innen- und Bildungsarbeit, in Schule, Seelsorge und Beratung, in Betreuung alter, kranker und geflüchteter Menschen und an vielen Stellen mehr geschieht, birgt auch das Risiko, dass vertrauensvolle Bindungen missbraucht werden und Menschen Schaden erleiden. Zudem liegen in vielen Arbeitsbereichen Abhängigkeits- und Machtverhältnisse vor, die ebenfalls die Gefahr bergen, missbraucht zu werden.

Dieses Schutzkonzept für den Kirchenkreis Lennep ist in Anlehnung an das Rahmenschutzkonzept der Evangelischen Kirche im Rheinland im Jahr 2021/22 entwickelt und formuliert worden. Es dient als Rahmenkonzept für die Schutzkonzepte unserer Gemeinden und ihrer Einrichtungen. Es wird allen leitenden Mitarbeitenden und Einrichtungsleitenden zur Kenntnisnahme, Beachtung und Umsetzung in ihrem Arbeitsbereich und zur Weitergabe an und zum Austausch mit den Mitarbeitenden ausgehändigt. Dabei bezieht der Begriff Mitarbeitende berufliche und ehrenamtliche Mitarbeiter:innen sowie Pfarrer:innen und Kirchenbeamte:innen ein.

Das Schutzkonzept und die je aktualisierten Anlagen sind auf der Homepage unseres Kirchenkreises öffentlich zugänglich.

www.kirchenkreis-lennep.de

WEM GILT UNSER AUGENMERK?

Schutzbedürftige im Sinne des Kirchengesetzes zum Schutz vor sexualisierter Gewalt der Evangelischen Kirche im Rheinland und daher auch dieses Schutzkonzeptes sind insbesondere Kinder und Jugendliche, pflege-, hilfe- und unterstützungsbedürftige Menschen sowie Menschen in Abhängigkeitsverhältnissen. Hierzu zählen auch Personen in Kontexten von Seelsorge und Beratung.

BEGRIFFSKLÄRUNG

GRENZVERLETZUNGEN werden weder vorsätzlich noch fahrlässig begangen. Obwohl die Handelnden sie oft kaum wahrgenommen, werden sie von denjenigen, die davon betroffen sind, spürbar erlebt (z.B. in der Missachtung einer adäquaten körperlichen Distanz). Im Einzelfall verletzen sie das Recht auf sexuelle Selbstbestimmung.

Grenzverletzungen werden im Gespräch aufgearbeitet. Hierzu bedarf es der Offenheit und Sensibilität aller Mitarbeitenden sowie einer Atmosphäre gegenseitigen Vertrauens.

SEXUELLE ÜBERGRIFFE geschehen niemals zufällig oder unbeabsichtigt. Sie stellen ein bewusstes Fehlverhalten dar, indem gesellschaftliche Normen und Regeln sowie fachliche Standards missachtet werden (z.B. Missachtung der verbalen oder nonverbalen Abwehrreaktion der betroffenen Person). In diesen Fällen wird entsprechend des Interventionsplans gehandelt.

SEXUALISIERTE GEWALT

Das Kirchengesetz der Evangelischen Kirche im Rheinland zum Schutz vor sexualisierter Gewalt definiert sie in § 2 folgendermaßen:

1) Nach diesem Gesetz ist eine Verhaltensweise sexualisierte Gewalt, wenn ein unerwünschtes sexuell bestimmtes Verhalten bezweckt oder bewirkt wird, das die Würde der betroffenen Person verletzt. Sexualisierte Gewalt kann verbal, nonverbal, durch Aufforderungen 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 jeweiligen Fassung gegeben.

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 sexuell bestimmtes Verhalten stets als unerwünscht anzusehen.

3) Gegenüber Volljährigen ist sexuell bestimmtes Verhalten insbesondere 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.

Deutlich wird hier, dass sexualisierte Gewalt in verschiedener Form auftreten kann. Neben sexualisierter körperlicher Gewalt (z.B. unerwünschte Berührungen bis hin zu einer Vergewaltigung) gibt es auch Formen sexueller Gewalt, die ohne Körperkontakt stattfinden.

Dies ist beispielsweise der Fall, wenn eine Person einer anderen pornografische Bilder schickt, ohne dass diese das möchte. Sexualisierte Gewalt kann sich aber auch dadurch ausdrücken, dass eine Person eine andere Person unter Druck setzt, an sich selbst oder dritten Personen sexuelle Handlungen durchzuführen oder diese zwingt, bei sexuellen Handlungen zuzusehen. Ferner gibt es Formen sexualisierter Gewalt, die sich durch Sprache oder Laute (z.B. Stöhnen) äußern. Sexualisierte Gewalt kann im direkten Kontakt, aber auch medial bzw. online geschehen.

Sie bedeutet immer das Ausnutzen von Macht durch körperliche, seelische, geistige, sprachliche oder strukturelle Überlegenheit.

POTENZIAL UND RISIKO ANALYSE

Der Evangelische Kirchenkreis Lennep motiviert seine Abteilungen und Arbeitsbereiche sowie alle Gremien und Einrichtungen, regelmäßig eine Potenzial- und Risikoanalyse gemäß der Broschüre „Schutzkonzepte praktisch 2021“ der Evangelischen Kirche im Rheinland durchzuführen (vgl. Anlage 1). An dieser Analyse werden Vertreter:innen der jeweiligen Bereiche partizipativ beteiligt.

Dabei werden die Arbeitsfelder, in denen Kinder, Jugendliche und Schutzbefohlene möglichen Gefährdungen für sexualisierte Gewalt ausgesetzt sein können, sorgfältig geprüft. Es werden Stärken und Schwachstellen der örtlichen Gegebenheiten und Strukturen sowie vorhandener Schutzmaßnahmen erkannt und dokumentiert.

