

RAHMENSCHUTZKONZEPT

Evangelischer Kirchenkreis Aachen

Konzept zum Schutz vor sexualisierter Gewalt

INHALT

Vorwort	3
1. Präambel	5
2. Schutzkonzept	7
2.1 Ziele des Schutzkonzepts	7
2.2 Aufbau	8
2.3 Erläuterungen zum Sprachgebrauch	8
3. Sensibilisierung und Prävention	9
3.1 Sensibilisierung	9
3.2 Prävention	10
3.3 Potential- und Risikoanalyse	11
3.4 Material zur Potential- und Risikoanalyse	11
4. Schulungen und Gesprächsangebote	23
4.1 Schulungskonzept im Kirchenkreis Aachen	23
4.1.1 Schulung in der Arbeit mit Kindern	24
4.1.2 Schulung in der Jugendarbeit	24
4.1.3 Schulung in der allgemeinen kirchlichen Arbeit	25
4.1.4 Schulung in der Diakonie	25
4.1.5 Information über Fortbildungen und Schulungen	25
4.2 Selbstverpflichtungserklärung	26
4.3 Erweitertes polizeiliches Führungszeugnis	26
4.3.1 Ehrenamtliche	26
4.3.2 Beruflich tätige Personen	26
4.4 Material	27
5. Begleitung und Kommunikation	43
5.1 Krisenintervention	43
5.2 Interventionsteam	47
5.3 Kommunikation mit der Öffentlichkeit und den Medien	47
5.4 Aufgaben von Leitungspersonen der Abteilungen oder Gemeinden	48
5.5 Hilfe und Beratung für Betroffene	48
5.5.1 Vertrauenspersonen	48
5.5.2 Beratung durch die Arbeitsstelle Prävention der EKIR	49
5.5.3 Ansprechstellen außerhalb kirchlicher Strukturen	49

5.6 Umgang mit Beschwerden	50
5.6.1 Umgang mit Beschwerden von Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen	50
5.6.2 Umgang mit Beschwerden anderer Personengruppen	52
5.7 Beratung kirchlicher Rechtsträger und Mitarbeitender	54
5.8 Material	54
6. Überprüfung und Aufarbeitung	59
6.1 Überprüfung	59
6.2 Aufarbeitung	59
6.3 Rehabilitierung	60
6.4 Material	60

VORWORT

*„Einer trage des anderen Last,
so werdet ihr das Gesetz Christi erfüllen“ Galater 6, 2*

Menschen, die sexualisierte Gewalt an Leib und Seele erfahren haben, erleben anschließend oft die Einsamkeit, in der andere wegschauen, weghören oder ungläubig nicht wahrhaben wollen. Jede und jeder trägt dann allein ihre und seine Last, die von einem anderen aufgebürdet worden ist. Sexualisierte Gewalt fängt da an, wo Menschen belastet werden, indem andere Grenzen überschreiten. Diese Grenzen sind situativ und individuell unterschiedlich und vielfältig. Es braucht eine Kultur der Empathie, des Mitfühlens und Einübens, um heraus zu finden, wann und wo Menschen mitten unter uns belastet werden.

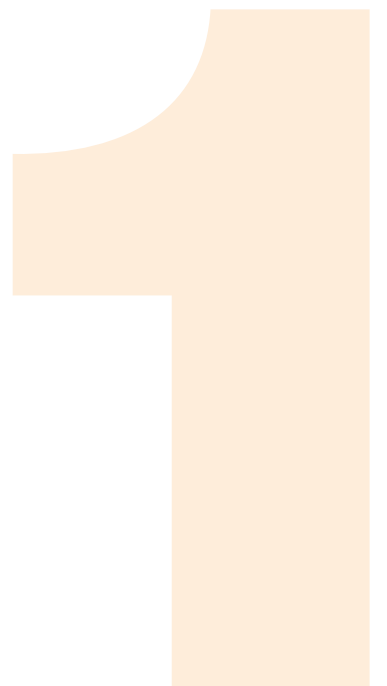
Paulus formuliert für das Miteinander in der Gemeinde eine ganz klare Regel und nennt sie das Gesetz Christi. „Einer trage des anderen Last, so werdet ihr das Gesetz Christi erfüllen“ (Galater 6, 2)

Es geht dabei also um etwas Entscheidendes und Zentrales in unserem Glauben und in unserer gelebten Nachfolge. In der Gemeinde Jesu Christi gilt nicht die Maxime: jeder trage seine eigene Last und sehe zu, wie er damit klarkomme. Vielmehr ist jede und jeder aufgerufen ihre und seine Kraft und Stärke einzusetzen, um die Last des anderen zu erkennen und mit zu tragen. Das wird dann keine Überforderung, wenn ich selbst ebenso mitgetragen werde von anderen in dem, was mir schwer auf der Seele liegt.

Ein Weg ist uns als Gemeinde gewiesen: Hinschauen und wahrnehmen, miteinander Wachsen und sich entfalten. Gemeinsam tragen: die Gaben und die Grenzen, die Belastungen und die stärkenden und ermutigenden Gemeinschaftserfahrungen. Unser Konzept zum Schutz vor sexualisierter Gewalt will praktisch und konkret zu einer veränderten Haltung in unserem Kirchenkreis und seinen Gemeinden beitragen.

Hans-Peter Bruckhoff

PRÄAMBEL



1. PRÄAMBEL

In der Dienstgemeinschaft der beruflich Tätigen und Ehrenamtlichen wollen wir Kirche als Ort der Begegnung gestalten. Wir wünschen uns, dass sich alle Menschen bei uns wohlfühlen. Sie sollen gerne zu uns kommen, sich begegnen und Vertrauen darauf haben, dass sie hier geschätzt und geschützt sind. Wir, die ehrenamtlich und hauptberuflich Mitarbeitenden können den Rahmen dafür schaffen. Nicht nur durch unser Schutzkonzept, sondern vor allen durch uns.

Wir, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Evangelischen Kirchenkreises Aachen haben das Ziel, alle Menschen orientiert an ihrer Lebenswelt wahr- und ernst zu nehmen.

Wir gehen achtsam mit allen Menschen um und respektieren die Vielfalt: kulturell, religiös, geschlechtlich und sexuell, sowie die Vielfalt der Familienformen. Wir achten auf Menschen, die von Armut bedroht sind, wir achten auf Menschen mit Einschränkungen. Alle sollen teilhaben und Wertschätzung und Respekt erfahren.

Wir versuchen, alle Menschen zu erreichen und ihnen zu zeigen: Du bist willkommen! Wir machen uns die Mühe, unsere Umgebung so zu gestalten, wie sie für alle passend ist!

Wir wollen aufmerksam und offen sein. Aber gleichzeitig bieten wir einen geschützten Raum, in dem Menschen sich ausprobieren und entfalten können. Wir bieten einen Raum, in dem sie Nähe und Vertrauen erfahren. Letztlich wollen wir das vermitteln, was wir durch Gott selbst erfahren haben.

SCHUTZKONZEPT



2. SCHUTZKONZEPT

Wir wissen, dass es uns oft nicht gelingt, unseren eigenen Ansprüchen gerecht zu werden. Deswegen wurde dieses Schutzkonzept entwickelt. Es macht bewusst, dass wir lernen müssen, achtsamer in diesem sensiblen Bereich miteinander umzugehen. Es macht deutlich, dass wir uns von alten gesellschaftlichen und religiösen Rollenmustern distanzieren müssen. Es hilft uns, über Sexualität zu reden. Es gibt uns die Möglichkeit, ein besseres Miteinander und bewusstes Verhalten einzuüben. Denn alle Menschen in unseren Kirchengemeinden und Einrichtungen sollen vor Grenzverletzungen, Übergriffen und anderen Formen der Gewalt geschützt werden.

Besonders müssen wir die Menschen im Blick haben, die bereits sexualisierte Gewalt in ihrem Leben erfahren haben. Nach dem Bericht des unabhängigen Beauftragten für Fragen des sexuellen Kindesmissbrauchs der Bundesregierung aus dem Jahr 2020 kann man davon ausgehen, dass jede*r siebte bis achte Erwachsene in Deutschland sexuelle Gewalt in Kindheit und Jugend erlitten hat. Dies gilt ebenso für Teilnehmende, Ehrenamtliche sowie Berufliche in den Gemeinden und Einrichtungen des evangelischen Kirchenkreises Aachen. Sie sind vielfach unerkannt in allen unseren Gruppen und Kreisen. Bei allen Maßnahmen zur Sensibilisierung und Prävention sind daher Selbstbetroffene besonders zu berücksichtigen. Auch sie gilt es, durch das Schutzkonzept zu schützen.

Verschiedene Einrichtungen in Gemeinden und dem Kirchenkreis verfügen über eigene Schutzkonzepte. Sie werden durch dieses Rahmenschutzkonzept des Kirchenkreises Aachen nicht aufgehoben. Weitergehende Regelungen des Rahmenschutzkonzeptes ergänzen allerdings die schon in den Einrichtungen bestehenden Regelungen.

2.1 Ziele des Schutzkonzepts

Das hier vorgelegte Schutzkonzept verfolgt folgende Ziele:

- (1) Es soll ein Klima der offenen und sensiblen Auseinandersetzung mit Sexualität und sexualisierter Gewalt geschaffen werden.
- (2) Beruflich und ehrenamtlich Mitarbeitende sowie Verantwortliche aller Arbeitsbereiche sollen sich der Ursachen und Folgen von (sexualisierter) Gewalt bewusst und für die Wahrnehmung von Grenzverletzungen sensibilisiert werden. Sie werden in ihrer Arbeit mit allen Menschen unter diesem Schutzaspekt besonders geschult und qualifiziert.
- (3) Kinder, Jugendliche und Erwachsene sollen gestärkt und sprachfähig gemacht werden, um sie dadurch vor Übergriffen und Grenzverletzungen zu schützen.
- (4) Potentiellen Tatpersonen soll der Zugang zu Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen so schwer wie möglich gemacht werden – d.h. es soll durch die Auseinandersetzung mit dem Thema eine erhöhte Aufmerksamkeit innerhalb der Gemeinden und Einrichtungen erlangt werden.
- (5) Betroffene und Mitarbeitende sollen wissen, wo und bei wem sie im Kirchenkreis Hilfe finden.

2.2 Aufbau

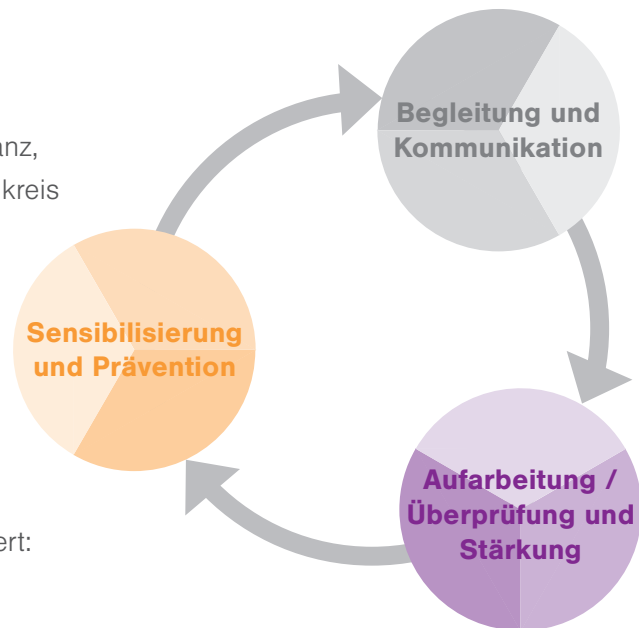
Um unsere Ziele umzusetzen, ist unser Schutzkonzept in drei Bereiche untergliedert:

Sensibilisierung und Prävention

Begleitung und Kommunikation

Aufarbeitung / Überprüfung und Stärkung

Hieraus ergibt sich ein Regelkreis, der für eine fortwährende Auseinandersetzung mit Nähe, Distanz, Sexualität und gewaltfreier Begegnung im Kirchenkreis sorgen soll.



