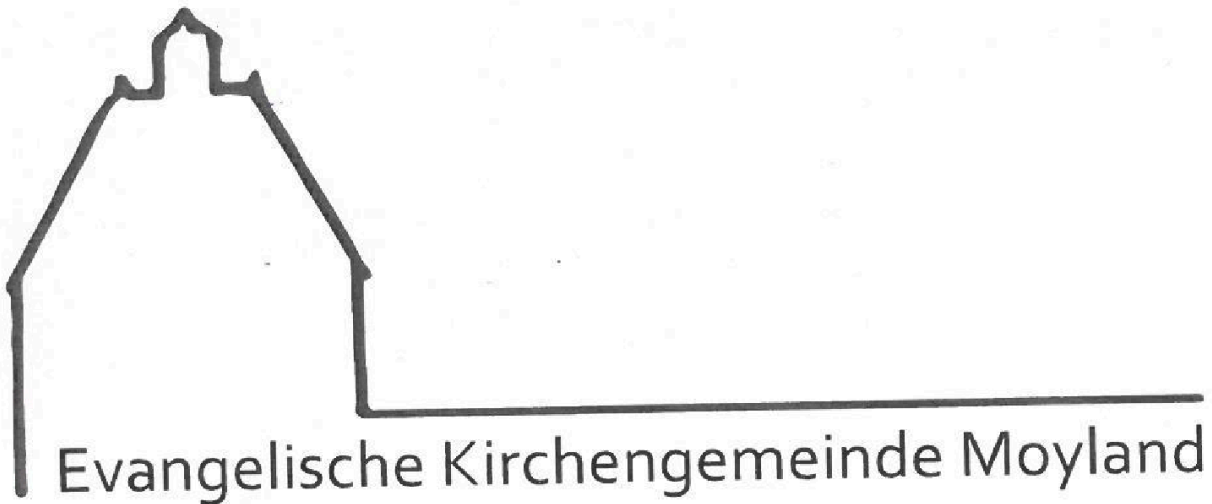


# Prävention

sexualisierte Gewalt

## Schutzkonzept



# Schutzkonzept zum Schutz vor sexualisierter Gewalt an Kindern und Jugendlichen

## Inhaltsverzeichnis

---

### Präambel

### Was verstehen wir unter sexualisierter Gewalt?

### Ziele des Schutzkonzepts

---

#### 1. Risikoanalyse

Aktuelle und perspektivische Veranstaltungen der Kirchengemeinde Analyse  
der Räumlichkeiten  
Personalverantwortung

##### 1.1 Konzept

##### 1.2 Zugänglichkeit Informationen

#### 2. Prävention

##### 2.1 Formale Maßnahmen zur Prävention

###### 2.1.1 Information über das Schutzkonzept

###### 2.1.2 Selbstverpflichtung /Verhaltenskodex

###### 2.1.3 Vorlage eines erweiterten polizeilichen Führungszeugnisses (nach § 30 Absatz 5 und § 30a Absatz 1 des BZRG)

##### 2.2 Inhaltliche Maßnahmen zur Prävention

###### 2.2.1 Verhaltensregeln zur Verhinderung von sexualisierter Gewalt an Kindern und Jugendlichen

###### 2.2.2 Schulungen von beruflichen und ehrenamtlichen Mitarbeitenden angebote

##### 2.3 Vertrauenspersonen / Fallverantwortliche

###### 2.3.1 Die Vertrauenspersonen (des Kirchenkreises) haben folgende Aufgaben

Die Fallverantwortlichen haben folgende Aufgaben

#### 3. Krisenintervention

##### 3.1 Ablaufplan Krisenintervention bei dem Verdacht von sexualisierter Gewalt im Kontext des Kirchenkreises

**3.1.1 Allgemeine Regeln**

---

**3.1.2 Vorgehensweise nach einer Beobachtung bzw. einem Gespräch**

**4. Kontaktdaten und wichtige Adressen**

Anhänge

16-56

# Präambel

**Die Evangelische Kirchengemeinde Moyland übernimmt Verantwortung für die ihr anvertrauten Menschen. Insbesondere der Schutz von Kindern und Jugendlichen hat oberste Priorität.  
Sexualisierte Gewalt wird nicht toleriert !!!!**

In der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen entsteht eine persönliche Nähe und Gemeinschaft, die von Vertrauen geprägt ist.

Um sicher und geborgen aufwachsen und leben zu können, benötigen Kinder und jugendliche Menschen in ihrem direkten Umfeld, denen sie vertrauen können und die ihnen Zuwendung, Sicherheit und Geborgenheit geben.

Sie brauchen Unterstützung, Hilfe und Schutz.

Erfährt Kinder oder Jugendliche sexualisierte Gewalt oder Übergriffigkeit, werden ihre Entwicklungsgrundlagen gefährdet und ihre seelische Entwicklung ist bedroht!