Die Analyse bezieht sich auf:

- 🌀 physische Räume (z.B. Gruppenräume, Treppenhäuser)
- 🌀 Kommunikationsräume (z.B. Beschwerdewege, Fehlerkultur)
- 🌀 strukturelle Räume (z.B. Verfahrenswege, Entscheidungsstrukturen)
- 🌀 virtuelle Räume (z.B. Social Media)

Das Ergebnis dient dazu, Risiken, die übergriffiges Verhalten und sexualisierte Gewalt begünstigen können, zu identifizieren und zu benennen, abzuwägen und festzustellen, welche strukturellen und konzeptionellen Verbesserungen erforderlich sind. Wir wissen, dass dadurch nicht jedes Risiko ausgeschlossen werden kann, dass aber die Benennung von Risiken zu einer Sensibilisierung führt.

UMGANG MIT beruflich und ehrenamtlich MITARBEITENDEN

ABSTINENZ - UND ABSTANDS GEBOT

In vielen Arbeitsbereichen unseres kirchlichen Handelns liegen Vertrauens-, Abhängigkeits- oder Machtverhältnisse vor.

Hier gilt das Abstinenzgebot. Dies besagt, dass in diesen Kontexten sexuelle Kontakte mit dem kirchlichen Schutzauftrag nicht vereinbar und daher verboten sind.



Ebenso fordern wir, dass alle Mitarbeitenden das **Abstandsgebot** wahren und somit das Nähe- und Distanzempfinden ihres Gegenübers achten.

SELBSTVERPFLICHTUNGSEKKLÄRUNG Voraussetzung für die Mitarbeit in unserem Kirchenkreis ist die Unterzeichnung einer **Selbstverpflichtungserklärung** (s. Anlage 2).

Diese wird zu Beginn einer Tätigkeit (auch im Ehrenamt) und in regelmäßigen Abständen, z.B. im Rahmen von Jahresgesprächen, besprochen. Die Selbstverpflichtungserklärung dient als Orientierungsrahmen für ein respektvolles Miteinander und den grenzachtenden Umgang mit Schutzbefohlenen. Sie formuliert Regelungen für Situationen, die für sexualisierte Gewalt und jegliche Form von Grenzüberschreitungen ausgenutzt werden könnten.

Die Regelungen sollten in einem gemeinsamen Prozess unter Beteiligung von Schutzbefohlenen, Mitarbeitenden und Leitungspersonen formuliert werden.

Die eigene Unterschrift bekräftigt den persönlichen Willen, für eine von Respekt und Grenzachtung geprägte Kultur einzustehen und sich nach bestem Wissen und Gewissen dafür einzusetzen.

ERWEITERTES FÜHRUNGSZEUGNIS Alle beruflich Mitarbeitenden in einem privat-rechtlichen oder öffentlich-rechtlichen Beschäftigungsverhältnis, müssen unabhängig von ihrer Tätigkeit nach dem Kirchengesetz der Evangelischen Kirche im Rheinland ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen. Dies gilt grundsätzlich auch für Auszubildende, Honorarkräfte und Praktikant:innen.

Für ehrenamtlich Tätige und Personen, die eine Aufwandsentschädigung erhalten, hat der Kreis-synodalvorstand festgelegt, in welchen Fällen – der Art, Intensität und Dauer des Kontakts mit Schutzbefohlenen entsprechend – ein erweitertes Führungszeugnis vorgelegt werden muss. (s. Anlage 3 und 4)

Das erweiterte Führungszeugnis darf zum Zeitpunkt der Vorlage nicht älter als drei Monate sein und ist nach Aufforderung nach fünf Jahren erneut vorzulegen. Die Einsichtnahme wird datenschutzkonform dokumentiert. Das Führungszeugnis verbleibt bei den Vorlegenden.

SCHULUNGEN Alle beruflich und ehrenamtlich Mitarbeitenden unseres Kirchenkreises sind zur Teilnahme an einer Schulung zur Prävention sexualisierter Gewalt verpflichtet. Ziele der Schulungen zum Thema sexualisierte Gewalt sind die Sensibilisierung für das Erkennen auch subtiler Formen sexualisierter Gewalt und das Erlangen von Handlungssicherheit im Verdachtsfall.

Je nach Aufgabengebiet und Intensität des Kontakts zu Schutzbefohlenen nehmen die Mitarbeitenden an entsprechenden Schulungen teil.

Als Schulungsformate werden Basis-Schulungen, Intensiv-Schulungen und Leitungs-Schulungen differenziert und angeboten (s. Anlage 3 und 5). Landeskirchlich geschulte Multiplikator:innen unseres Kirchenkreises bieten nach Absprache Schulungen für die beruflich und ehrenamtlich Mitarbeitenden des Kirchenkreises, der Gemeinden und ihrer Einrichtungen an.

Auch die Schulungen zur Prävention sexualisierter Gewalt von Anbietern außerhalb der Evangelischen Kirche können bei vergleichbarem Inhalt als gleichwertig anerkannt werden. Die Teilnahme zählt bei beruflich Mitarbeitenden als Dienstzeit, bei ihnen ist eine Kopie des ausgestellten Zertifikates zur Personalakte zu geben. Ehrenamtlich Mitarbeitenden unseres Kirchenkreises reichen eine Kopie des ausgestellten Zertifikates bei der Superintendentur ein oder mailen sie an: schutzkonzept@kklenep.de

Bei Fragen zu den Schulungen und zur Vermittlung einer Schulung schreiben Sie bitte an: schutzkonzept@kklenep.de oder melden sich bei **Frau Flitsch: Telefon: 02191.9681.112**

UMGANG MIT SCHUTZBEFOHLENIEN

Den Umgang mit Schutzbefohlenen legen wir konzeptionell fest, um wichtige Elemente in der alltäglichen (Bildungs-)Arbeit zu sichern.

Ein zentraler Aspekt ist dabei für uns **Partizipation**. Damit meinen wir die systematische Teilhabe von Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen an Entscheidungen, die sie betreffen. So erfahren sie sich als mitgestaltende Persönlichkeiten mit eigenen Rechten und Pflichten. Partizipation stärkt die Position von Schutzbefohlenen und verringert das Machtgefälle in Abhängigkeitsverhältnissen.

Ein weiterer wesentlicher Aspekt ist für uns die sexualpädagogische Bildung. Deren Ziele sind:

- ☉ Schutzbefohlene kennen ihre Rechte.
- ☉ Schutzbefohlene halten Regeln ein.