Jedes Kapitel ist ebenso in drei Bereiche gegliedert:

Konzept (Was soll getan werden?)

Methode (Wie machen wir das?)

Material (Welche Hilfsmittel werden dafür gebraucht?)

Das Konzept legt den Grund, für das, was wir tun wollen (Methode). Um die Umsetzung für alle so einfach wie möglich zu gestalten, findet sich am Ende jeden Kapitels eine Materialsammlung. Diese enthält Vorlagen und weiterführende Dokumente für die Arbeit auf allen Ebenen.

2.3 Erläuterungen zum Sprachgebrauch

Das Schutzkonzept verwendet, soweit wie es möglich ist, inklusive Begriffe. So wird beispielsweise von Mitarbeitenden gesprochen, um nicht zwischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie Menschen mit anderer ohne bestimmte geschlechtliche Identität zu differenzieren. Bei allen Begriffen, bei denen das nicht möglich ist, wird das Gendersternchen mit anschließender männlicher oder weiblicher Form verwendet.

Eine weitere Erläuterung betrifft die Bezeichnung von Sachverhalten und Taten. In der derzeitigen Diskussion ist die einhellige Meinung, dass z. B. der Begriff „Kindesmissbrauch“ eine Verharmlosung darstellt und daher von „sexualisierter Gewalt gegen Kinder“ gesprochen werden muss. In diesem Schutzkonzept wird versucht, die derzeit anerkannte Terminologie zu verwenden. Wir orientieren dazu am „Begriffcheck und Formulierungshilfe“ von ECPAT-Deutschland. Dieser ist zu finden unter:

<https://www.terminologie.ecpat.de/>

SENSIBILISIERUNG UND PRÄVENTION



3. SENSIBILISIERUNG UND PRÄVENTION

Sexualisierte Gewalt ist ein sensibles Thema. Es gibt Menschen, die Widerstände dagegen hegen. Aber es ist wichtig, dass sich alle Mitarbeitenden damit auseinandersetzen.

Sensibilisierung und Prävention setzen an, bevor etwas passiert. Auch wenn bisher im eigenen Umfeld keine Fälle sexualisierter Gewalt vorgekommen sind, sollte man sich folgende Fragen stellen:

- Wie gehe ich mit Sexualität und sexualisierter Gewalt um?
- Wie kann ich Teilnehmende, Ehrenamtliche, Mitarbeitende und mich in diesem Themenfeld sensibilisieren?
- Wie gelingt eine Atmosphäre, in der sich Teilnehmende und Mitarbeitende rundum sicher fühlen?
- Wie unterschiedlich muss ich mit Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen in Bezug auf ihre Sexualität und sexuelle Identität umgehen?

Durch die Bearbeitung dieser Fragen wird sich eine eigene Haltung entwickeln, die den sensiblen und achtsamen Umgang miteinander fördern kann.

3.1 Sensibilisierung

Als Verantwortliche müssen wir uns mit den Aspekten von Sexualität bei uns selbst und im Umgang mit anderen Menschen auseinandersetzen. Hierzu muss zwischen grenzverletzendem Verhalten, Übergriffen und sexueller Gewalt unterschieden werden können.

Grenzverletzendes Verhalten ist einmalig, kann zufällig, unabsichtlich und/oder aufgrund mangelnder persönlicher oder fachlicher Kompetenzen erfolgen. Zur Bewertung der Grenzüberschreitung sind nicht nur objektive Faktoren, sondern auch subjektive Faktoren der betroffenen Personen maßgeblich. Unbeabsichtigte Grenzverletzungen können vielfach durch eine ernstgemeinte Entschuldigung und zukünftiges Unterlassen korrigiert werden.

Übergriffe kommen nicht unbeabsichtigt oder zufällig vor. Sie ergeben sich aus grundlegenden persönlichen und/oder fachlichen Defiziten, die bspw. durch massive und wiederholte Grenzverletzungen und/oder der Missachtung von physischen und psychischen Grenzen sowie Normen einhergehen.

Sexuelle Gewalt sind physische und psychische Handlungen, die ohne Einwilligung oder Einwilligungsbefähigung an Betroffenen vorgenommen werden.

Diese Wissenskompetenz ist notwendig, um Verdachtsmomente zu erkennen, zu unterscheiden und dazu in verantwortlichem Handeln Position zu beziehen. Dies geschieht durch die Reflexion der eigenen Haltung und der Achtung individueller Grenzsetzungen. Unter diesen Voraussetzungen kann im Kirchenkreis Aachen eine Gefährdung durch sexualisierte Gewalt von allen Verantwortlichen erkannt, bearbeitet und verringert werden.

Grundsätzlich gilt, dass Mitarbeitende, in deren Aufgabenbereich typischerweise Macht-, Abhängigkeits- und Vertrauensverhältnisse entstehen, zu einem verantwortungsvollen Umgang mit Nähe und Distanz verpflichtet sind. Sexuelle Kontakte in diesen Verhältnissen sind mit unserem kirchlichen Schutzauftrag unvereinbar und daher unzulässig (**Abstinenzgebot**).

Zudem haben alle Mitarbeitenden bei ihrer beruflichen oder ehrenamtlichen Tätigkeit das Nähe- und Distanzempfinden des jeweiligen Gegenübers zu achten (**Abstandsgebot**).

3.2 Prävention

Der wichtigste Bestandteil unseres Schutzkonzeptes ist die Prävention. Gemeint ist hier die Vorbeugung und Früherkennung, auch primäre und sekundäre Prävention genannt. Alle Menschen, die die Angebote des evangelischen Kirchenkreises Aachen nutzen oder in den Einrichtungen des Kirchenkreises Aachen arbeiten, sollen vor sexuellen Grenzverletzungen und sexueller Gewalt geschützt sein. Die präventive Arbeit im Kirchenkreis Aachen ist in folgender Weise aufgebaut:

- Ausgangspunkt ist eine Potential- und Risikoanalyse in Hinblick auf sexualisierte Gewalt. Dabei werden die Gebäude, Einrichtungen und das Gelände unserer Kirchengemeinden und des Kirchenkreises sowie die kirchlichen Strukturen auf ihr vorhandenes Gefährdungspotential überprüft. Wenn möglich und nötig sollen erkannte Gefahren beseitigt werden.
- Über Schulungen und Gesprächsangebote werden ehrenamtlich und beruflich Mitarbeitende dafür sensibilisiert, was sexuelle Grenzverletzung und sexualisierte Gewalt ist.
- Die Selbstverpflichtungserklärung reflektiert das eigene Verhalten und führt zu einer wachen Haltung gegenüber dem Thema.
- Über die Verpflichtung zur Vorlage des erweiterten polizeilichen Führungszeugnisses wird es Tatpersonen erschwert, im Kirchenkreis Aachen tätig zu werden.

3.3 Potential- und Risikoanalyse

Fälle sexualisierter Gewalt geschehen. Dazu gehören immer eine Täter-Opfer-Beziehung und ein Ort. An allen Orten gibt es Risiko- und Schutzfaktoren. Das gilt auch für unsere evangelischen Einrichtungen. Unser Ziel ist es, die Risikofaktoren zu minimieren und die Schutzfaktoren zu verstärken. Dazu dient die Potential- und Risikoanalyse. Mit Hilfe der Ergebnisse der Analysen sollen tatbegünstigende Strukturen abgebaut werden.

Potential- und Risikoanalysen sind in allen strukturellen und arbeitsspezifischen Handlungseinheiten in ihrem jeweiligen Verantwortungsbereich durchzuführen.

Hierzu gehören:

- Physische Räume (z. B. Kirche, Gemeindehaus, Gruppenraum, Keller, Toiletten, ...)
- Virtuelle Räume (z. B. Discord, Zoom, Social Media, ...)
- Kommunikationsräume (z. B. Gesprächskultur, Beschwerdewege, Fehlerkultur, ...)
- Strukturelle Räume (z. B. Konzeption, Verfahrenswege, Nähe- und Distanzgewohnheiten, ...)

3.4 Material zur Potential- und Risikoanalyse

Hier finden sich Vorlagen, die bei der Risiko- & Potenzialanalyse helfen.

Auszüge* aus:

Evangelische Kirche in Rheinland (Hg.)(2019): Schutzkonzepte praktisch 2021.

3. überarbeitete Auflage. Online unter: www.ekir.de/url/sfS

* Alle Auszüge sind der Gestaltung dieses Konzeptes angepasst.

1. Leitfragen zur Erstellung einer Einrichtungsspezifischen Potenzial- und Risikoanalyse

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

Hier finden Sie Leitfragen zur Erstellung einer einrichtungsspezifischen Potenzial- und Risikoanalyse, die als Grundlage dienen kann, um abschätzen zu können, welchen Umfang eine solche Analyse umfasst.

Im Kirchenkreis sollte eine Arbeitsgruppe gebildet werden, die den Prozess der Erarbeitung eines Schutzkonzeptes

a) für den Kirchenkreis erledigt und

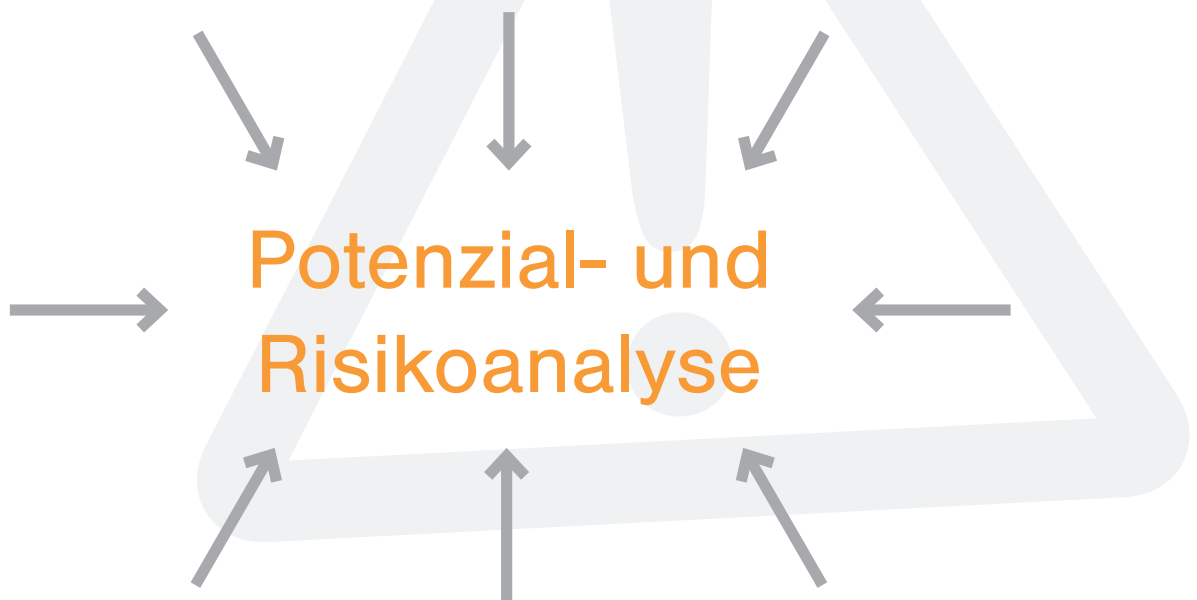
b) für die Gemeinden und ihre Einrichtung anstößt.