Sexualisierte Gewalt sowie jegliche andere Gewalterfahrungen, verletzen die Würde und Integrität des Menschen und die gilt es zu bewahren.

## Was verstehen wir unter sexualisierter Gewalt?

Unter sexualisierter Gewalt verstehen wir eine individuelle, alters- und geschlechtsunabhängige Grenzverletzung, d.h. jede sexuelle Handlung, die an oder vor einer minderjährigen Person entweder gegen deren Willen vorgenommen wird oder der die minderjährige Person aufgrund körperlicher, psychischer, kognitiver, sprachlicher und/oder struktureller Unterlegenheit nicht wissentlich zustimmen kann. Eine sexuelle Handlung im Sinne dieser Definition kann verbal oder nonverbal stattfinden. Sie kann ebenso durch Aufforderung oder durch Tätlichkeiten geschehen.

Die Täterin bzw. der Täter nutzt dabei ihre/ seine Macht- und Autoritätsposition gegenüber der minderjährigen Person aus und verpflichtet das Opfer zur Geheimhaltung, womit es zur Sprach- und Wehrlosigkeit verurteilt ist.

( vgl. zur Definition auch den Auszug des diesbezüglichen Kirchengesetzes der EKIR zum Schutz vor sexualisierter Gewalt im Anhang)

## Ziele des Schutzkonzepts

Das vorliegende Schutzkonzept soll dazu beitragen und möglichst sicherstellen, dass die uns anvertrauten Menschen vor Grenzverletzungen, Übergriffen und Misshandlungen geschützt werden. Es soll innerhalb der Gemeinde ein Klima der offenen und sensiblen Auseinandersetzung mit dem Thema „Sexualisierte Gewalt“ geschaffen werden.

Außerdem soll auf Risikobereiche aufmerksam gemacht werden, um eine Sensibilität für solche Bereiche zu entwickeln und besser im Blick zu haben bzw. diese Bereiche ggf. zu verändern.

Das Schutzkonzept richtet sich daher an alle Gemeindeglieder, damit eine „Kultur der Achtsamkeit“ entwickelt werden kann.

**Besondere Zielgruppen sind :**

**Die Leitungsorgane:** Sie tragen die Verantwortung für die Erstellung eines eigenen Schutzkonzeptes, aber auch für die andauernde (!) und bleibende Sicherstellung der Umsetzung ihres Schutzkonzeptes. Hierzu werden vor allem regelmäßige Schulungen gehören sowie die Überprüfung und Einholung von Führungszeugnissen und das Vermitteln einer Grundhaltung: „Wir schauen hin“. „Keine Chance für potentielle Täter\*innen.“

**Berufliche und ehrenamtliche Mitarbeitende der Gemeinden bzw. des Kirchenkreises:** Sie sollen für mögliche Anzeichen im Bezug auf Grenzverletzungen sensibilisiert und sich der Ursachen und Folgen von sexualisierter Gewalt bewusster werden.

Sofern sie in ihrer Tätigkeit direkten Kontakt zu Kindern und Jugendlichen haben, werden sie in ihrer Arbeit unter diesem Schutzaspekt besonders geschult und qualifiziert.

**Kinder und Jugendliche:** Sie sollen in den unterschiedlichen Formen der Kinder- und Jugendarbeit in unserem Kirchenkreis alters- und entwicklungsgemäß gestärkt und sprachfähig gemacht werden, um sie dadurch vor Übergriffen und Grenzverletzungen zu schützen.

**Potentielle Täter und Täterinnen:** Ihnen soll der Zugang zu Kindern und Jugendlichen in unserem Kirchenkreis und in unseren Gemeinden so schwer wie möglich gemacht werden.

Durch die gezielte Auseinandersetzung mit dem Thema soll eine erhöhte Aufmerksamkeit und ein offenerer Umgang damit innerhalb und außerhalb der Gemeinden erreicht werden.

**Opfer, Mitbetroffene und Mitarbeitende:** Sie sollen wissen, wo und bei wem sie in unserem Kirchenkreis Hilfe finden.

# Schutzkonzept

## 1. Risikoanalyse

### 1.1 Aktuelle und perspektivische Veranstaltungen der Ev. Kirchengemeinde Moyland

Veranstaltungen, die einer Risikoanalyse bedürfen sind z.B Jugendgottesdienste, Konfitage evtl. mit Übernachtung und Ausflüge.

Im Zuge solcher Veranstaltungen müssen – wenn möglich - die Örtlichkeiten im Vorfeld besichtigt und das Schutzkonzept der Gemeinde oder des Veranstalters im Hinblick auf die Risikoanalyse der genutzten Räumlichkeiten und/oder des genutzten Außengeländes eingesehen werden.