- ☉ Schutzbefohlene sind sprachfähig, sie können sich ausdrücken.
- ☉ Schutzbefohlene können ihren Körper/ihre Gefühle deuten und schlechte von guten Geheimnissen unterscheiden.
- ☉ Schutzbefohlene wissen, an wen sie sich vertrauensvoll mit Fragen/Anliegen wenden können.
- ☉ Schutzbefohlene erfahren die Kultur der Achtsamkeit in der Organisation und prägen diese mit. Sie werden ermutigt, auf Fehler aufmerksam zu machen und Probleme anzusprechen.
- ☉ Schutzbefohlene haben ein besseres Bewusstsein für ihre eigenen Grenzen.

BESCHWERDEMANAGEMENT

FEHLERKULTUR Menschen machen Fehler. Wo immer es möglich ist, diese offen zu thematisieren und ihnen nachzugehen, haben Grenzverletzungen, Übergriffe und sexualisierte Gewalt geringere Chancen. Darum ist uns eine gute Fehlerkultur wichtig. Zudem ist sie Basis auch für einen professionellen Umgang mit Fällen sexualisierter Gewalt. Sie trägt dazu bei, frühzeitig Fehlverhalten zu erkennen und zu benennen, zu melden bzw. einzuräumen, Fehlverhalten zu analysieren und gezielte Korrektur- und Präventionsmaßnahmen einzuleiten.

Für eine gelingende Fehlerkultur braucht es ein eingeübtes positives und vertrauensvolles Miteinander, einen respektvollen und wertschätzenden Umgang sowie die Fähigkeit zu konstruktiver Kritik. In solcher Atmosphäre können Fehler auch als Möglichkeit zur Weiterentwicklung gesehen werden.

In der Praxis bedeutet dies:

- ☉ Die Fehlerkultur ist im Rahmen des Schutzkonzeptes allen Mitarbeitenden bekannt und vertraut.
- ☉ Fehlverhalten wird erkannt und es gibt Wissen über Auswirkungen auf Schutzbefohlene.
- ☉ Fehler werden nicht nur kritisch hinterfragt, sondern dienen unter anderem auch als Möglichkeit zur Weiterentwicklung.
- ☉ Ursachen und Entstehungszusammenhänge werden sachlich analysiert.
- ☉ Fehler werden behoben und entsprechende Korrektur- und Präventionsmaßnahmen kontrolliert, damit zukünftiges Fehlverhalten ausgeschlossen wird.
- ☉ Wer Fehler macht, übernimmt die Verantwortung dafür und muss bei schwerwiegendem oder wiederholtem Fehlverhalten mit (arbeitsrechtlichen) Konsequenzen rechnen.

BESCHWERDEVERFAHREN

Ein festgelegtes Beschwerdeverfahren verbessert die Qualität des professionellen Handelns und schützt Schutzbefohlene vor unprofessionellem Handeln und/oder bewusstem Fehlverhalten.

Das Beschwerdeverfahren regelt die Art und Weise des Umgangs mit Beschwerden, die sich auf Erfüllung von Aufgaben und Aufträgen einer Abteilung bzw. eines Arbeitsbereichs oder auf den Umgang im Kirchenkreis beziehen. Es beschreibt Beschwerdewege, beinhaltet einen konsequenten Umsetzungsplan für eine entsprechende Prüfung und Auswertung und regelt die Dokumentation.

Uns anvertraute Menschen werden altersentsprechend über ihre Beteiligungs- und Beschwerdemöglichkeiten unterrichtet und haben Zugang zu den nötigen Informationen.

Bei Beschwerden über sexualisierte Gewalt sind die Vertrauenspersonen des Kirchenkreises unmittelbare Ansprechpartner:innen. Das Vorgehen richtet sich nach dem mit diesem Schutzkonzept beschlossenen Interventionsleitfaden. Das Beschwerdemanagement des Kirchenkreises Lennep befindet sich derzeit im Gespräch mit der Mitarbeitervertretung und der Gleichstellungsbeauftragten in Überarbeitung und wird gesondert veröffentlicht werden.



WAS IST ZU TUN?

MASSNAHMEN IM KRISENFALL

Bei einer Vermutung oder einem Verdacht auf Verletzung der sexuellen Selbstbestimmung eines/r Schutzbefohlenen durch eine beruflich oder ehrenamtlich mitarbeitende Person unseres Kirchenkreises ist die erste Anlaufstelle eine der Vertrauenspersonen unseres Kirchenkreises.

VERTRAUENSPERSON

Im Kirchenkreis Lennep gibt es drei Vertrauenspersonen, die von den Betroffenen selbst oder von Menschen, denen der Fall bekannt geworden ist, aufgesucht werden können. Zwei von ihnen kommen nicht aus dem Kreis der Beschäftigten unseres Kirchenkreises. (s. Adressen S.22)

Die Vertrauenspersonen haben die Funktion eines „Lotsen im System“. Sie nehmen Angaben und Fragen von Betroffenen und Ratsuchenden auf und wissen, wie die weiteren Verfahrenswege sind. Dabei weisen sie auch auf die Meldepflicht hin. Sie selbst sind von der Meldepflicht ausgenommen.

Ihre Kontaktdaten sind auch auf der Homepage des Kirchenkreises zu finden.

Die Vertrauenspersonen sind mit anderen Hilfsangeboten (z.B. mit „insoweit erfahrenen Fachkräften“, Fachberatungsstellen vor Ort, der Meldestelle, Interventionsteams etc.) vernetzt und stehen in Kontakt zur landeskirchlichen Ansprechstelle sowie dem Amt für Jugendarbeit der Evangelischen Kirche im Rheinland. Die Vertrauenspersonen nehmen an der Arbeit im Netzwerk der Vertrauenspersonen in der Evangelischen Kirche im Rheinland teil.