Im Kirchenkreis muss in einer Potenzial- und Risikoanalyse nach Angeboten für Kinder, Jugendliche und Schutzbefohlene geschaut werden, die der Kirchenkreis oder eine Einrichtung des Kirchenkreises verantwortet. Also z. B. verantwortet der Kirchenkreis überregionale Angebote für Kinder- und Jugendliche, wie z. B. zentrale Jugendgottesdienste, eine Jugendkirche, Konfirmandentage, Konfi-Cup, Kinderbibeltage etc.. Oder es gibt ein Familienbildungswerk mit Spielgruppen für Kinder in Trägerschaft des Kirchenkreises, einen gemeindeübergreifenden Kinderchor etc.. Aufgrund des vielfältigen Angebotes in Kirchenkreises, Gemeinden und ihren Einrichtungen ist es notwendig, die Analyse so passgenau wie möglich auf das jeweilige Tätigkeitsfeld abzustimmen.

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

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

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



Schutz vor sexualisierter Gewalt

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

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

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

Bedienungsanleitung

1. Bilden Sie eine Projektgruppe mit Personen aus unterschiedlichen Arbeitsbereichen zur Bearbeitung der Analyse.
2. 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 Punkte.
5. Nummerieren Sie Ihren Fragenkatalog - das hilft in der Besprechung und bei der Überarbeitung der Risikosituation.
6. Diskutieren Sie die Fragen: So lassen sich unklare Situationen aus der Gruppe heraus erklären. Nur so kann alles von allen Teilnehmenden erfasst werden.
7. Notieren Sie die „Risikosituationen“, besprechen Sie Lösungswege und halten Sie fest, wer sich wann um was kümmert. Verabreden Sie einen Termin zur Überprüfung!
8. Das Ergebnis der Potenzial- und Risikoanalyse sollte mit den Mitarbeiter*innen besprochen und anschließend schriftlich festgehalten werden.
9. Die Potenzial- und Risikoanalyse sollte in regelmäßigen Abständen, alle 3 bis 5 Jahre, immer wieder überprüft werden. Nur so kann festgestellt werden, ob es wirklich zu Veränderungen gekommen ist, ob alte Fehler wieder aufgetreten sind oder ob sich neue Risiken ergeben haben. Wir arbeiten immer wieder unter neuen Bedingungen (Umbauten, Umzüge, neue Mitarbeitende auf den unterschiedlichsten Ebenen, neue gesetzliche Bestimmungen u.ä.) und erleben kontinuierlich Veränderungen in unserer pädagogischen Arbeit.



1.1 Gemeinde

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

	JA	NEIN		JA	NEIN
Krabbelgruppen			Jugendfreizeiten		
Kinderkirche			Offene Arbeit		
Kinderbibelwoche			Projekte		
Kinder- / Jugendchor			Finden Übernachtungen statt?		
Kinder- / Jugendorchester			Sind Wohn- oder Transport-situationen vorhanden?		
Jugendkirche			Anvertraute Menschen in der Seel-sorge / Beratung		
Konfirmand*innengruppen			Anvertraute Menschen in der Pflege		
Hausaufgabenhilfe			Anvertraute Menschen in Fahr-diensten		
Kinder- / Jugendpatenschaften					
Kindergruppen					
Jugendgruppen					
Kinderfreizeiten					

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

	JA	NEIN
Kinder unter 3 Jahren		
Kinder mit erhöhtem Pflegebedarf		
Kinder / Jugendliche mit Behinderungen		
Erwachsene mit Behinderungen		
Kinder und Jugendliche mit Flucht-erfahrung		
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: *

* Die Erläuterungen hierzu finden Sie auf S. 16.

1.2 Räumlichkeiten

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

	Gemeindehaus
	Jugendhaus
	Kirche
	Pfarrhaus
	Alten- oder Pflegeheime, Krankenhäuser
	Büro- oder Beratungsräume

b| Räumliche Begebenheiten / Innenräume

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

Konzept zum Schutz vor sexualisierter Gewalt

Auszug aus: Schutzkonzepte praktisch 2021

c| Außenbereich

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

→ Welche Risiken können daraus entstehen?

→ Zukünftige Maßnahmen zur Anwendung:

→ Wer ist dafür verantwortlich?

→ Bis wann muss das behoben sein?

→ Zur Vorlage am: _____

1.3 Personalverantwortung / Strukturen

	JA	NEIN
Gibt es ein Leitbild zum Schutz sexualisierter Gewalt?		
Haben wir ein Schutzkonzept?		
Wird das Thema Prävention in Bewerbungsverfahren aufgegriffen?		
Gibt es Erstgespräche mit interessierten potentiellen 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?		

Konzept zum Schutz vor sexualisierter Gewalt

Auszug aus: Schutzkonzepte praktisch 2021

→ Welche Risiken können daraus entstehen? ¹

→ Zukünftige Maßnahmen zur Anwendung: 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 darauf angesprochen werden.

c) Mitarbeitende wissen z. B. nicht, an wen sie sich wenden können.

2 Zukünftige Maßnahmen zur Abwendung: Schulungsangebote organisieren.

3 Wer ist verantwortlich: Eine konkrete Person benennen.

4 Bis wann muss das behoben sein: Zeitraum festlegen.

5 Termin zur Vorlage: Konkreten Termin benennen.

1.4 Konzept

	JA	NEIN
Hat die Einrichtung ein klares pädagogisches Konzept für die Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und / oder Schutzbefohlenen?		
Gibt es konkrete Handlungsanweisungen für Mitarbeitende, was im pädagogischen Umgang erlaubt ist und was nicht?		
Dürfen Schutzbefohlenen mit nach Hause genommen werden?		
Gibt es Bevorzugungen oder Benachteiligungen von einzelnen Kindern, Jugendlichen oder Schutzbefohlenen durch Mitarbeitende?		
Gibt es 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 Anwendung:

→ Wer ist dafür verantwortlich?

→ Bis wann muss das behoben sein?

→ Zur Vorlage am: _____

1.5 Zugänglichkeit der Informationen

	JA	NEIN
Kinder, Jugendliche und Sorgeberechtigte werden über Maßnahmen des 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, Schutzbeauftragte) 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 Anwendung:

→ Wer ist dafür verantwortlich?

→ Bis wann muss das behoben sein?

→ Zur Vorlage am: _____

1.6 Andere Risiken

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

→ Zukünftige Maßnahmen zur Anwendung:

→ Wer ist dafür verantwortlich?

→ Bis wann muss das behoben sein?

→ Zur Vorlage am: _____

SCHULUNGEN UND GESPRÄCHSANGEBOTE

4

4. SCHULUNGEN UND GESPRÄCHSANGEBOTE

Der nächste wichtige Bestandteil der Prävention ist die Entwicklung einer eigenen Haltung, die Kenntnis um das eigene Verhalten und das Wissen um rechtliche Rahmenbedingungen. Diese Kompetenz soll in Schulungen allen beruflich und ehrenamtlich Mitarbeitenden vermittelt werden.

Um das eigene Verhalten reflektieren zu können, brauchen die Mitarbeitenden und Verantwortlichen im Kirchenkreis Aachen geschützte Räume für Gespräche und Schulungen. Wichtig ist, dass die Schulungs- und Gesprächsangebote niedrigschwellig zugänglich sind und eine Kultur der positiven Auseinandersetzung mit diesem sensiblen Thema fördern.

Je nach Aufgabe und Position der einzelnen Mitarbeitenden werden im Kirchenkreis unterschiedliche Angebote vorgehalten. Mitarbeitende und Ehrenamtliche nehmen an denen durch die Landeskirche vorgeschriebenen Schulungen je nach ihrem Aufgabenumfang (sh. Material 4.9) teil. Darüber hinaus können alle Mitarbeitenden, Ehrenamtlichen, Gemeindeglieder und Interessierte an weiterführenden Schulungen, Themenabenden und Gesprächsangeboten teilnehmen.

Alle Angebote im Rahmen des Schutzkonzeptes sollen für Teilnehmende kostenlos sein.

4.1 Schulungskonzept im Kirchenkreis Aachen

Die Schulung von ehrenamtlich und beruflich Mitarbeitenden im Kirchenkreis Aachen und seinen Gemeinden umfasst mehrere Bausteine:

- Die durch die Landeskirche vorgeschriebene Zertifikatsschulung „hinschauen-helfen-handeln“ durch ausgebildete Multiplikator*innen
- Die weiterführenden Schulungen zu unterschiedlichen Aspekten im Themenfeld Sexualität
- Das Angebot von Gesprächsgruppen
- Die professionelle Begleitung der Multiplikator*innen und Vertrauenspersonen

Die für die landeskirchliche Zertifikatsschulung ausgebildeten Multiplikator*innen im Kirchenkreis bilden dabei ein Netzwerk, welches die Schulung der unterschiedlichen Zielgruppen organisiert. Diese Schulungen werden, wenn möglich, immer von zwei Personen durchgeführt werden. Dabei muss mindestens eine Person Multiplikator*in für die Zertifikatsschulung sein, die andere kann eine andere Qualifikation im Themenbereich besitzen.

Der Kirchenkreis Aachen bemüht sich darum, dass in allen folgenden Arbeitsbereichen mindestens zwei Multiplikator*innen ausgebildet sind, die die Zertifikatsschulung anbieten können. Die Arbeitsbereiche sind derzeit

- Arbeit mit Kindern,
- Jugendarbeit,
- allgemeine kirchliche Arbeit,
- und Diakonie.

Sie können durch weitere Arbeitsbereiche ergänzt werden. Die Aufteilung in Arbeitsbereiche ermöglicht die bedarfsgerechte Schulung unterschiedlicher Personengruppen, die von der Landeskirche angestrebt wird. So brauchen Erzieher*innen schon aufgrund ihrer Ausbildung eine andere Schulung als Ehrenamtliche in der Jugendarbeit oder in Presbyterien.

Um die Sensibilität gegenüber den unterschiedlichen Formen von Sexualität und sexualisierter Gewalt dauerhaft aufrecht zu erhalten, werden mindestens zweimal im Jahr vertiefende Angebote in Form von Vorträgen, Diskussionen, Seminaren oder Schulungen gemacht. Diese können auch von externen Anbietern erfolgen.