Falls noch kein Schutzkonzept vorhanden ist, müssen die genutzten Örtlichkeiten auf Risikobereiche hin kontrolliert und dies bei der Planung berücksichtigt werden.

Die eingesetzten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind durch unsere Gemeinde entsprechend informiert und geprüft (je nach Funktion durch erweitertes polizeiliches Führungszeugnis, Selbstverpflichtungserklärung, Schulung etc.)

Projektbezogene ehrenamtliche Helferinnen und Helfer werden durch den/die zuständige/n Mitarbeiter/in informiert und unterschreiben ggf. eine Selbstverpflichtungserklärung oder legen ein erweitertes polizeiliches Führungszeugnis vor.

## 1.2 Analyse der Räumlichkeiten

Die mit dem Schutzkonzept Beauftragten haben als Grundlage den Handlungsleitfaden ( Schutzkonzepte Praktisch 2021 ) der Landeskirche zur Grundlage genommen und bearbeitet. Sie ist ein wichtiger Bestandteil des Schutzkonzeptes. ( Siehe Anhang )

## 1.3 Personalverantwortung

Die letztendliche Personalverantwortung liegt für angestellte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei dem jeweiligen Leitungsorgan (Presbyterium, KSV). Für Pfarrer und Pfarinnen liegt sie bei der Superintendentin oder dem Superintendenten und dem Landeskirchenamt. Die Superintendentin oder der Superintendent führt die Aufsicht auch über die Mitglieder der Leitungsorgane. Sie oder er trägt insofern auch für deren Handeln oder Nicht- Handeln eine Mitverantwortung.

Die Personalverantwortung umfasst die Pflicht zur Einhaltung aller rechtlichen Regelungen ( Führungszeugnis, Selbstverpflichtungserklärung,...) und die Festlegung von Standards der inhaltlichen Arbeit (Bereitschaft zur Intervention, Priorität des Schutzes von Jugendlichen vor der Fürsorge gegenüber Mitarbeitenden, konkrete Vereinbarung zu Nähe – Distanz Verhalten,... vgl. Liste EKIR Handreichung )

## 1.4 Konzept

Es existiert zum jetzigen Zeitpunkt kein allgemeingültiges pädagogisches Konzept. Es gibt aber Grundsätze, die für alle Aktionen mit Kindern und Jugendlichen Gültigkeit haben.

- Die hauptamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Kinder – und Jugendarbeit oder ehrenamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die eine Selbstverpflichtungserklärung abgegeben haben.
- Es gibt im Vorfeld jeder Aktion klare Absprachen über das Nähe-Distanzverhalten zwischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und Kindern bzw. Jugendlichen und darüber, was insgesamt erlaubt und angemessen ist und was nicht.

-  
Ein ausdrückliches sexualpädagogisches Konzept existiert derzeit nicht.

## 1.5 Zugänglichkeit Informationen

Einsichtnahme in das Schutzkonzept ist jederzeit möglich.

- Homepage ( kirche-moyland.de ) --
- Gemeindebüro --

## 2. Prävention

Zwei Formen der Prävention lassen sich unterscheiden:

### 1. Die **primäre Prävention (Vorbeugung)**

wirkt flächendeckend und soll verhindern, dass es überhaupt erst zu Übergriffen kommt. Sie informiert, macht aufmerksam und schafft dadurch Strukturen, die Täter\*innen das Ausüben von Grenzverletzungen erschweren. Eine primärpräventive Maßnahme ist z.B. die Schulung von Mitarbeitenden.

### 2. Die **sekundäre Prävention (Intervention)**

setzt dann an, wenn es bereits zu Übergriffen gekommen ist. Sie hat zum Ziel, diese möglichst früh aufzudecken und zu beenden, um den Schaden für die betroffene Person so gering wie möglich zu halten und ihr möglichst schnell entsprechende Hilfe zukommen zu lassen. Eine sekundär-präventive Maßnahme ist z.B. ein aufklärendes Gespräch mit der betroffenen Person, in dem konkrete Hilfe angeboten wird und Möglichkeiten des Weiteren Vorgehens aufgezeigt werden.

## 2.1 Formale Maßnahmen zur Prävention

### 2.1.1 Information über das Schutzkonzept

Alle beruflichen und ehrenamtlichen Mitarbeitenden unserer Gemeinde sind darüber informiert, dass ein Schutzkonzept vor sexualisierte Gewalt an Kindern und Jugendlichen vorliegt und der Schutzauftrag sehr ernst genommen wird.

- Bei Neueinstellungen wird diese Information bereits im Bewerbungsgespräch weitergegeben.
- Bei bestehenden Arbeitsverhältnissen werden die Mitarbeitenden von den zuständigen Personalverantwortlichen informiert.
- Alle ehrenamtlich Mitarbeitenden ab 14 Jahren werden durch eine hauptverantwortliche Person der jeweiligen Gemeinde oder Aktion für das Thema sensibilisiert und über das Schutzkonzept informiert. Regelmäßige, altersspezifische Fortbildungen werden für alle Mitarbeitenden verpflichtend angeboten.