INTERVENTIONSTEAM

Sobald die Mitteilung bei der Vertrauensperson ankommt, ruft diese das Interventionsteam kurzfristig zur Einschätzung der Dringlichkeit, zu einer ersten Einschätzung der Sachlage, bei Minderjährigen zur Gefährdungseinschätzung gemäß § 8a SGB VIII, weiterer Maßnahmenplanung und möglicher strafrechtlicher Bedeutung zusammen. Hierbei ist keine Rücksicht auf die Verhinderung einzelner Mitglieder des Interventionsteams zu nehmen. Die im Kinderschutz erfahrene Fachkraft muss im Notfall durch eine andere insoweit erfahrene Fachkraft innerhalb des Kirchenkreises Lennep (bekannt) oder von außerhalb ersetzt werden.

DAS INTERVENTIONSTEAM BESTEHT AUS FOLGENDEN PERSONEN:

1. Eine der Vertrauenspersonen:
Sabine Königsbüscher, Herrmann Utzat
Maren Wunderlich-Gerwers
2. Superintendentin:
Antje Menn
3. Referentin für Öffentlichkeitsarbeit:
Katrin Volk
4. Jurist: Roland Schmidt
5. Ggfs. direkt Vorgesetzte:r des/der Beschuldigten bzw. Vorsitzende:r des Leitungsgremiums des/der Betroffenen
6. Ggfs. direkt Vorgesetzte:r des/der Betroffenen bzw. Vorsitzende:r des Leitungsgremiums des/der Betroffenen
7. Ggfs. insoweit erfahrene Kinderschutzfachkraft (§ 8a SGB VIII)

Das Interventionsteam hat sowohl die Fürsorge- und Aufsichtspflicht für den/die Schutzbefohlenen und die Verantwortung gegenüber den Personensorgeberechtigten als auch die Fürsorgepflicht für den/die beschuldigte/n Mitarbeiter:in zu beachten. **Jeder begründete Verdacht ist unmittelbar bei der landeskirchlichen Meldestelle zu melden.** (s. Meldepflicht S. 20)

INTERVENTIONSPLAN

Der Interventionsplan tritt in Kraft, sobald sich eine Meldung nach Prüfung durch das Interventionsteam zu einem Verdacht bezüglich einer Grenzverletzung oder sexualisierter Gewalt verdichtet. Er dient als Handlungsleitfaden für die Verantwortlichen und gibt allen Beteiligten Handlungssicherheit.

Inhalte des Interventionsplanes sind:

- ☉ Zuständigkeiten und Verantwortlichkeiten sind im Interventionsplan geregelt. Die Verantwortlichen sind benannt.
- ☉ Das Vorgehen im Krisenfall ist festgelegt.
- ☉ Es kommt zeitnah zu einer Klärung der Vermutung/des Verdachts.
- ☉ Der Schutz von Betroffenen wird schnellstmöglich sichergestellt.
- ☉ Arbeitsrechtliches Handeln bei begründetem Verdacht kann greifen.
- ☉ Angemessene Hilfsangebote für alle Beteiligten werden aktiviert.
- ☉ Es folgt eine Dokumentation nach internen Vorgaben.

Dabei ist zu beachten, dass im Falle eines begründeten Verdachts von sexualisierter Gewalt an Personen unter 18 Jahren das Kindeswohl an erster Stelle steht. In diesen Fällen ist neben der Meldepflicht an die landeskirchliche Meldestelle (s. Seite 20) eine Gefährdungseinschätzung bezüglich des Kindeswohls gemäß §8a SGB VIII mit einer insoweit erfahrenen Fachkraft vorzunehmen.

Auf die Einbeziehung der Personensorgeberechtigten ist besonders zu achten, wenn dies den wirksamen Schutz des Kindes nicht beeinträchtigt. Außerdem ist zu beachten, dass bei einer beschuldigten Person, die im öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis steht, die Fallverantwortung immer in der Abteilung 2 des Landeskirchenamtes bei der/dem ermittelnden Jurist:in liegt. Steht die beschuldigte Person in einem Angestelltenverhältnis, liegt die Fallverantwortung beim Anstellungsträger.

Der Schutz der betroffenen Person hat besondere Priorität. Bei minderjährigen Betroffenen werden über den Verdacht und die unternommenen Schritte die Personensorgeberechtigten umgehend informiert. Deren Wünsche und Lösungsvorschläge werden in das weitere Vorgehen mit einbezogen. Die Information der Personensorgeberechtigten unterbleibt, wenn hierdurch das Kindeswohl gefährdet würde. Der betroffenen Person und den Personensorgeberechtigten wird, wenn gewünscht, Beratung u.a. durch die Ansprechstelle vermittelt. Die Verfahrensabläufe sind gegenüber der bzw. dem Betroffenen und den Personensorgeberechtigten transparent zu halten. Den Personensorgeberechtigten werden darin unterstützt, sich vor Erstattung einer Anzeige juristisch beraten zu lassen.

Die beschuldigte Person kann angehört werden, wenn dies ohne Gefährdung der Aufklärung des Sachverhalts bzw. des strafrechtlichen Ermittlungsverfahrens möglich ist. Insbesondere wenn Übergriffe auf weitere Personen zu befürchten sind, kann es erforderlich sein, die beschuldigte Person aus dem Arbeitsfeld (Suspendierung, Hausverbot, etc.) zu nehmen, auch bevor genauere Ermittlungsergebnisse vorliegen.

In besonders schweren Fällen oder wenn sich die Verdachtsmomente verdichten, besonders aber wenn gegen die beschuldigte Person Anklage erhoben wird, kann auch eine sog. „Verdachtskündigung“ in Frage kommen. Diese erfordert eine vorherige Anhörung der beschuldigten Person und u.a. die Beteiligung der Mitarbeitervertretung (MAV) nach dem Mitarbeitervertretungsgesetz. Die Gefährdungseinschätzung, der Schutzplan und die geplanten Maßnahmen sind entsprechend zu dokumentieren und sicher aufzubewahren.

WAS IST ZU TUN?