Zusätzlich sollen bei Bedarf von Ehrenamtlichen, Beruflichen oder Betroffenen regional oder überregional längerfristige Gesprächsgruppen eingerichtet werden. Sie können selbstorganisiert sein oder auch durch Fachkräfte begleitet werden. Auf Anfrage sind solchen Gruppen Räumlichkeiten zur Verfügung zu stellen.

Um die Arbeit von Vertrauenspersonen und Multiplikator*innen kontinuierlich weiter zu qualifizieren, werden externe Personen mit entsprechenden Qualifikationen (z.B. Sexualtherapeut*in und/oder nach DSGVO zertifizierte Supervisor*innen) beauftragt. Die Kosten hierfür trägt der Kirchenkreis.

4.1.1 Schulung in der Arbeit mit Kindern

Hierzu gehört das berufliche und ehrenamtliche Personal von Kindertagesstätten sowie Mitarbeitenden in Krabbelgruppen und anderen Angeboten für Kinder bis 6 Jahre.

Sie wird organisiert von der Fachaufsicht für Kindertagesstätten.

4.1.2 Schulung in der Jugendarbeit

Dieser Arbeitsbereich umfasst die Ehrenamtlichen und Beruflichen in der gemeindlichen Jugendarbeit. Jugendarbeit umfasst dabei alle Angebote für Menschen zwischen 6 und 27 Jahre.

Die Schulung von Ehrenamtlichen im Kirchenkreis Aachen finden in der Regel in den Juleica-Kursen des Jugendreferates statt. Hier sollen Jugendliche und Erwachsene eine reflektierte Haltung entwickeln, um mit einzelnen Teilnehmenden und Gruppen umgehen zu können. Die Basisfortbildung „hinschauen helfen handeln“ der Evangelischen Kirche im Rheinland ist Bestandteil dieser Juleica-Schulungen.

Für Berufliche in der Jugendarbeit wird jährlich eine zweitägige Schulung zum Erwerb des Zertifikats angeboten.

Bei Bedarf bietet das Jugendreferat weitere Schulungen zur Vertiefung an. Dazu wird auch mit eigenen und externen Fachstellen sowie Fachreferenten zusammengearbeitet. Teile der Schulungen können auch in eigens dafür entwickelten Online-Modulen vermittelt werden.

4.1.3 Schulung in der allgemeinen kirchlichen Arbeit

Dieser Arbeitsbereich umfasst Ehrenamtliche, mit Leitungsverantwortung betraute Personen und Berufliche.

Das Erwachsenenbildungsreferat unterstützt die Schulung der Ehrenamtlichen in Gemeinden und dem Kirchenkreis. Hierzu vermittelt es bei Bedarf und auf Anfrage Multiplikator*innen.

Die Schulung von Beruflichen und Ehrenamtlichen mit Leitungsverantwortung im Kirchenkreis und in den Gemeinden wird von der Superintendentur organisiert. Dazu stellt der Kirchenkreis Haushaltsmittel bereit, über die diese Leitungsschulungen durch Multiplikator*innen finanziert werden können.

Die Fortbildung und Schulung der beruflich Mitarbeitenden des Kirchenkreises oder in den Gemeinden soll von den jeweiligen Geschäftsführenden organisiert werden. Alle Mitarbeitenden sind zur Teilnahme verpflichtet.

4.1.4 Schulung in der Diakonie

Dieser Arbeitsbereich umfasst alle ehrenamtlich und beruflich Mitarbeitende in gemeindlichen diakonischen Tätigkeitsfeldern. Die Schulungen werden von Mitarbeitenden im Diakonischen Werk organisiert.

4.1.5 Information über Fortbildungen und Schulungen

- Die Schulungen für Ehrenamtliche in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen werden im Rahmen der Juleica-Qualifikation angeboten.
Wenigstens einmal im Jahr findet eine Juleica-Schulung im Kirchenkreis Aachen statt. Die Termine werden auf der Homepage: <https://www.jugend.ac/schulungen-und-juleica/>, in sozialen Netzwerken, per Mailverteiler und Aushang in den Gemeinden sowie einmal im Jahr bei der Herbstsynode des Kirchenkreises Aachen veröffentlicht.
- Die Schulungsangebote des Erwachsenenbildungswerkes für Ehrenamtliche werden halbjährlich im Programmheft veröffentlicht.
- Die Beruflichen werden auf dem Dienstweg über Schulungszeiten informiert und eingeladen.
- Zusätzlich werden einmal jährlich alle Gemeindeglieder über das Schutzkonzept und geplante Schulungen informiert. Dies kann z. B. per Einleger in den Gemeindebriefen geschehen.

4.2 Selbstverpflichtungserklärung

Selbstverpflichtungserklärungen ergänzen die Fortbildungen und Schulungen. Sie stellen einen Verhaltenskodex für die Arbeit mit Menschen dar. Die Verhinderung von sexualisierter Gewalt ist nur ein Aspekt. Menschen sollen in unserer Kirche auch vor Diskriminierung, Rassismus und allen anderen Formen von Gewalt geschützt sein.

Die vorgeschlagene Selbstverpflichtung (sh. 4.9) dient als Einstieg in die konstruktive Auseinandersetzung zum achtsamen Umgang miteinander und dem Schutz vor Übergriffen und Gewalt.

Selbstverpflichtungserklärungen sollten von Beruflichen, Honorarkräften, Ehrenamtlichen und Teilnehmenden unterschrieben werden, z. B. zu Beginn eines Seminars, einer Freizeit oder mit der Aufnahme einer Tätigkeit. Sie bilden den Rahmen des gemeinsamen Handelns.

4.3 Erweitertes polizeiliches Führungszeugnis

Kinder, Jugendliche, Erwachsene und Schutzbefohlene sollen in unserem Kirchenkreis nicht von Personen beaufsichtigt werden, die in der Vergangenheit wegen sexualisierter Gewalt verurteilt wurden oder im Verdacht stehen, sexualisierte Gewalt auszuüben. Diese Haltung möchten wir auch nach außen zeigen. Daher legen alle unsere ehrenamtlichen und beruflich Mitarbeitenden ein erweitertes polizeiliches Führungszeugnis vor. Das Führungszeugnis wird alle 5 Jahre aktualisiert. Zur Überprüfung der Notwendigkeit der Vorlage eines erweiterten polizeilichen Führungszeugnisses kann das Prüfschema im Anhang verwendet werden (sh. Vorlagen).

4.3.1 Ehrenamtliche

Ehrenamtlich tätige Personen zeigen das erweiterte polizeiliche Führungszeugnis vor Beginn ihrer Tätigkeit einem/r von der Gemeinde bestimmten Verantwortlichen. Diese/r notiert die Einsichtnahme. Nach 5 Jahren muss das erweiterte polizeiliche Führungszeugnis erneuert werden. Die Beantragung des erweiterten polizeilichen Führungszeugnisses ist für Ehrenamtliche kostenlos. Sie benötigen dafür eine Bescheinigung ihrer Gemeinde. Diese ist in den Gemeindebüros oder in der Verwaltung des Kirchenkreises zu bekommen. Eine Vorlage für eine solche Bescheinigung ist unter 4.4 zu finden.

4.3.2 Beruflich tätige Personen

Beruflich tätige Personen im Bereich des Kirchenkreises Aachen müssen vor Antritt ihrer Tätigkeit das erweiterte polizeiliche Führungszeugnis ihrem Arbeitgeber vorlegen. Grundlage hierfür ist das Kirchengesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt (2020), in der Kinder- und Jugendarbeit zusätzlich § 72a SGB VIII „Tätigkeitsausschluss einschlägig vorbestrafter Personen“.

Eine Vorlage für die Beantragung des erweiterten Führungszeugnisses ist ebenfalls unter 4.4 zu finden.

4.4 Material

Auf den folgenden Seiten sind die o.g. Vorlagen zu finden:

Auszug aus: Evangelische Kirche in Rheinland (Hg.)(2019): Schutzkonzepte praktisch 2021. 3. überarbeitete Auflage. Online unter: www.ekir.de/url/sfS

- Vorlage „Selbstverpflichtung“
- Prüfschema zu 4.6
- Vorlagen zur Beantragung des Führungszeugnisses für Haupt- und Ehrenamtliche
- Liste von Tätigkeitsbereichen

Selbstverpflichtungserklärung

gegenüber (Träger)

Name

Die Arbeit der Evangelischen Gemeinde/Einrichtung/Kirchenkreis:

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

Dies anerkennend wird die folgende Selbstverpflichtungserklärung abgegeben:

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

Ort, Datum

Unterschrift

5.1 Beispiel für ein Prüfschema zur Notwendigkeit der Einsichtnahme in ein Führungszeugnis für ehrenamtlich tätige Personen

Tätigkeit			
Es besteht Kontakt zu Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen.			<input type="checkbox"/> JA <input type="checkbox"/> NEIN
Zusätzlich bei Trägern der freien Jugendhilfe:			
Wahrnehmung von Leistungen oder anderen Aufgaben nach SGBVIII, SGB IX und SGB XII.			<input type="checkbox"/> JA <input type="checkbox"/> NEIN
Finanzierung der Aufgabe durch öffentliche Mittel oder Vereinbarung mit einem öffentlichen Träger mit Regelungen über die Aufgabenwahrnehmung.			<input type="checkbox"/> JA <input type="checkbox"/> NEIN
Gefährdungspotenzial	gering	mittel	hoch
Art:			
Vertrauensverhältnis			
Hierarchie- / Macht- / Abhängigkeitsverhältnis			
Altersdifferenz			
Risikofaktoren des bzw. der Schutzbefohlenen / Verletzlichkeit			
Intensität:			
Abwesenheitszeiten weiterer Personen			
Bei Gruppen: Häufigkeit von Mitgliederwechseln			
Geschlossenheit (fehlende Einsehbarkeit) der Räumlichkeiten			
Grad an Intimität des Kontaktes / Wirken in die Privatsphäre			
Dauer:			
Zeitlicher Umfang			
Regelmäßigkeit			
Abschließende Einschätzung:			
Einsichtnahme in Führungszeugnis ist notwendig.			<input type="checkbox"/> JA <input type="checkbox"/> NEIN
Begründung:			

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

5.2 Bescheinigung zur Beantragung des erweiterten Führungszeugnisses / Musterschreiben für ehrenamtlich tätige Personen

Muster Aufforderungsschreiben Erweitertes Führungszeugnis

Vorname, Nachname

Adresse

Erweitertes Führungszeugnis

Sehr geehrte*r,

Vorname, Nachname

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

Wir haben zum Schutz 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. 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. 1JVKostG).

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 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

5.3 Einholung der erweiterten Führungszeugnisse in der Kirchengemeinde

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

(<https://www.kirchenrecht-ekir.de/document/2621>).

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

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

Sie müssen in der Kirchengemeinde darauf achten, dass

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

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

Folgende Beschlüsse muss das Presbyterium fassen:

A| Grundsatzentscheidung über die Zuständigkeit

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

Vorname, Nachname

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

Vorname, Nachname

Die Stellvertretung übernimmt _____

Vorname, Nachname

Die entsprechende Person bereitet den Beschlussvorschlag für das Verfahren vor.

B| Regelungen zum Verfahren

1. In folgenden Arbeitsbereichen der Kirchengemeinde sind Ehrenamtliche und „einfache“ 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. Kirchenmeister*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 Vorsitzende des Presbyteriums muss dann die Vorlagepflicht prüfen

Muster Prüfschema ausfüllen (siehe 5.1) und zu den Personalunterlagen nehmen

Es muss kein Führungszeugnis vorgelegt werden - nichts weiter zu veranlassen.