### 2.1.2 Selbstverpflichtung /Verhaltenskodex

Für alle Mitarbeitenden und Ehrenamtlichen gilt, dass sie eine Selbstverpflichtungserklärung unterschreiben und sich bzgl. Ihrer Arbeit entsprechend dem Verhaltenskodex verpflichten.

### 2.1.3 Vorlage eines erweiterten polizeilichen Führungszeugnisses (nach § 30 Absatz 5 und § 30a Absatz 1 des BZRG)

Das erweiterte polizeiliche Führungszeugnis gibt u. a. Auskunft darüber, ob eine Person nach §§ 171, 174 bis 174 c, 176 bis 180a, 181a, 182 bis 184g, 184i, 184j StGB sowie nach § 201 a Absatz 3, 225 StGB und §§ 232 bis 233a, 234, 235 oder 236 StGB verurteilt worden ist.



Der Arbeitgeber hat nach § 72a SGB VIII das Recht und seit dem 01.01.2010 auch die Pflicht, die persönliche Eignung eines Arbeitnehmers zu überprüfen, der kinder – oder jugendnah tätig wird.

Ebenfalls strikt zu beachten ist das innerkirchlich bindende „Kirchengesetz der Evangelischen Kirche im Rheinland zum Schutz vor sexualisierter Gewalt“, das ab dem 01.01.2021 in Kraft tritt und die dazugehörige Verordnung.

**Dieses sieht das Vorlegen eines erweiterten polizeilichen Führungszeugnisses vor:**

- **Bei Neueinstellungen:** Alle beruflichen Mitarbeitenden, die eingestellt werden, müssen ein erweitertes polizeiliches Führungszeugnis vorlegen. (KG der EKIR zum Schutz vor sexualisierter Gewalt §5 Abs.3)  
Die zukünftigen Mitarbeitenden werden darüber im Bewerbungsgespräch von der\*dem Presbyteriumsvorsitzenden oder den jeweiligen Personalverantwortlichen informiert.
- **Bei bestehenden Arbeitsverhältnissen:**  
Alle beruflichen Mitarbeitenden sowie Pfarrer und Pfarrerinnen legen alle 5 Jahre ein erweitertes polizeiliches Führungszeugnis vor.

**Außerdem sieht das vorliegende Schutzkonzept vor:**

- **Volljährige Ehrenamtliche, die kontinuierlich kinder- und jugendnahtätig sind** (z.B. Kinderkreise, Kinder- und Jugendgruppen, etc.) **oder die Übernachtungen begleiten** (z.B. Freizeiten) legen ebenfalls ein erweitertes polizeiliches Führungszeugnis vor.
- **Bei projektbezogen eingesetzten Honorarkräften, Referent\*innen oder engagierten Ehrenamtlichen ab 18 Jahren** die kinder- und jugendnah arbeiten, wird je nach Art, Intensität und Dauer der Tätigkeit entschieden, ob ein erweitertes Führungszeugnis vorzulegen ist. Die Entscheidung trifft die oder der Vorsitzende des Leitungsorgans, die Bewertung ist zu dokumentieren (vgl. KG der EKIR zum Schutz vor sexualisierter Gewalt § 5 Abs. 3 und Verordnung dazu § 3; zur Überprüfung der Notwendigkeit vgl. Prüfschema und Kriterien im Anhang).

**Beantragung und Finanzierung:**

Das erweiterte Führungszeugnis wird von der/ dem Mitarbeitenden selbst bei der zuständigen Behörde (Meldebehörde) beantragt. Eine Bescheinigung, aus der hervorgeht, dass die Kirchengemeinde als Arbeitgeber ein solches Zeugnis verlangt, wird der/ dem (zukünftigen) Mitarbeitenden ausgehändigt (Muster vgl. Anhang).

Anfallende Kosten werden vom Kirchenkreis bzw. von der Kirchengemeinde erstattet.

**Einsicht, Aufbewahrung und Verwaltung:**

Einsicht in das erweiterte polizeiliche Führungszeugnis nimmt ausschließlich ein für die Kirchengemeinde ein zu bestimmendes Mitglied des Presbyteriums ( hier der 1. Vorsitzende / Kirchmeisterin/ Kirchmeister ) Sie sind schweigepflichtig. Die Kenntnisnahme ist zu dokumentieren (vgl. Muster im Anhang). Nach Einsichtnahme geht das Zeugnis zurück an die Mitarbeitenden.