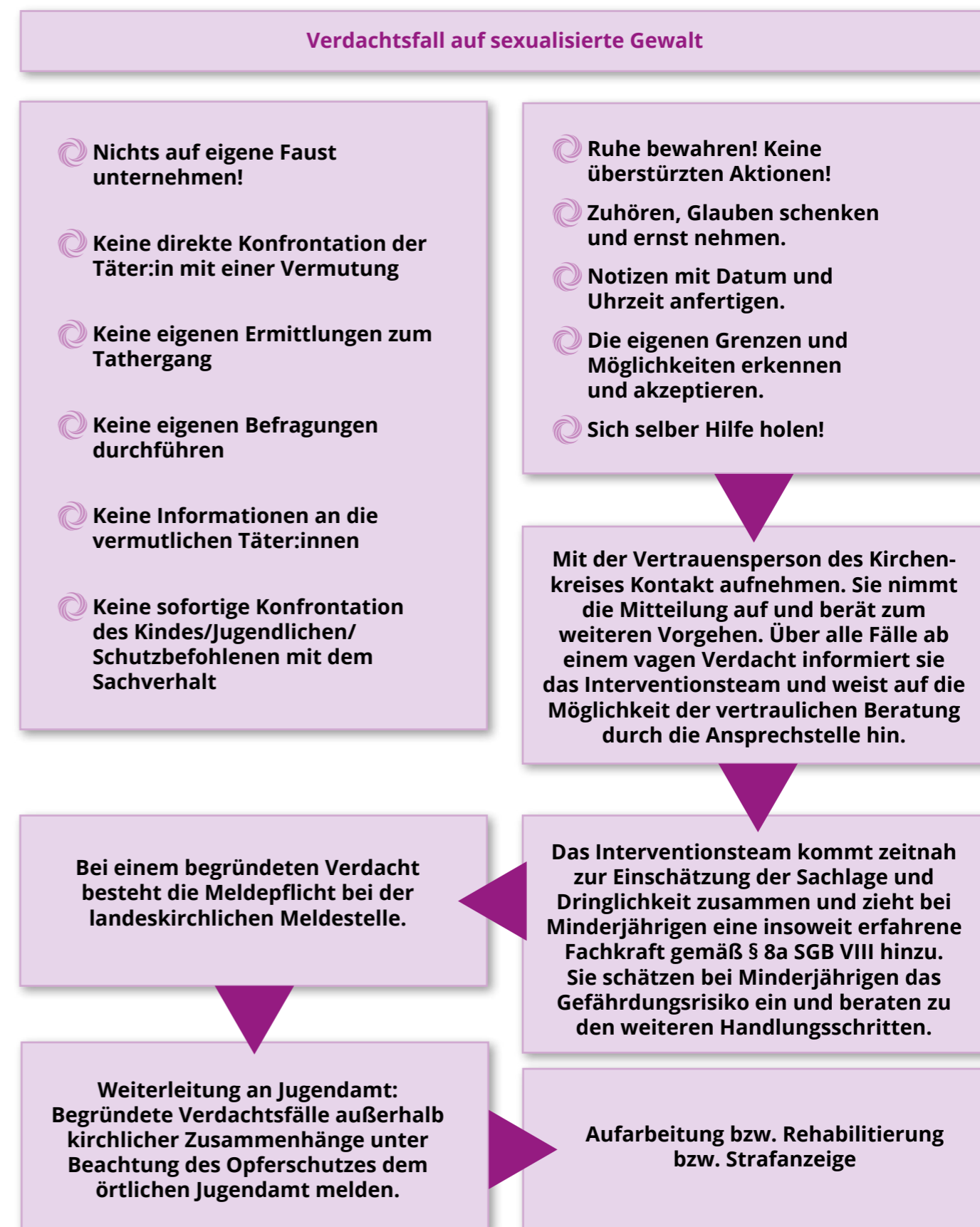


Je nach Schwere des Verdachts sind verschiedene Vorgehensweisen notwendig und möglich.

IM GRUNDSATZ GILT FOLGENDER ABLAUF

- ☉ Darstellung der Vermutung/des Verdachts/der Beobachtung im Interventionsteam
- ☉ Bei minderjährigen Betroffenen Gefährdungseinschätzung mit einer insoweit erfahrenen Fachkraft gem. § 8a SGB VIII
- ☉ Vereinbarung von Maßnahmen, deren Umsetzung und Zuständigkeiten zum Schutz des betroffenen Kindes, des betroffenen Jugendlichen oder des/der betroffenen Schutzbefohlenen
- ☉ Bei minderjährigen Betroffenen Einbeziehung der Personensorgeberechtigten, sofern hierdurch das Kindeswohl nicht gefährdet wird.
- ☉ Bei minderjährigen Betroffenen Prüfung der Einschaltung des Jugendamtes
- ☉ Entscheidung über eine Freistellung des bzw. der Mitarbeitenden
- ☉ Prüfung der Möglichkeit, Strafanzeige zu erstatten
- ☉ Treffen einer eindeutigen und ausreichenden Sprachregelung hinsichtlich des Verdachts auch für die Öffentlichkeit
- ☉ Dem bzw. der aufdeckenden Mitarbeitenden und deren Team sowie den Leitungskräften werden externe Unterstützungen zur Aufarbeitung im Verfahren zur Verfügung gestellt.
- ☉ Verbindliche Vereinbarung über das weitere Vorgehen

INTERVENTIONSLEITFADEN BEI SEXUALISIERTER GEWALT



WAS IST ZU TUN?

ANSPRECHSTELLE

Alle ehrenamtlich und hauptamtlich Mitarbeitenden haben das Recht, sich jederzeit zur Einschätzung eines Verdachts von der Ansprechstelle vertraulich beraten zu lassen.

MELDEPFLICHT

Bei jedem begründetem Verdacht auf sexualisierte Gewalt oder einem Verstoß gegen das Abstinenzgebot (s. Seite 12) besteht für **alle beruflich und ehrenamtlich Mitarbeitenden eine Meldepflicht an die landeskirchliche Meldestelle.**

Hierbei handelt es sich um eine individuelle Meldepflicht für die Person, die den Verdacht hat oder der etwas mitgeteilt wurde. Bei ehrenamtlich Mitarbeitenden kann die Meldepflicht auch die Vertrauensperson übernehmen.