Es muss ein Führungszeugnis vorgelegt werden - dann weiter mit Information an Zuständigen für Einholung erweitertes Führungszeugnis.

Einholung eines 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 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

Erweitertes polizeiliches Führungszeugnis für hauptamtlich Beschäftigte



Erweitertes Führungszeugnis nach § 30 a Abs. 2 BZRG

Sehr geehrte Damen und Herren,

hiermit wird bestätigt, dass der Evangelische Kirchenkreis Aachen entsprechend § 72 a SGB VIII und aufgrund § 5 Abs. 3 des Kirchengesetzes der Evangelischen Kirche im Rheinland zum Schutz vor sexualisierter Gewalt die persönliche Eignung von Beschäftigten zum Zwecke der Betreuung und Beaufsichtigung von Minderjährigen anhand eines Führungszeugnisses nach § 30 a Abs. 1 Nr. 2 a BZRG zu überprüfen hat.

Herr/Frau _____,

geboren am _____, ist aufgefordert, ein Führungszeugnis nach § 30 a BZRG zum Zwecke der Beschäftigung hier vorzulegen. Wir bitten um umgehende Übermittlung an den Antragsteller, damit die persönliche Eignung des Mitarbeitenden zeitnah geprüft werden kann.

Freundliche Grüße

Bestätigung der ehrenamtlichen Tätigkeit



Im Hinblick auf die Regelungen der §§ 8a und 72a Sozialgesetzbuch VIII (SGB VIII) besteht die Pflicht zur Einsichtnahme ins Führungszeugnis bei neben- oder ehrenamtlich tätigen Personen im Rahmen der Aufgaben der Kinder- und Jugendhilfe, wenn Kinder oder Jugendliche beaufsichtigt, betreut, erzogen oder ausgebildet werden oder ein vergleichbarer Kontakt zu ihnen unterhalten wird.

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.

Hiermit wird bestätigt, dass

Herr/ Frau _____

Geburtsdatum _____

Straße/ Nr. _____

PLZ / Ort _____

ehrenamtlich als Betreuungsperson in unserer Einrichtung tätig ist.

Die Art, der Umfang und die Dauer ihrer/seiner Tätigkeiten mit regelmäßigem und intensivem Kontakt zu und Umgang mit Kindern und Jugendlichen erfordert die Einsichtnahme in das Führungszeugnis. Insofern ist Herr/ Frau _____ aufgefordert, ein erweitertes Führungszeugnis gemäß § 30a Bundeszentralregistergesetz (BZRG) beim zuständigen Einwohnermeldeamt einzuholen und von der Gebührenpflicht gemäß § 12 JVKostO zu befreien.

Das Führungszeugnis ist Herr/ Frau _____ zuzusenden.

Für den Kirchenkreis Aachen

Ort, Datum

Unterschrift

Liste von Tätigkeitsbereichen Ehrenamtlicher ab 14 Jahren in Gemeinden und Kirchenkreisen

Tätigkeit	Führungszeugnis	Schulung erforderlich
Leitungsgremien		
Presbyter*innen	Prüfung erforderlich*	ja, Leitungsschulung
Ausschussmitglieder	Prüfung erforderlich*	ja, Leitungsschulung
Synodenentsandte	nein	ja, Leitungsschulung
Kreissynodalvorstand	Prüfung erforderlich*	ja, Leitungsschulung
Vorstände von Verbänden und ggf. Vereinen	Prüfung erforderlich*	ja, Leitungsschulung
Gottesdienst		
Predigt- und Gottesdienstkreise	Prüfung erforderlich*	ja, Basisschulung
Ehrenamtliche Prädikant*innen	ja	Ja, Basisschulung
Lektorendienst	Prüfung erforderlich*	ja, Basisschulung
Verantwortliche für Gottesdienste mit Kindern und Jugendlichen	ja	ja, Basisschulung
Kirchenmusik		
Leitung und Mitarbeitende von Kantoreien	ja	ja, Basisschulung
Teilnehmende in Kantoreien	nein	nein
Leitung und Mitarbeitende von Instrumentalkreisen	ja	ja, Basisschulung
Teilnehmende an Instrumentalkreisen	nein	nein
Leitung und Mitarbeitende von Chören	ja	ja, Basisschulung
Teilnehmende an Chören	nein	nein
Jugendarbeit (Teilnehmende ab ca. 6 Jahren)		
Mitarbeitende in der Kinder- und Jugendarbeit (Gruppen)	ja	ja, über JuLeiCa
Mitarbeitende in der Jugendverbandsarbeit	ja	ja, über JuLeiCa
Leitende von Freizeiten	ja	ja, Intensivschulung
Mitarbeitende bei Freizeiten	ja	ja, über JuLeiCa
Leitende von Freizeiten	ja	ja, Intensivschulung
Mitarbeitende in Projekten in der Jugendarbeit (auch kurzfristiger Kontakt zu Teilnehmenden z. B. Betreuung von Bastelangeboten beim Gemeindefest)	ja	ja, über JuLeiCa
Mitarbeitende in der offenen Jugendarbeit/Jugendfreizeiteinrichtungen	ja	ja, über JuLeiCa

Tätigkeit	Führungszeugnis	Schulung erforderlich
Tätigkeiten ohne Teilnehmendenkontakt (Bsp. Kulissenbau, Flyererstellung, Räume vorbereiten, Küchendienst...)	nein	ja, Basisschulung
Tätigkeiten mit indirektem Teilnehmendenkontakt (Bsp. Mitarbeit im Jugendgottesdienst, Musiker*innen, Sänger*innen, Eine-Welt-Verkauf, Standbetreuung auf dem Gemeindefest...)	nein	ja, Basisschulung
Gremien in der Jugendarbeit	Prüfung erforderlich*	ja, über JuLeiCa ggf. Leitungsschulung oder Basisschulung
Konfirmand*innenarbeit		
Leitung von Konfirmand*innengruppen	ja	ja, Intensivschulung
Mitarbeitende in der Konfirmand*innenarbeit	ja	ja, Basisschulung
Mitarbeitende bei Konfirmand*innen-Freizeiten	ja	ja, Basisschulung oder JuLeiCa
Leitung von Konfirmandenfreizeiten	ja	ja, Intensivschulung
Arbeit mit Kindern in kirchlichen Kontexten		
Leitung von Kinderbibeltagen	ja	ja, Intensivschulung
Mitarbeitende bei Kinderbibeltagen	Prüfung erforderlich*	ja, Basisschulung
Leitung von Kinderchören	ja	ja, Intensivschulung
Mitarbeitende in Kinderchören	Prüfung erforderlich*	ja, Basisschulung
Leitung von Krippenspielen/Theatergruppen	ja	ja, Intensivschulung
Mitarbeitende in Krippenspielen/Theatergruppen	Prüfung erforderlich*	ja, Basisschulung
Leitung von Angeboten für Kinder bzw. Kinder und Eltern (z. B. Spielgruppen/Krabbelgruppen)	ja	ja, Intensivschulung
Mitarbeitende bei Angeboten für Kinder bzw. Kinder und Eltern (z. B. Spielgruppen/Krabbelgruppen)	Prüfung erforderlich*	ja, Basisschulung
Kindertageseinrichtungen, Familienzentren und Ganztagsbetreuung für Schulkinder		
Vorlese-Tätigkeit in Kindertageseinrichtungen, Familienzentren und Ganztagesbetreuung	ja	ja, Intensivschulung
Mitarbeitende in Kindertageseinrichtungen	Prüfung erforderlich*	ja, Basis- oder Intensivschulung
Mitarbeitende in Familienzentren	Prüfung erforderlich*	ja, Basis- oder Intensivschulung

Tätigkeit	Führungszeugnis	Schulung erforderlich
Mitarbeitende in der Ganztagsbetreuung für Schulkinder	Prüfung erforderlich*	ja, Basis- oder Intensivschulung
Familienbildungsstätten		
Mitarbeitende in Familienbildungsstätten	Prüfung erforderlich*	ja, Basis- oder Intensivschulung
Erwachsenenbildung		
Mitarbeitende in der Erwachsenenbildung	Prüfung erforderlich*	ja, Basisschulung
Mitarbeitende in der Senior*innenarbeit	Prüfung erforderlich*	ja, Basisschulung
diakonisch-seelsorglicher Bereich		
ehrenamtliche Prädikant*innen	ja	Ja, Basis- oder Intensivschulung
Besuchsdienst	ja	ja, Basisschulung
Altenheim/Pflegeheim	ja	ja, Basisschulung
Erzieherische Hilfen (Bsp. Freizeiten, Ausflüge, Patenschaften)	ja	ja, Intensivschulung
Betreuungen und Vormundschaften	ja	ja, Intensivschulung
Eingliederungshilfe/Angebote für Menschen mit Behinderungen und psychischen Erkrankungen	ja	ja, Intensivschulung
Telefonseelsorge und Chatseelsorge	ja	ja, Basis- oder Intensivschulung
Andere Seelsorgebereiche	ja	ja, Basis- oder Intensivschulung
Migrations- und Flüchtlingsarbeit	ja	ja, Basisschulung
Ökumenische Krankenhaushilfe	ja	ja, Basisschulung
Hospizbewegung/Hospizdienste	ja	ja, Basisschulung
Straffälligenhilfe	ja	ja, Basisschulung
Wohnungslosenhilfe	ja	ja, Basisschulung
Büchereiarbeit	Prüfung erforderlich*	ja, Basisschulung
Gesprächskreise	ja	ja, Basisschulung
Leitung von Selbsthilfegruppen	ja	ja, Basisschulung

Tätigkeit	Führungszeugnis	Schulung erforderlich
Frauengruppen und Männergruppen		
Leitung biblischer & liturgischer Arbeitskreise	ja	ja, Basisschulung
Leitung Frauenhilfe	ja	ja, Basisschulung
Mitarbeitende in der Frauenhilfe	nein	ja, Basisschulung
Leitung Männerarbeit	ja	ja, Basisschulung
Mitarbeitende in der Männerarbeit	nein	ja, Basisschulung
Öffentlichkeitsarbeit		
Redaktionsgruppe Gemeindebrief	nein	ja, Basisschulung
Gemeindebriefausträger*innen	nein	ja, Basisschulung
Beauftragte für Pressekontakte, Internet, Homepage, social Media	nein	ja, Basisschulung
Allgemeine Gemeindegarbeit		
Leitung gemeindlicher Gruppen	ja	ja, Basis- oder Intensivschulung
Leitung Haus- und Bibelkreise	ja	ja, Basisschulung
Besuchsdienst	ja	ja, Basisschulung
Mitarbeitende bei Festen ohne oder mit indirektem Teilnehmendenkontakt	nein	ja, Basisschulung
Mitarbeit bei handwerklichen Tätigkeiten ohne oder mit indirektem Teilnehmendenkontakt	nein	ja, Basisschulung
Leitung von Initiativen & Aktionsgruppen (Partnerschaften, gesellschaftspolitisches Engagement, konziliarer Prozess, Ökumene...)	ja	ja, Basisschulung
Leitung von Partnerschaftsreisen	ja	ja, Intensivschulung
Mitarbeit in Gruppe Kirchenasyl	ja	ja, Basisschulung
Betreuung von Menschen im Kirchenasyl	ja	ja, Intensivschulung
Ehrenamtliche Mitarbeit in gemeinde- oder kirchenkreiseigenem Tagungs-, Übernachtungs- oder Bildungshaus	Prüfung erforderlich*	ja, Basisschulung
Ehrenamtliche Synodalbeauftragte	Prüfung erforderlich*	ja, Basisschulung

*Prüfung erforderlich bedeutet, dass im Einzelfall der Tätigkeit nach Art, Dauer und Intensität die Entscheidung zu treffen ist, ob die Einholung eines Führungszeugnisses erforderlich ist, siehe § 6 Verordnung zur Durchführung des Kirchengesetzes der Evangelischen Kirche im Rheinland zum Schutz vor sexualisierter Gewalt vom 11.12.2020.