Erhobene Daten werden unter Beachtung der kirchlichen und staatlichen Regelungen zum Datenschutz erhoben und aufbewahrt und drei Monate nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses gelöscht. 9

Sollte eine/ ein Bewerber/ -in das Vorlegen eines erweiterten polizeilichen Führungszeugnisses verweigern oder sollte das Zeugnis Einträge zu oben

genannten, einschlägigen Straftatbeständen aufweisen, ist die\*der Bewerber\*in nicht einzustellen.

Der Abschluss eines Arbeitsvertrages kann erst nach Vorlage des Zentralregisterauszuges erfolgen.

Bei bereits eingestellten Mitarbeitenden, die das Vorlegen eines erweiterten polizeilichen Führungszeugnisses verweigern oder das Zeugnis Einträge zu oben genannten, einschlägigen Straftatbeständen aufweist, sind diese bis zur Klärung des Sachverhalts freizustellen; ggf. ist die Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses anzustreben (vgl. KG der EKIR zum Schutz vor sexualisierter Gewalt § 5 Abs.1 Nr.3). Ehrenamtlich Mitarbeitende werden von den Aufgaben ebenfalls bis zur abschließenden Klärung von der Arbeit entbunden und ggf. auf Dauer.

## **2.2 Inhaltliche Maßnahmen zur Prävention**

### **2.2.1 Verhaltensregeln zur Verhinderung von sexualisierter Gewalt an Kindern und Jugendlichen**

Alle (!) beruflichen Mitarbeitenden sowie alle ehrenamtlichen Mitarbeitenden, die kinder- und jugendnah tätig sind (auch unter 18 Jahre), verpflichten sich Verhaltensregeln zur Verhinderung von sexualisierter Gewalt an Kindern und Jugendlichen einzuhalten.

Die Verhaltensregeln zur Verhinderung von sexualisierter Gewalt werden den Mitarbeitenden im Rahmen eines Gesprächs und/oder einer Schulung vorgestellt und thematisiert.

Je nach Arbeitsbereich wird dies regelmäßig wiederholt.

Für die Vermittlung der Regeln ist der\*die jeweilige hauptamtliche Mitarbeiter\*in oder Pfarrer\*in zuständig bzw. die Multiplikator\*innen innerhalb der Schulungen.

Am Ende einer inhaltlichen Auseinandersetzung mit dem Thema dokumentieren die Mitarbeitenden ihre Zustimmung zu den Regeln mit ihrer Unterschrift.

Das Leitungsorgan legt einen grundsätzlichen Rahmen für die Verhaltensregeln bezüglich der inhaltlichen Arbeit fest.

Diese betreffen z.B. feste Absprachen zum Nähe – Distanz – Verhalten, privaten Kontakten zu Kindern und Jugendlichen, Ausnahmeregelungen, usw.

Dieser Verhaltenskodex wird mit den betreffenden Mitarbeitenden detailliert besprochen und zum Zeichen des Einverständnisses und Verstehens dieses Verhaltenskodexes von ihnen unterschrieben.

### **2.2.2 Schulungen von beruflichen und ehrenamtlichen Mitarbeitenden**

Um beruflich und ehrenamtlich Mitarbeitende sensibel zu halten und auch weiter zu sensibilisieren, bietet der Kirchenkreis regelmäßige Schulungen oder Fortbildungen zu dem Thema an, die je nach Tätigkeitsfeld verpflichtend sind und regelmässig wiederholt werden.

Aktuelle Kontaktperson siehe Anhang



Ziel solcher Schulungen ist es, dass **alle Mitarbeitenden besonders aber diejenigen die** kinder- und jugendnah arbeiten

- sich mit dem Thema auseinandersetzen,
- über das Schutzkonzept und Ansprechpartner informiert werden,
- mehr Sicherheit gewinnen und so für ihre Arbeit mit Kindern und Jugendlichen gestärkt und gleichzeitig sensibilisiert werden.

Insbesondere in den Bereichen, wo eine gewisse Fluktuation der (ehrenamtlichen) Mitarbeitenden vorliegt, muss darauf geachtet werden, dass eine wiederkehrende Maßnahme zur Schulung und Auseinandersetzung erfolgt.

Grundlage der Schulungen sind die Handreichungen der Multiplikatoren- und Multiplikatorenausbildung der EKIR. Zusätzliche Schwerpunktthemen und Umfang richten sich nach dem Teilnehmendenkreis.

Die Teilnahme an den Schulungen wird dokumentiert.

### 2.2.3 Informationsangebote

Es wird an gut sichtbaren Stellen Informationsmaterial zur freien Mitnahme zur Verfügung gestellt, welches sowohl Ansprechpersonen und -stellen benennt und auf Informations- und Schulungsveranstaltungen für Eltern und Interessierte hinweist.

## 2.3 Vertrauenspersonen / Fallverantwortliche

Das Presbyterium benennt für die Gemeinde ein oder zwei Vertrauenspersonen und einen/ eine Fallverantwortlichen/ Fallverantwortliche.