Die Meldung kann telefonisch, per E-Mail oder persönlich nach Terminvereinbarung erfolgen. Die Meldestelle gibt zu Beginn des Gesprächs einige Hinweise zum offiziellen Verfahren, hört sich den geschilderten Vorfall und die Verdachtsmomente an und leitet dann an die verantwortlichen Stellen (z. B. an Jurist:innen im Landeskirchenamt oder an die jeweilige Leitungsperson bzw. das Leitungsgremium) zur Verdachtsklärung und ggfs. zur 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.

STRAFANZEIGE

Unbeschadet der hier aufgezeigten internen Ansprechbarkeiten und Aufarbeitung im Zuständigkeitsbereich unseres Kirchenkreises ist in Fällen von Verdacht auf sexualisierte Gewalt darauf hinzuweisen: Betroffene, Personensorgeberechtigte, Mitarbeitende und ggf. andere Zeugen bleiben davon unabhängig und auf der Grundlage eigener Abwägungen frei, Strafanzeige bei den strafrechtlichen Ermittlungsbehörden (Polizei und Staatsanwaltschaft) zu erstatten.

Die Strafverfolgungsbehörden werden grundsätzlich über tatsächliche Anhaltspunkte informiert, die darauf hindeuten, dass eine Straftat gegen die sexuelle Selbstbestimmung begangen wurde.

In allen Fällen von Verdacht auf sexualisierte Gewalt mit strafrechtlicher Relevanz wird vom Interventionsteam immer die Möglichkeit der Erstattung einer Strafanzeige gegen den bzw. die Mitarbeitende geprüft.

Ausnahmen von der Strafanzeige können im Einzelfall gemäß der Vorgaben des Unabhängigen Beauftragten der Bundesregierung erfolgen, wenn die betroffene Person bzw. deren Personensorgeberechtigte die Erstattung einer Strafanzeige ausdrücklich ablehnen und die Gefahr einer Re-Traumatisierung besteht.

Dies ist vom Interventionsteam und dem Träger gründlich abzuwägen und zu dokumentieren. Die Möglichkeiten der Anonymen Spurensicherung (ASS) sind bekannt und das Interventionsteam berät Betroffene im Einzelfall hierüber.

KONTAKTDATEN DER ANSPRECHSTELLE

Telefonnummer: 0211 361.03.12

E-Mail-Adresse: claudia.paul@ekir.de

Postanschrift: **Ansprechstelle für den Umgang mit Verletzung der sexuellen Selbstbestimmung der EKIR
Hans-Böckler-Str. 7, 40476 Düsseldorf**

KONTAKTDATEN DER MELDESTELLE

Telefonnummer: 0211 456.26.02

E-Mail-Adresse: meldestelle@ekir.de

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

WIE GEHT ES WEITER?

Neben der Prävention und Intervention ist die Aufarbeitung eines Verdachtsfalls von großer Bedeutung, da Vermutungen und Verdachtsmitteilungen immer die Personen, die von ihnen erfahren, und auch ganze Systeme wie Teams, Einrichtung und Träger irritieren. Daher ist eine professionelle Aufarbeitung notwendig. Sie wird vom Interventionsteam angestoßen und erfolgt unter Einbeziehung externer Fachkräfte.

AUF INSTITUTIONELLER EBENE LAUTET DIE LEITFRAGE:

Dabei werden folgende Aspekte in den Blick genommen:

- ☉ Eine systematische Analyse der Geschehnisse und der daraus resultierenden Handlungsabläufe
- ☉ Überlegung und Entscheidung zur Veränderung bestehender Strukturen zu einem verbesserten Schutz und reflektierteren Umgang in der Zukunft
- ☉ Wertschätzung der Beschwerdemeldung

REHABILITIERUNG

Zur Aufarbeitung gehört eine Rehabilitierungsstrategie von zu Unrecht Verdächtigten oder Beschuldigten, von Betroffenen, denen zunächst nicht geglaubt wurde, wie von von nicht aufklärbaren Vermutungsäußerungen Betroffenen.

Im Fall eines unbegründeten Verdachts oder einer unbegründeten Beschuldigung schlägt das Interventionsteam dem Träger geeignete Maßnahmen zur Rehabilitierung vor.

WAS KÖNNEN WIR AUS DEM GESCHEHEN LERNEN?

Auf individueller Ebene bedeutet Aufarbeitung, direkt und indirekt betroffene Personen darin zu unterstützen, das Geschehene zu verarbeiten, ihnen Beratungs- und Seelsorgeangebote zu vermitteln und für den Fall einer nicht möglichen Wiedereingliederung einen angemessenen anderen Arbeitsplatz bereit zu stellen.

Dazu zählen z.B. Unterstützungsmaßnahmen zur Wiedereingliederung des Beschuldigten, Erkennen der Motivlage derer, die eine Falschbeschuldigung erhoben haben, Hilfe bei Formulierungen für den Vorgesetzten bzw. die Vorgesetzte und die Mitarbeiterschaft.

In dem Fall, dass einer bzw. einem Betroffenen zunächst nicht geglaubt oder dessen bzw. deren Mitteilung nicht ernst genommen worden war, sind geeignete Wege für eine Entschuldigung und angemessene Maßnahmen zur Rehabilitierung der Betroffenen durchzuführen.

Zudem wird transparent gemacht, dass der Fall nun in Bearbeitung ist. Ebenso müssen im Fall von nicht aufklärbaren Vermutungsäußerungen – Aussage gegen Aussage – angemessene Rehabilitierungsmaßnahmen erfolgen.

In allen Fällen sind die Rehabilitierungsmaßnahmen immer im Kreis derer durchzuführen, denen der entsprechende Fall bekannt wurde.

EVALUATION

Da die Arbeit in unseren Arbeitsfeldern im stetigen Wandel ist, auch gesetzliche Regelungen sich ändern können und vor allem die Umsetzung dieses Schutzkonzepts selbst prozessualen Charakter hat, wird es regelmäßig auf notwendige Anpassungen überprüft und ggfs. aktualisiert. Diese Überprüfung soll in einem Zeitraum von 3 - 5 Jahren erfolgen.