BEGLEITUNG UND KOMMUNIKATION

5

5. BEGLEITUNG UND KOMMUNIKATION

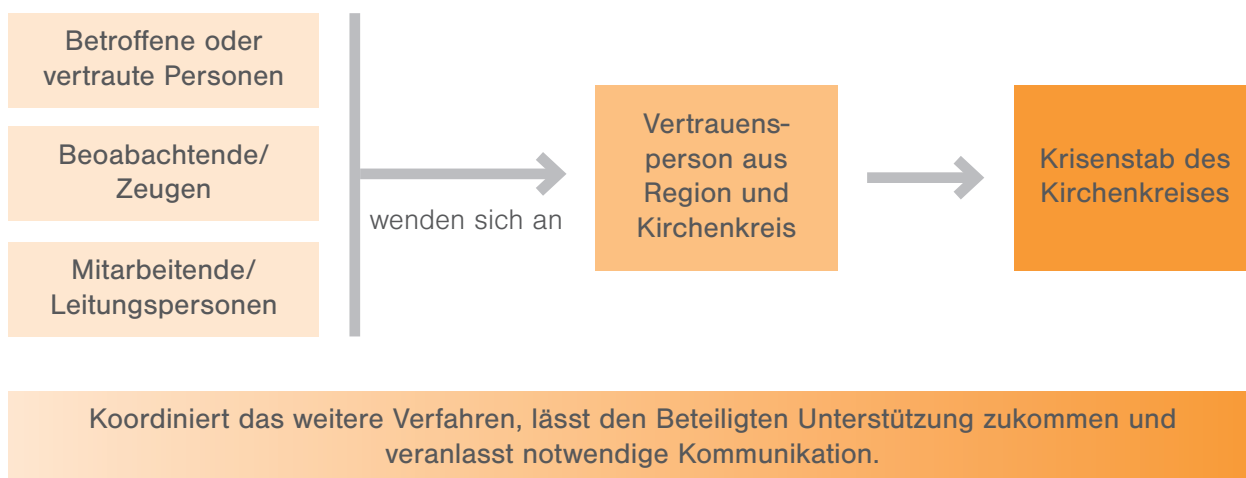
Trotz aller Bemühungen kann es in unseren Gemeinden, Einrichtungen und dem Kirchenkreis zu Fällen sexualisierter Gewalt kommen. Dies ist oft ein Schock für alle Beteiligten. Bereits wenn der Verdacht besteht, muss schnell und besonnen gehandelt werden.

Jede Meldung muss ernst genommen werden. Alle Betroffenen müssen bestmöglich geschützt werden. Besondere Begleitung braucht die von sexualisierter Gewalt betroffene Person.

Um nicht überfordert zu sein, müssen alle Verantwortlichen wissen, wie die Abläufe im Kirchenkreis Aachen sind.

5.1 Krisenintervention

Unser Handlungsplan orientiert sich an dem Kriseninterventionsplan des Kirchenkreises. Dabei setzt eine Meldung, wenn nötig, folgende Informationskette in Gang:



Betroffene oder Verwandte oder Vertraute von Betroffenen können sich direkt an die Vertrauensperson aus der Region oder dem Kirchenkreis wenden.

Ebenso wenden sich Beobachtende/Zeugen sowie Mitarbeitende und Leitungspersonen direkt an die Vertrauenspersonen aus Region oder Kirchenkreis. Die Vertrauenspersonen informieren das Interventionsteam des Kirchenkreises, das das weitere Vorgehen initiiert.

Zudem besteht seit dem 1.1.2021 für alle beruflich und ehrenamtlich Mitarbeitenden eine Meldepflicht. Hierzu ist eine zentrale Meldestelle der Evangelischen Kirche im Rheinland im Landeskirchenamt in Düsseldorf eingerichtet worden. Wenn ein begründeter Verdacht auf sexualisierte Gewalt durch eine kirchliche Mitarbeiterin oder einen kirchlichen Mitarbeiter (beruflich oder ehrenamtlich) oder ein

Verstoß gegen das Abstinenzgebot vorliegt, haben berufliche und ehrenamtliche Mitarbeitende diesen unverzüglich der Meldestelle nach § 8 des Kirchengesetzes zum Schutz vor sexualisierter Gewalt zu melden.

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

Kontaktdaten der Meldestelle:

Telefonnummer: 0211/ 4562602
E-Mail-Adresse: meldestelle@ekir.de
Postanschrift: Evangelische Kirche im Rheinland
Landeskirchenamt
Hans-Böckler-Str. 7
40476 Düsseldorf

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

Kontaktdaten der Ansprechstelle:

Telefonnummer: 0211/ 3610312
E-Mail-Adresse: claudia.paul@ekir.de
Postanschrift: Ansprechstelle für den Umgang mit
Verletzung der sexuellen Selbst-
bestimmung der EKIR
Graf-Recke-Str. 209a
40237 Düsseldorf

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

→ Einschätzung eines Verdachtes:

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

→ begründeter Verdacht

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

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

→ Einschätzung eines Verdachtes:

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

→ begründeter Verdacht:

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

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

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

ehrenamtliche Mitarbeitende haben einen Verdacht

→ Einschätzung eines Verdachtes:

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

→ begründeter Verdacht:

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

berufliche Mitarbeitende haben einen Verdacht

→ Einschätzung eines Verdachtes:

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

→ begründeter Verdacht:

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

5.2 Interventionsteam

Das Interventionsteam setzt sich wie folgt zusammen:

Leitung: Superintendentur

Mitglieder: Superintendent*in oder Vertreter*in

Vertrauensperson des Kirchenkreises und/oder der Regionen

Notfallseelsorger*in

Öffentlichkeitsreferent*in

Leitung Verwaltung/Finanzen/insoweit erfahrene Fachkraft

Leitung des jeweiligen betroffenen Bereichs

(z. B. Presbyteriumsvorsitzende/Jugendreferat/Erwachsenenbildung...)

Die Aufgaben des Interventionsteams sind,

- die Verfahrenskoordination
- die Weitergabe von Informationen an zuständige Personen oder Stellen
- allen Beteiligten die notwendige Unterstützung zukommen zu lassen
- die alleinige Kommunikation mit den Medien

5.3 Kommunikation mit der Öffentlichkeit und den Medien

Ein professioneller Umgang mit der Öffentlichkeit sowie gegebenenfalls den Medien ist bei Verdachtsfällen von sexualisierter Gewalt von großer Bedeutung. Gerade im Krisenfall ist entscheidend, dass die Institution Kirche ihren Willen zu Transparenz und Aufklärung deutlich zeigt. Wer verantwortungsbewusst kommuniziert, trägt dazu bei, das in die Kirche gesetzte Vertrauen zu bewahren bzw. nicht unnötig Schaden nehmen zu lassen.

Medienvertreter können eine Vielzahl von Personen um Auskunft anfragen. Unkoordinierte Antworten tragen nicht zu einer souveränen Außendarstellung bei. Deshalb äußert sich im Verdachts- oder Krisenfall nur die vom Interventionsteam dafür benannte Person gegenüber der Öffentlichkeit und den Medien. Alle anderen Agierende und Mitarbeitende verweisen bei Presseanfragen an die beauftragte Person. Das Interventionsteam entscheidet situativ, ob und in welcher Form Pressearbeit geschieht. Die Pressearbeit erfolgt in enger Abstimmung mit dem Anstellungsträger, dem Superintendenten und ggfs. der Pressestelle der EKIR. Dabei wird auch die interne Kommunikation (z. B. Information von KiTa-Eltern) sowie die Kommunikation mit externen Akteuren (Jugendamt, Staatsanwaltschaft...) in geeigneter Form berücksichtigt.

5.4 Aufgaben von Leitungspersonen der Abteilungen oder Gemeinden

Die Dienstaufsicht führenden Leitungspersonen haben die Aufgabe, eine gefährdende, unangemessene Situation frühzeitig und gut koordiniert zu beenden bzw. bekanntwerdenden Handlungen, auch aus der Vergangenheit, sachgerecht nachzugehen. Daraus ergeben sich primär vier Aufgaben.

- Der Umgang mit Betroffenen und Angehörigen (Opferschutz)
- Der Umgang mit beschuldigten Mitarbeitenden (Fürsorgepflicht)
- Der Umgang mit Mitarbeitenden, Gemeindemitgliedern u.a. in betreffender Einrichtung (Begleitung und Kommunikation)
- Krisenmanagement und Handlungsanforderungen entsprechend des im Schutzkonzeptes beschriebenen Ablaufes (Plausibilitätsprüfung, Verfahrenskoordination in Abstimmung mit dem Interventionsteam)

5.5 Hilfe und Beratung für Betroffene

Wenn Menschen in unserem Kirchenkreis Grenzverletzungen, sexuelle Übergriffe oder sexuelle Gewalt angetan wird, müssen sie sich jederzeit an einen kompetenten Ansprechpartner wenden können. Ziel ist es, schnell und unbürokratisch Hilfe zu organisieren und vor weiteren Gewalterfahrungen zu schützen. Hierzu sind im Kirchenkreis und den Regionen Vertrauenspersonen tätig. Dabei soll mindestens eine Person für den Kirchenkreis und jeweils eine Person pro Region des Kirchenkreises benannt sein. Die Benennung weiterer Personen kann je nach Aufgabengebiet sinnvoll sein. So sind auch während Urlaubs- oder Krankheitszeiten genügend Vertrauenspersonen ansprechbar.

5.5.1 Vertrauenspersonen

Vertrauenspersonen sind durch Beratung und Beschluss des KSV oder der Synode benannte Personen. Sie sind durch Ausbildung oder Schulung in der Lage, in Mitteilungs- und Verdachtsfällen von übergriffigem Verhalten oder sexueller Gewalt die notwendigen Schritte einzuschätzen. Sie kennen die entsprechenden Ansprechstellen (insofern erfahrene Fachkraft, Beratungsstelle, Seelsorgende) und können weitere Hilfe vermitteln. Vertrauenspersonen haben die Funktion eines Lotsen im System. Sie bearbeiten keine Fälle. Sie sind auch nicht für fachliche Beratung zuständig, sondern hören zu, helfen Beobachtungen oder eine Mitteilung zu sortieren und beraten über mögliche professionelle Hilfsangebote.