Der Kreissynodalvorstand benennt für den Kirchenkreis zwei Vertrauenspersonen und eine weitere Person, die im Falle eines Falles die Krisenintervention nach Kapitel 3 verantwortlich (ein)leitet (im Folgenden als Fallverantwortliche\*r bezeichnet).

Die Vertrauensperson(en) der Gemeinden werden durch die Vertrauenspersonen / die Multiplikatorinnen und Multiplikatoren des Kirchenkreises oder das Angebot der Landeskirche geschult.

### 2.3.1 Die Vertrauenspersonen (des Kirchenkreises)

**haben folgende Aufgaben:** Sie nehmen am Netzwerktreffen der Vertrauenspersonen der EKIR teil und leiten die Inhalte an die Vertrauensperson(en) der Gemeinden weiter.

Zusätzlich nehmen sie für den Kirchenkreis die **allgemeinen Aufgaben einer Vertrauensperson** wahr, welche sich folgendermaßen beschreiben lassen:

- Die Vertrauenspersonen sind zentrale Anlaufstationen in der Gemeinde bzw. im Kirchenkreis für Verdachts- und Mitteilungsfälle sexualisierter Gewalt.
- Die Vertrauenspersonen klären im Verdachts- oder Mitteilungsfall den notwendigen Handlungsbedarf. Handelt es sich „nur“ um die Einschätzung eines Verdachts auf sexualisierte Gewalt stellt die Vertrauensperson den Kontakt zur Ansprech- und Meldestelle der EKIR her.  
Handelt es sich um einen schon begründeten und klaren Verdacht auf sexualisierte Gewalt, ist die Vertrauensperson verpflichtet die Meldung an die Ansprech- und Meldestelle weiter zu geben und den Kontakt zwischen der oder dem Mitarbeitenden und der Ansprech- und Meldestelle herzustellen.
- Die Vertrauenspersonen sind thematisch informiert und geschult.
- Die Vertrauenspersonen haben Kenntnis über die zuständigen Fachberatungsstellen und die jeweils zuständigen Kinderschutzfachkräfte. Bei Bedarf unterstützen sie bei der ersten Kontaktaufnahme.
- Die Vertrauenspersonen sind verlässlich erreichbar (Vertretungsregelungen bei Urlaub, im Krankheitsfall, etc.).
- Die Vertrauenspersonen sind über Schulungen und Fortbildungen zum Thema sexualisierte Gewalt informiert.
- Die Vertrauenspersonen nehmen an Treffen innerhalb des Kirchenkreises teil, in welchen Informationen des Netzwerktreffens der Vertrauenspersonen der EKIR weitergeleitet werden.
- Die Vertrauensperson ist in allen Angelegenheiten, die ihrer Natur nach vertraulich sind oder als solche bezeichnet werden, zur Verschwiegenheit verpflichtet.

### **2.3.2 Die Fallverantwortlichen haben folgende Aufgaben:**

In Ausnahmefällen kann eine andere geeignete Person aus dem Leitungsorgan zum Fallverantwortlichen bestimmt werden.

Kommt es zu einem Verdachts – oder Mitteilungsfall, sind folgende Sachverhalte durch die\*den Fallverantwortliche\*n zu prüfen und ggf. umzusetzen.

- Kontaktvermittlung zu Beratungsstellen mit professionellen Hilfsangebot
- ggf. Beratung durch die Ansprech- und Meldestelle der EKIR?
- Überprüfung der Informations- und Meldepflicht
- Information an die/ den Superintendentin bzw. Superintendenten?
- kurzfristige Einberufung des Presbyteriums
- umgehendes durchsetzen arbeitsrechtlicher Maßnahmen

## 3. Krisenintervention

### 3.1 Ablaufplan Krisenintervention bei dem Verdacht von sexualisierter Gewalt

#### 3.1.1 Allgemeine Regeln

**Folgende Regeln sind von der Person, die als erstes mit einem Verdachtsfall konfrontiert wird, zu allererst zu beachten:**

- Ruhe bewahren! Keine überstürzten Aktionen!
- Zuhören, Glauben schenken und ernst nehmen!
- Keine Ermittlungen oder Befragungen auf eigene Faust!
- Keine Konfrontation der/des Tatverdächtigen
- Zunächst keine Information an die Eltern, wenn die betroffene Person dies ablehnt!
- Keine unrealistischen Versprechungen machen!
- Alle Gespräche, Schritte und Beobachtungen müssen dokumentiert werden! (vgl. Anlagen Sachdokumentation)
- Die eigenen Grenzen erkennen und sich selber Hilfe holen!