Folgende Aspekte werden dabei berücksichtigt:

- ☉ Frage an die Abteilungen, Gemeinden und Einrichtungen im Kirchenkreis zu den Erfahrungen mit dem Schutzkonzept
- ☉ Überprüfung der Potenzial- und Risikoeinschätzung: Sind die beschriebenen Tätigkeitsfelder noch aktuell?
- ☉ Auswertung von Verdachtsfällen und konkreten Fällen: Greifen die Mechanismen des Beschwerdeverfahrens und die Interventionspläne?
- ☉ Beschlussfassung zu notwendigen Veränderungen/Verbesserungen und Formulierung von Vorschlägen.

Die Verantwortung zur regelmäßigen Überprüfung des Schutzkonzeptes des Kirchenkreises liegt beim Kreissynodalvorstand bzw. der AG Schutzkonzept.

KOOPERATION UND VERNETZUNG

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

Wenn verschiedene Akteure (Trägervertreter:innen, Pädagog:innen, Sozialarbeiter:innen, Berater:innen, ehrenamtlich Tätige) in regionalen und auch überregionalen Arbeitskreisen zusammenarbeiten, erfüllen sie damit nicht nur die Verpflichtung zur Qualitätsentwicklung aus § 79 des Bundeskinderschutzgesetzes für die öffentlichen Träger, sondern stärken sich gegenseitig in der Wirkung ihrer präventiven Arbeit.

In der Evangelischen Kirche im Rheinland arbeitet das Netzwerk der Vertrauenspersonen für das Schutzkonzept gegen sexualisierte Gewalt ebenfalls als multidisziplinäres Team. Die Vertrauenspersonen des Kirchenkreises und die Vertrauensperson für die Kinder- und Jugendarbeit des Kirchenkreises nehmen an den Treffen des Netzwerkes teil. Ein Erfahrungsaustausch mit den örtlich und überörtlich vorhandenen Institutionen und Einrichtungen dienen der Qualitätssicherung des Schutzkonzeptes gegen Sexualisierte Gewalt im Evangelischen Kirchenkreis Lennep.

Remscheid, 09.03.2022

Julie Neuw
Superintendentin

ADRESSEN

- Vertrauenspersonen für den Evangelischen Kirchenkreis Lennep und die Gemeinden und deren Einrichtungen:

Sabine Königsbüscher
02191-9681120

Hermann Utzat
02191-663489

Maren Wunderlich-Gerwers
Diakonisches Werk, Kirchhofstr. 2, 42853 Remscheid
02191-5916063
m.wunderlich-gerwers@diakonie-kkennep.de

- Kontaktdaten der Ansprechstelle:

Claudia Paul
0211-3610312
Claudia.paul@ekir.de

- Kontaktdaten der Meldestelle:

Evangelische Kirche im Rheinland Landeskirchenamt
0211-4562602
meldestelle@ekir.de

- Fachkräfte zur Gefährdungseinschätzung des Kinderwohls:

Iris Nigbur
Insoweit erfahrene Kinderschutzfachkraft
Diakonisches Werk, Kirchhofstr. 2, 42853 Remscheid
02191-5916064
i.nigbur@diakonie-kkennep.de

- Ansprechpartnerin für Schulungen:

Tanja Flitsch
Ev. Kirchenkreis Lennep, Geschwister-Scholl-Str. 1a, 42897 Remscheid
02191-9681112
schutzkonzept@kkennep.de

ANLAGEN

1) Muster Potenzial- und Risikoanalyse



2) Selbstverpflichtungserklärung des Evangelischen Kirchenkreises Lennep



3) Liste Einholung von erweiterten Führungszeugnissen und verpflichtenden Schulungen



4) Musterbescheinigung Antragstellung des erweiterten Führungszeugnisses

5) Schulungsformate

Musterbescheinigung Antragstellung des erweiterten Führungszeugnisses

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 Kirchengesetzes der Evangelischen Kirche im Rheinland zum Schutz vor sexualisierter Gewalt wird deshalb die Einsichtnahme in ein aktuelles erweitertes Führungszeugnis notwendig.

Variante 3 (erneute Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses aufgrund Zeitablaufs)

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

Ihr Tätigkeitsbereich umfasst _____

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

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

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

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

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

Mit freundlichen Grüßen

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

Die Evangelische Kirchengemeinde _____ beabsichtigt

Vorname, Nachname _____

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

Vorname, Nachname _____

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

Vorname, Nachname _____

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

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

Vorname, Nachname _____

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

Mit freundlichen Grüßen

**EINHOLUNG DER ERWEITERTEN FÜHRUNGSZEUGNISSE
IN DER KIRCHENGEMEINDE**

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

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

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

Sie müssen in der Kirchengemeinde darauf achten, dass

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

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

Folgende Beschlüsse muss das Presbyterium fassen:

A. Grundsatzentscheidung über die Zuständigkeit

1. Die Verantwortung für die Einhaltung des Verfahrens zur Einholung der erforderlichen erweiterten Führungszeugnisse übernimmt _____
Vorname, Nachname

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

Vorname, Nachname

Die Stellvertretung übernimmt _____
Vorname, Nachname

Die entsprechende Person bereitet den Beschlussvorschlag für das Verfahren vor.

B. Regelungen zum Verfahren:

1. In folgenden Arbeitsbereichen der Kirchengemeinde sind Ehrenamtliche und „einfachen“ Praktikant*innen tätig:

2. Für folgende Arbeitsbereiche _____ werden Listen aller dort tätigen Ehrenamtlichen und einfachen Praktikant*innen durch _____ geführt und aktualisiert.
1. + 2. Wenn in allen Arbeitsbereichen Ehrenamtliche und einfache Praktikant*innen tätig sind und für alle Arbeitsbereiche die Prüfung, ob ein erweitertes Führungszeugnis vorgelegt werden muss, durchgeführt werden muss oder alle Ehrenamtlichen und einfachen Praktikant*innen ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen müssen, können die Beschlüsse unter 1. und 2. zusammengefasst werden:
Eine Liste aller in der Kirchengemeinde tätigen Ehrenamtlichen und einfachen Praktikant*innen wird durch _____ geführt, die Stellvertretung übernimmt _____
3. Für die Einholung der erweiterten Führungszeugnisse (Ehrenamtliche anschreiben, Einsichtnahme, Wiedervorlage organisieren, erneut anfordern) ist _____ zuständig, die Vertretung übernimmt _____
(z. B. Kirchmeister*in, Presbyter*in, Gemeindebüro, gemeinsame Verwaltung [Wahlaufgabe!])
4. Für den Fall einer Eintragung im erweiterten Führungszeugnis teilt _____
(Vertretung übernimmt _____) der Person den Beschluss des Presbyteriums über die Beendigung der Tätigkeit / die Nicht-Aufnahme mit.