Im Kirchenkreis Aachen bilden die Vertrauenspersonen der Regionen zusammen mit der Vertrauensperson des Kirchenkreises ein Netzwerk, um sowohl vor Ort als auch überregional verlässlich ansprechbar zu sein. Bei der Auswahl der Vertrauenspersonen wird darauf geachtet, dass es für Betroffene mindestens eine männliche und weibliche Ansprechperson gibt. Rolle und Aufgabe der Vertrauenspersonen im Kirchenkreis Aachen lassen sich in Kurzform wie folgt beschreiben:

- Die Vertrauenspersonen sind die zentrale Ansprechstelle im Kirchenkreis für Mitteilungs- und Verdachtsfälle.
- Die Vertrauenspersonen kennen die zuständigen insoweit erfahrenen Fachkräfte in ihrer Region und Beratungsstellen in ihrer Region, bzw. Fachberatungsstellen in der Nähe.
- Die Vertrauenspersonen sind verlässlich erreichbar und ihre Kontaktdaten sind in den Gemeinden, bzw. der Regionalstruktur des Verbandes bekannt.
- Die Vertrauenspersonen klären im Verdachts- oder Mitteilungsfall den notwendigen Handlungsbedarf (Vermittlung an Beratungsstellen, Information an die zuständige insofern erfahrene Fachkraft, Entscheidung über Information an Leitungsgremien/Träger etc.).
- Die Vertrauenspersonen sind über Schulungs- und Fortbildungsangebote zum Thema informiert.
- Die Vertrauenspersonen sind Teil des Netzwerkes der Evangelischen Kirche im Rheinland.

5.5.2 Beratung durch die Arbeitsstelle Prävention der EKiR

Für alle Betroffene besteht außerdem die Möglichkeit sich an die

Ansprechstelle für den Umgang mit Verletzung der sexuellen Selbstbestimmung (sh. 5.6)

der Evangelischen Kirche im Rheinland zu wenden. Zusätzlich bieten die Beratungsstellen der Evangelischen Kirche im Rheinland Betroffenen von sexualisierter Gewalt die Möglichkeit zur Hilfe und vertraulicher Beratung.

Die Ansprechpartnerin für Betroffene behandelt alle Mitteilungen und Nachfragen streng vertraulich. Auf Wunsch der Betroffenen leitet sie Anschuldigungen an die zuständige Stelle weiter.

5.5.3 Ansprechstellen außerhalb kirchlicher Strukturen

Wenn sexualisierte Gewalt in kirchlichen Strukturen geschieht, ist das Vertrauen in Kirche oft grundlegend erschüttert. Betroffene müssen sich dann an unabhängige Stellen zur Unterstützung wenden können. Die in diesem Konzept unter 5.8 genannten Einrichtungen sind dem Opferschutz verpflichtet, strukturell und personell nicht mit dem Kirchenkreis verbunden und können bei Fällen von sexualisierter Gewalt weiterhelfen. Je nach Einzelfall benötigt die betroffene Person für eine erste Einordnung auch einen anonymen telefonischen Kontakt. Hierzu verweisen wir ausdrücklich auf die im Material angegebenen Hilfetelefone.

5.6 Umgang mit Beschwerden

Sexualisierte Gewalt stellt einen besonders schwerwiegenden Grund für eine Beschwerde dar. Es gibt im Alltag des Kirchenkreises aber auch andere Gründe, die zu Beschwerden führen. Wird mit diesen alltäglichen Beschwerden sachgerecht umgegangen, werden Menschen ermutigt, selbst schwierige Themen wie sexualisierte Gewalt anzusprechen. Daher ist ein grundlegendes Beschwerdemanagement unverzichtbarer Bestandteil des Schutzkonzeptes.

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

Bei anderen Beschwerden gilt es, Beschwerden als Chancen für Veränderungsprozesse zur Verbesserung der Qualität der Arbeit zu sehen. Hier können Kirchenkreis und Gemeinden stetig hinzulernen.

5.6.1. Umgang mit Beschwerden von Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen

Das Beschwerdemanagement ist eine der tragenden Säulen für die Umsetzung der Rechte von Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen. Sie werden dazu ermutigt, ihre Wahrnehmung der Situation zu schildern und sich zu äußern, wenn sie eine Grenzverletzung erleben.

Kinder, Jugendlicher und Schutzbefohlene werden wegen einer Beschwerde niemals benachteiligt, diffamiert oder in sonstiger Art und Weise unter Druck gesetzt. Die Mitarbeitenden sind verpflichtet, diese Beschwerden ernsthaft aufzunehmen, zu prüfen und sich auf entsprechende Änderungsmöglichkeiten einzulassen.

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

Beschwerden können persönlich, anonym oder als Gruppe vorgetragen werden.

5.6.1.1 Beschwerde aufnehmen

- Die Aufnahme der Beschwerde erfolgt durch die angesprochene Person. Die Zuständigkeit für die jeweilige Beschwerdebearbeitung innerhalb der Einrichtung wird geklärt.
- Für ein Gespräch wird ein störungsfreier Raum gesucht und ausreichend Zeit eingeräumt.
- Dabei wird durch aktives Zuhören und offenes Fragen die Beschwerde möglichst genau erfasst und ernst genommen.

- Dem Kind, dem bzw. der Jugendlichen oder dem bzw. der Schutzbefohlenen wird für seine bzw. ihre Offenheit gedankt.
- Gemeinsam werden Lösungsmöglichkeiten, die es bzw. ihn oder sie entlasten können, überlegt und sofort oder in weiteren Gesprächen abgesprochen.
- Bei Schritten, die das Kind, der bzw. die Jugendliche oder der bzw. die Schutzbefohlene selbst zur Lösung unternehmen kann, wird ihm bzw. ihr nach Wunsch und bei Bedarf Unterstützung gegeben.
- Schritte, die im Verantwortungsbereich der Erwachsenen liegen, werden im Gespräch eindeutig so benannt. In solchen Fällen übernimmt die angesprochene Person das weitere Vorgehen, einschließlich der Weiterleitung der Beschwerde in Absprache und mit Information des Kindes, des bzw. der Jugendlichen oder des bzw. der Schutzbefohlenen soweit möglich.
- Bei Anzeichen sexualisierter Gewalt oder anderen Formen von Kindeswohlgefährdung muss sofort gemäß Interventionsleitfaden gehandelt werden. Die angesprochene Person ist bei begründetem Verdacht zur Weiterleitung an die Meldestelle der EKIR verpflichtet. Ebenso muss die Vertrauensperson oder eine Person des Interventionsteams informiert werden.
- In Absprache mit dem Kind, der bzw. dem Jugendlichen oder der bzw. dem Schutzbefohlenen und bei Fällen sexualisierter Gewalt nach Rücksprache mit dem Interventionsteam werden die Personensorgeberechtigten über die Beschwerde informiert und auch mit ihnen das weitere Vorgehen abgesprochen.
- Möchte das Kind, der bzw. die Jugendliche oder der bzw. die Schutzbefohlene nicht mit der Person, die es zuerst aufgesucht hat, weitersprechen, so wird mit ihm bzw. ihr nach einer anderen Vertrauensperson gesucht.

5.6.1.1 Beschwerden zu Interaktionen

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

5.6.1.3 Beschwerden zu Gestaltung und organisatorischen Abläufen

- Beschweren sich Kinder, Jugendliche oder Schutzbefohlene über organisatorische Abläufe oder die Gestaltung des Angebots, so sind deren Vorschläge aufzunehmen, an die bzw. den zuständigen Mitarbeitenden weiterzugeben und ggf. die Abläufe oder das Angebot zu verändern. Aber nicht jede Beschwerde und jeder Veränderungswunsch entspricht dem pädagogischen Konzept der Einrichtung. Dementsprechend kann nicht jeder Wunsch von Beschwerdeführenden aufgegriffen werden. Die Auseinandersetzung auf der pädagogischen Ebene ist notwendig und eine inhaltliche Begründung ist zu geben.
- Betreffen die angesprochenen Inhalte auch andere Kinder, Jugendliche oder Schutzbefohlene, so werden auch deren Beschwerden und Vorschläge erfasst und einbezogen.

Das Vorgehen der Bearbeitung von Beschwerden ist zeitlich und inhaltlich stets transparent zu halten. Änderungen im Bearbeitungsablauf müssen den Betroffenen mitgeteilt werden.

- Lösungen und Antworten werden den Beteiligten von der aufnehmenden Person oder gegebenenfalls von der Leitung mitgeteilt. Dabei müssen Entscheidungen und Vorgehensweisen nachvollziehbar erklärt werden. Sind die Beschwerdeführenden nicht einverstanden, werden weitere Lösungen gesucht.
- Die Umsetzung der gefundenen Lösung und die Zufriedenheit des Kindes, der bzw. des Jugendlichen oder der bzw. des Schutzbefohlenen und ggf. der Personensorgeberechtigten wird unmittelbar nach der Veränderung und zu einem weiteren, späteren Zeitpunkt erfragt, auch wenn die Beschwerde erledigt scheint.
- Bezüglich schriftlich abgegebener Beschwerden ist entsprechend vorzugehen. Hat das Kind, der bzw. die Jugendliche oder der bzw. die Schutzbefohlene seinen bzw. ihren Namen bekannt gegeben, so wird von der für die Beschwerde zuständigen Person ein Gespräch mit ihm bzw. ihr geführt, sofern er bzw. sie zustimmt.
- Eine Überprüfung auf Veränderung erfolgt nach einem angemessenen Zeitraum.

Anonymen Beschwerden wird ebenfalls nachgegangen.

5.6.2 Umgang mit Beschwerden anderer Personengruppen

Einrichtungen des Kirchenkreises und der Gemeinden haben mit vielen Menschen Kontakt haben und erbringen Leistungen für diese. Dabei kann es vorkommen, dass Menschen unzufrieden mit einer Leistung sind oder Erwartungen nicht erfüllt wurden. Für diese Situationen empfiehlt sich der dargestellte Ablauf für Beschwerden.

Allgemeine Beschwerden haben folgenden Ablauf:

1. Die Leitung einer Einrichtung des Kirchenkreises oder deren Stellvertretung nehmen mögliche Beschwerden schriftlich, telefonisch oder in einem persönlichen Gespräch entgegen, ohne persönlich oder inhaltlich zum Vorwurf Stellung zu nehmen und erläutert den Verfahrensweg. Mitarbeitende, gegenüber denen Beschwerden ausgesprochen werden, informieren hierüber unverzüglich die Leitung.
2. Bei telefonischer oder persönlicher Beschwerde bündelt die Leitung gegenüber dem Beschwerdeführer bzw. der Beschwerdeführerin den genauen Wortlaut der Beschwerde, um diese angemessen zu erfassen. Sie erklärt dem Beschwerdeführer oder der Beschwerdeführerin, dass sie mit der betreffenden Mitarbeiterin oder dem betreffenden Mitarbeiter darüber sprechen wird und bietet dem Beschwerdeführer bzw. der Beschwerdeführerin Rückmeldung darüber an.
3. Die Leitung informiert zeitnah die entsprechende Mitarbeiterin bzw. den Mitarbeiter über die Beschwerde, hört sich deren bzw. dessen Sicht an und bespricht mit dem Mitarbeiter bzw. der Mitarbeiterin das weitere Vorgehen.
4. Bei eventuellen dienstrechtlichen Konsequenzen, Beschwerden von besonderer Bedeutung und schriftlichen Dienstaufsichtsbeschwerden sind die MAV und der Trägervertreter zu informieren und ggf. im weiteren Verlauf zu beteiligen.
5. Die Leitung gibt bei entsprechendem Wunsch in einem angemessenen Zeitraum Rückmeldung an den Beschwerdeführer bzw. die Beschwerdeführerin.
6. Die Leitung gibt eine abschließende Rückmeldung an den entsprechenden Mitarbeiter bzw. die entsprechende Mitarbeiterin.
7. Eine Überprüfung auf Veränderung erfolgt nach einem angemessenen Zeitraum.