#### 3.1.2 Vorgehensweise nach einer Beobachtung bzw. einem Gespräch

**1. Unverzügliche Information** der hauptverantwortlichen Person für die Aktion oder Einrichtung und einer Vertrauensperson. Steht diese Person selbst in Verdacht, wird die nächsthöhere Instanz eingeschaltet.

**2. Ggf. Einbindung weiterer Ebenen:**

Informationen an:

- Die/ den Fallverantwortlichen/ Fallverantwortliche
- Presbyterium (Einberufung durch die/ den Fallverantwortlichen/ Fallverantwortliche der Gemeinde); Kriseninterventionsteam (Einberufen durch die/ den Fallverantwortlichen/ Fallverantwortliche des Kirchenkreises), wenn ein begründeter Verdacht auf einen Missbrauchsfall vorliegt
- Superintendent\*in (durch die/ den Fallverantwortlichen/ Fallverantwortliche der Gemeinde)
- Meldestelle der EKIR (durch die/ den Fallverantwortlichen/ Fallverantwortliche)



- Einschaltung des Kriseninterventionsteams, welches aus folgenden Personen besteht:

Der/ dem Superintendentin/ Superintendent ggf. der/ dem  
Assessorin/ Assessor  
Der/ dem Öffentlichkeitsreferentin/ Öffentlichkeitsreferenten  
Einer/ einem Mitarbeitenden der Personalabteilung  
Der/ dem Fallverantwortliche/ Fallverantwortlichen der betreffenden  
Gemeinde  
einer Vertrauensperson des Kirchenkreises, sofern diese nicht  
als erste Ansprechperson involviert ist  
ggf. einer/ einem Multiplikatorin/ Multiplikator

Ist eine der genannten Personen selbst betroffen, scheidet diese aus dem Kriseninterventionsteam aus.

### **3. Koordination des Vorgehens:**

Die Vertrauensperson klärt auf und gibt Informationen an die/ den Fallverantwortliche/ Fallverantwortlichen weiter.

Die/ der Superintendentin/ Superintendent beruft das Kriseninterventionsteam ein, welches die Zuständigkeiten für die betroffene Person, ihrer Eltern, die/ den Tatverdächtige/ Tatverdächtigen, das Team, andere Kinder und deren Eltern koordiniert und weitere Schritte festlegt.

Das Kriseninterventionsteam tritt bei jedem **erhärteten** Verdachtsfall zusammen. Es erarbeitet ein Handlungsplan und stellt ihn dem Leitungsorgan - mit der Aufforderung diesen umzusetzen – zur Verfügung.

Hat das Leitungsorgan Einwände oder verweigert die Umsetzung, entscheidet die/ der Superintendentin/ Superintendenten, ob aufsichtliche Maßnahmen nach Art. 167 / 168 der Kirchenordnung bzw. § 15, der Wirtschafts- und Verwaltungsordnung angezeigt sind.

### **4. Ansprech- und Meldestelle der Landeskirche:**

Die Ansprechstelle berät in unklaren Situationen und beantwortet Fragen um eine Beobachtung oder einen Verdacht besser einschätzen zu können. Die Ansprechstelle ist **nicht** zuständig, wenn es sich bereits um einen erhärteten Verdacht handelt.

Ein erhärteter Verdacht muss in jedem Falle der Meldestelle mitgeteilt werden. In der Regel wird dies der Fallverantwortliche bzw. die/der Superintendentin/ Superintendenten tun.

## **4. Kontaktdaten und wichtige Adressen**

**Vertrauensperson für die Ev. Kirchengemeinde Moyland**

**Andrea Lauff**

Mobil 0173-5412231

Email [andrea.lauff@ekir.de](mailto:andrea.lauff@ekir.de)

**Pfr. Gunnar Krüger**

Mobil 015782824791 / Email [gunnar.krueger@ekir.de](mailto:gunnar.krueger@ekir.de)

**Fallverantwortlicher als Vorsitzender des Presbyteriums der Kirchengemeinde Moyland**

**Martin Plessow**

Mobil 0172-2534681

Email [martin.plessow@ekir.de](mailto:martin.plessow@ekir.de)

**Vertrauenspersonen im Ev. Kirchenkreis Kleve:**

**Yvonne Petri**

Synodale Jugendbildungsreferentin und Multiplikatorin für den Bereich sexualisierte Gewalt an Kindern und Jugendlichen

Telefon 02823 – 9444-35

Email [yvonne.petri@ekir.de](mailto:yvonne.petri@ekir.de)

**Fallverantwortlich im Ev. Kirchenkreis Kleve:**

**Hans-Joachim Wefers**

Superintendent im ev. Kirchenkreis Kleve

Telefon 02823 – 9444-31

Mobil 01511 – 5512961

Email [hans-joachim.wefers@ekir.de](mailto:hans-joachim.wefers@ekir.de)

**Beauftragte der Evangelischen Kirche im Rheinland für den Umgang mit Verletzung der sexuellen Selbstbestimmung in der Evangelischen Kirche im Rheinland:**