Hilfestellung für die Verantwortliche oder den Verantwortlichen:

Was ist zu tun, wenn Ehrenamtliche oder „einfache“ Praktikant*innen, ihre Tätigkeit ab dem 1.1.2021 neu aufnehmen?

Wird die Tätigkeit in einem Arbeitsbereich aufgenommen, in dem die Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses geprüft werden muss? Siehe Beschluss des Presbyterium unter B. 2

JA NEIN >> nichts weiter zu veranlassen

Gilt Vorlagepflicht in dem Arbeitsbereich immer?

JA >> weiter mit Information an Zuständigen für Einholung erweitertes Führungszeugnis

Gilt Vorlagepflicht nur nach Prüfung?

- JA >> die Vorsitzende oder der Vorsitzender des Presbyteriums muss dann die Vorlagepflicht prüfen
- Muster Prüfschema ausfüllen (siehe 5.1) und zu den Personalunterlagen nehmen.
- Es muss kein Führungszeugnis vorgelegt werden – nichts weiter zu veranlassen.
- Es muss ein Führungszeugnis vorgelegt werden – dann weiter mit Information an Zuständigen für Einholung erweitertes Führungszeugnis.

Einholung des Führungszeugnisses

- Aufforderung zur Vorlage des erw. Führungszeugnisses
- Einsichtnahme
- Keine Eintragung vorhanden – Wiedervorlage vermerken, damit vor Ablauf von 5 Jahren aktuelles FZ angefordert werden kann.
- Eintragung vorhanden:
>> in Personalunterlagen vermerken: Ausstellungsdatum des Führungszeugnisses; Datum der Einsichtnahme; Umstand, dass Eintragung vorhanden >> Beschluss des Presbyteriums herbeiführen.
- Presbyterium stellt durch Beschluss fest, dass eine Voraussetzung für die Tätigkeit fehlt oder entfallen ist (siehe Art. 47 Satz 1 Kirchenordnung).
- Mitteilung des Beschlusses an Ehrenamtliche / Praktikant*innen

SCHULUNGSFORMATE

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

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

MODUL	BASIS-FORTBILDUNG	INTENSIV-FORTBILDUNG	LEITUNGSFORTBILDUNG
Zielgruppen	<ul style="list-style-type: none"> Mitarbeitende¹ mit sporadischem und kurzfristigem Kontakt zu Schutzbefohlenen 	<ul style="list-style-type: none"> Mitarbeitende mit intensivem Kontakt zu Schutzbefohlenen Mitarbeitende mit regelmäßigem Kontakt zu Schutzbefohlenen 	<ul style="list-style-type: none"> Leitungsverantwortliche und deren Stellvertretungen
Berufs- und Beschäftigungsgruppen	<p>Freiwilligendienstleistende, Hausmeister*innen, Küster*innen, Verwaltungskräfte, Reinigungskräfte, Küchenkräfte, Hauswirtschaftskräfte, Mitarbeitende in der Haustechnik, Gemeindehelfer*innen, Kirchenmusiker*innen, Gärtner*innen, Praktikant*innen, Langzeitpraktikant*innen, Honorarkräfte</p>	<p>Gemeindepädagog*innen, Lehrer*innen, Erzieher*innen, Mitarbeitende in Einrichtungen für Schutzbefohlene (Kindertageseinrichtungen, Kinderkrippen, Offene Ganztagsangebote, Schule, stationäre Einrichtungen, usw.), Freiwilligendienstleistende, Mitarbeitende in der Kinder- und Jugendarbeit, Mitarbeitende in der Arbeit mit Konfirmand*innen, Kirchenmusiker*innen, Langzeitpraktikant*innen, Ärzt*innen, Pflegepersonal, Betreuer*innen, Inklusionshelfer*innen, Gemeindehelfer*innen</p>	<p>Superintendent*innen, Skriba, Presbyter*innen, Mitglieder im Kreissynodalvorstand, Pfarrer*innen, Fachreferent*innen, Leitungen von Einrichtungen/Ämtern/Werken</p>
Inhaltsschwerpunkte	<ul style="list-style-type: none"> Was ist sexualisierte Gewalt? eigene Rechte und Pflichten erweitertes Führungszeugnis Selbstverpflichtungserklärung Strategien von Täter*innen Umgang mit Betroffenen Nähe- und Distanzverhältnis Interventionsplan / Notfallplan Wissen um die Ansprechpersonen 	<p>Basis-Fortbildung plus</p> <ul style="list-style-type: none"> Entwicklung kindlicher und jugendlicher Sexualität Schutzkonzept Prävention ausführlich Intervention ausführlich Recht Seelsorge theologische Aspekte des christlichen Menschenbildes 	<p>Basis- und Intensiv-Fortbildung plus</p> <ul style="list-style-type: none"> Leitlinien und Präventionsordnung Personalführung und -auswahl Recht ausführlich individuelle und institutionelle Aufarbeitung und Rehabilitation



Impressum

V.i.S.d.P. Pfarrerin Antje Menn
Superintendentin des Ev. Kirchenkreises Lennep
Redaktion: Pfarrerin Antje Menn
Gestaltung: Gestaltungsbüro Drescher
Geschwister-Scholl-Straße 1a
42897 Remscheid
Telefon: 0 21 91 - 96 81 - 0
Fax: 0 21 91 - 96 81 - 199
E-Mail: superintendentur.lennep@ekir.de
www.kirchenkreis-lennep.de