5.7 Beratung kirchlicher Rechtsträger und Mitarbeitender

Alle Mitarbeitenden und Rechtsträger haben grundsätzlich die Möglichkeit, sich bei Fragen an die Vertrauenspersonen des Kirchenkreises, die Beratungsstellen sowie die Ansprechstelle der Landeskirche zu wenden. Darüber hinaus kann es ratsam sein, eine rechtliche Beratung durch die Landeskirche in Anspruch zu nehmen.

5.8 Material

- Adressen der Ansprechstellen
- Verdachtsstufen

Ansprechstellen im Kirchenkreis Aachen

Vertrauenspersonen für den Kirchenkreis:

Die Vertrauenspersonen im Kirchenkreis Aachen bilden ein Netzwerk. Sie sind generell im gesamten Kirchenkreis ansprechbar.

Kirchenkreis: Axel Büker

Adresse: Frère-Roger-Straße 8-10
52062 Aachen
Tel.: 0160-98048777
E-Mail: axel.bueker@ekir.de

[Aus der Region Nord]

Adresse:
Tel.:
E-Mail:

[Aus der Region Eifel]

Adresse:
Tel.:
E-Mail:

[Aus der Region Aachen]

Adresse:
Tel.:
E-Mail:

[Zentrale Rufnummer/ Rufbereitschaft/ rotes Telefon]

Ansprechstelle der Evangelischen Kirche im Rheinland:

Ansprechstelle für den Umgang mit Verletzung der sexuellen Selbstbestimmung

in der Evangelischen Hauptstelle für Familien- und Lebensberatung

Graf-Recke-Straße 209a

40237 Düsseldorf

Tel.: 0211/ 36 10 312

Fax 0211/ 36 10 309

E-Mail: claudia.paul@ekir.de

Ansprechstellen außerhalb kirchlicher Strukturen

Rückhalt e.V. Aachen

RückHalt e.V. – Beratungsstelle gegen sexuelle Gewalt

Franzstraße 107

52064 Aachen

Tel.: 0241-542220

E-Mail: info@rueckhalt-beratung.de

www.rueckhalt-beratung.de

WEISSER RING e.V. Aachen

Simone Borsten

Tel.: 0151-14197233

E-Mail: borsten.simone@mail.weisser-ring.de

Hilfetelefone

Hilfetelefon Gewalt gegen Frauen

Tel.: 08000 116016

www.hilfetelefon.de

Hilfetelefon Gewalt an Männern

Tel.: 0800 1239900

www.maennerhilfetelefon.de

Hilfetelefon Sexueller Missbrauch

Tel.: 0800 2255530

www.hilfe-telefon-missbrauch.de

Verdachtsstufen

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

Verdachtsstufen	Beschreibung	Beispiele	Vorgehen
erhärteter oder erwiesener Verdacht	Es gibt direkte oder sehr stark indirekte Beweismittel.	Täter*in wurde direkt bei sexuellen Handlungen beobachtet oder hat diese selbst eingeräumt. Fotos und Videos sexueller Handlungen zeigen, sexuelles Wissen und sexualisiertes Verhalten, das nur durch alters-unangemessene Erfahrungen entstanden sein kann.	Vertrauensperson und Meldestelle informieren, wenn Verdacht gegen kirchliche/n Mitarbeitende/n besteht. Bei Minderjährigen insoweit erfahrene Fachkraft hinzuziehen. Interventionsteam berät über geeignete Maßnahmen, um den Schutz der betroffenen Person aktuell & langfristig zu sichern, Meldepflicht! Informationsgespräch mit den Eltern/Personensorgeberechtigten, wenn eine andere Person aus dem sozialen Umfeld verdächtigt wird ggf. Strafanzeige. Das Ergebnis ist sorgfältig zu dokumentieren.

In Anlehnung an das EKD-Schulungsmaterial: Hinschauen, Helfen, Handeln, 2021.

ÜBERPRÜFUNG UND AUFARBEITUNG



6. ÜBERPRÜFUNG UND AUFARBEITUNG

Um nachhaltig eine eigene Haltung zu einem Thema zu entwickeln, braucht es eine fortwährende Beschäftigung damit. Dazu kommt, dass gerade im Bereich der Sexualität sich die Haltung in der Gesellschaft ständig verändert. Deswegen sind wir aufgefordert, uns immer wieder mit sexualisierter Gewalt zu beschäftigen.

Zudem engagieren sich in unseren Gemeinden und im Kirchenkreis in jedem Jahr neue ehrenamtliche und beruflich Mitarbeitende. Sie müssen von Anfang an wissen, wie mit allen Formen sexualisierter Gewalt im Kirchenkreis umgegangen wird. Sie müssen sich und andere schützen können.

6.1 Überprüfung

Alle 4 Jahre wird im Kirchenkreis Aachen überprüft, welche Maßnahmen in der Vergangenheit durchgeführt wurden, ob sich Veränderungen ergeben haben oder neue Bedarfe entstanden sind. So können alle Anstrengungen gegen sexualisierte Gewalt überprüft und dokumentiert werden. Hierzu kann in einem ersten Schritt die Checkliste unter 6.3 verwendet werden.

Wurden bei der Überprüfung Bedarfe festgestellt, wird darüber das Leitungsgremium informiert. Das Leitungsgremium entscheidet, durch welche Maßnahmen die Bedarfe erfüllt werden können.

In einem zweiten Schritt bildet der Kirchenkreis Aachen aus Gruppen und Einzelpersonen mit besonderer Erfahrung eine externe Arbeitsgruppe. Die Menschen dieser Arbeitsgruppe können z. B. Mitglieder von Opferschutzorganisationen (z. B. Weißer Ring), LGBTQ-Gruppen, Fachstellen, Polizei oder Betroffenen-Vertretungen sein. Sie visitieren den Kirchenkreis und machen Vorschläge, die zur Verbesserung zum Schutz vor sexualisierter Gewalt beitragen können. Diese Vorschläge werden in einem Bericht zusammengefasst und dem Leitungsgremium übergeben. Hier werden die Vorschläge überprüft und die Umsetzung veranlasst.

6.2 Aufarbeitung

Ein Vorfall gegen die sexuelle Selbstbestimmung eines Menschen kann überall vorkommen. Ist eine Gemeinde oder Einrichtung betroffen, soll nach der Intervention eine Phase der Aufarbeitung kommen. Die Aufarbeitung soll in Zukunft einen erneuten Vorfall verhindern. Sie soll von einem/einer im Themenfeld erfahrenen Mitarbeitenden begleitet werden. Diese Person wird in der Regel außerhalb der eigenen Institution beruflich tätig sein.

Ebenso soll die Aufarbeitung allen Betroffenen helfen, mit eigenen Schwierigkeiten umzugehen. Erst eine Aufarbeitung kann Vertrauen erneuern und eine gemeinsame Basis für zukünftige Begegnungen ermöglichen. An der Aufarbeitung sind so viele Personen zu beteiligen, wie es notwendig ist. Sie kann in Einzelterminen oder Gruppentreffen geschehen. Je nach Vorkommnis kann es sich hierbei um längeren Prozess handeln. Die Ergebnisse der Aufarbeitung können zu der Überarbeitung des Schutzkonzeptes führen.

Die Maßnahmen der Aufarbeitung werden im Leitungsgremium beschlossen und verantwortet. Bei Bedarf können auch hier Menschen mit einer besonderen Expertise hinzugezogen werden.

6.3 Rehabilitierung

Rehabilitierung ist Teil oder Endpunkt eines Aufarbeitungsprozesses. Betroffene von sexualisierter Gewalt oder fälschlicherweise Beschuldigte werden von uns aktiv in unsere Gemeinschaft wieder eingeladen. Sie haben eine uneingeschränkte Möglichkeit, sich an unseren Angeboten zu beteiligen. Hauptberufliche und Ehrenamtliche setzen sich in von ihnen verantworteten Aktivitäten für Betroffene von sexueller Gewalt oder fälschlicherweise Beschuldigte ein. Wo es gewünscht oder nötig ist, ist eine öffentliche Rehabilitierung von Betroffenen von sexueller Gewalt oder fälschlicherweise Beschuldigten durch die jeweiligen Leitungspersonen vorgesehen.

6.4 Material

- Checkliste zur Dokumentation der Überprüfung

Checkliste zur Überprüfung

Gemeinde / Einrichtung: _____

Überprüfung durch: _____ Ausgefüllt am: _____

Mithilfe dieser Tabelle soll die Überprüfung der Maßnahmen des Schutzkonzeptes vereinfacht werden. In der ersten Spalte finden Sie die Aufgaben. Sollte die Aufgabe erledigt sein, füllen Sie die zweite Spalte (orange) aus. Sollte die Aufgabe nicht erledigt sein, füllen Sie die dritte Spalte (lila) aus. In der vierten Spalte vermerken Sie, bis wann die Aufgabe erledigt werden soll.

Aufgabe	Erledigt	Ausstehend	Bis wann?
Schutzkonzept			
überprüft			
Schulungen			
Ehrenamtliche (Anzahl)	Geschult:	Ungeschult:	
Berufliche (Anzahl)	Geschult:	Ungeschult:	
Leitung	Geschult:	Ungeschult:	
Selbstverpflichtung			
Ehrenamtliche			
Berufliche			
Leitung			
Erweitertes Führungszeug			
Ehrenamtliche			
Berufliche			
Risikoanalyse			
Gebäude:			
Gebäude:			
Gebäude:			
Gebäude:			
Sonstiges			

An dem **Rahmenschutzkonzept** des Kirchenkreises Aachen haben mitgearbeitet:

Superintendent Hans-Peter Bruckhoff	Axel Büker
Armin Carduck	Susanne Degenhardt
Claudia Immendorf	Martin Obrikat
Isabell Ohl	Christina Pütz
Michael Sarasa	

Wir bedanken uns für Durchsicht und Korrekturen bei

Claudia Paul und Dr. Juliane Arnold, Ansprechstelle für den Umgang mit Verletzung der sexuellen Selbstbestimmung der Evangelischen Kirche im Rheinland

Agnes Zilligen, RückHalt e.V. – Beratungsstelle gegen sexuelle Gewalt, Aachen

Teile des Schutzkonzeptes beruhen auf Vorlagen, die uns von der Evangelischen Kirche im Rheinland und vom Kirchenkreis An Nahe und Glan zur Verfügung gestellt wurden.

Gestaltung: GRAFISCHE, Ute Küttner, Aachen

Druck: grüingedruckt.de - Schloemer & Partner GmbH, Düren