**Ansprechstelle:**

**Claudia Paul**

Graf-Recke-Straße 209a,  
40237 Düsseldorf,

Telefon 0211 – 3610-312,

E-Mail [claudia.paul@ekir.de](mailto:claudia.paul@ekir.de)

**Meldestelle:**

Evangelische Kirche im Rheinland  
Landeskirchenamt

Hans-Böckler-Str. 7

40476 Düsseldorf

Telefon 0211 – 4562-602

E-Mail [meldestelle@ekir.de](mailto:meldestelle@ekir.de)

**Ansprechpartnerin für Prävention:**

**Dr. Juliane Arnold**

**Evangelische Hauptstelle für Familien- und Lebensberatung,**

Graf-Recke-Straße 209a,

40237 Düsseldorf,

Telefon 0211 – 3610-300

E-Mail [juliane.arnold@ekir.de](mailto:juliane.arnold@ekir.de)

[Ermittelnde Juristin im Landeskirchenamt Iris Döring](#)

Telefon 0211 – 4562-283

E-Mail [iris.doering@ekir.de](mailto:iris.doering@ekir.de)

**Büro/Kontakt**

**Martina Heldmann**

Telefon 0211 – 4562-501,

E-Mail [martina.heldmann@ekir.de](mailto:martina.heldmann@ekir.de)

[www.ekir.de/ansprechstelle/](http://www.ekir.de/ansprechstelle/)

**Zentrale Anlaufstelle der EKD – [www.anlaufstelle.help](http://www.anlaufstelle.help) - Tel.-Nr. 0800 – 5040 112**

# Anhänge

## Risikoanalyse Moyland

### Gemeinde

Mit welchen uns anvertrauten Personen arbeiten wir?  
Welche Angebote gibt es bei uns in der Gemeinde?

	JA	NEIN
Krabbelgruppen		X
Kinderkirche		X
Kinderbibelwoche		X
Kinder- /Jugendchor		X
Kinder-/Jugendorchester		X
Jugendkirche		X
Konfirmand*innengruppen	X	
Hausaufgabenhilfe		X
Kindergruppen		X
Jugendgruppen		X
Kinderfreizeiten		X
Jugendfreizeiten		X
Offene Arbeit		X
Projekte Konfirmanden*innen	X	
Finden Übernachtungen statt?		X
Sind Wohn- oder Transportsituationen vorhanden?		X
Anvertraute Menschen in der Seelsorge/Beratung?		X
Anvertraute Menschen in der Pflege		X
Anvertraute Menschen in Fahrdiensten		X

Gibt es Zielgruppen und/oder Personen mit besonderem Schutzbedarf?

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



## Räumlichkeiten

Welche Räumlichkeiten nutzen wir/stehen uns zur Verfügung?

	JA	NEIN
<b>Gemeindehaus</b>	X	
<b>Kirche</b>	X	
<b>Büro- oder Beratungsräume</b>	X	

## Räumliche Gegebenheiten/Innenräume

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

## Außenbereich

	JA	NEIN
<b>Gibt es abgelegene, nicht einsehbare Bereiche auf dem Grundstück?</b>		X
<b>Ist das Grundstück von außen einsehbar?</b>	X	
<b>Ist das Grundstück unproblematisch betretbar?</b>	X	

Gibt es Personen, die regelmäßig Zutritt haben und sich dort unbeaufsichtigt aufhalten (z. B. Handwerker*innen, externe Hausmeister*innen, externe Reinigungskräfte, Nachbarn etc.)?	X
Werden Besucher*innen, die nicht bekannt sind, direkt angesprochen und z. B. nach dem Grund ihres Aufenthaltes gefragt?	

## Personalverantwortung/Strukturen

	JA	NEIN
Gibt es ein Leitbild zum Schutz vor sexualisierter Gewalt?	X	
Haben wir ein Schutzkonzept?		X
Wird das Thema Prävention im Bewerbungsverfahren aufgegriffen?	X	
Gibt es Erstgespräche mit interessierten potenziellen Ehrenamtlichen? Wird dabei ggfs. das Thema „Schutz vor sexualisierter Gewalt“ aufgenommen?	X	
Gibt es Selbstverpflichtungserklärungen für ehrenamtlich und beruflich arbeitende Mitarbeitende?	X	
Werden erweiterte Führungszeugnisse regelmäßig von ehrenamtlich und beruflich Mitarbeitende neu eingefordert?	X	
Gibt es Fortbildungen für Leitungspersonen (Pfarrer*innen oder Mitarbeitende mit Personalverantwortung, z.B. Presbyter*innen) zum Thema „Schutz vor sexualisierter Gewalt“?	X Nur Jugendbereich	X
Gibt es Fortbildungen für beruflich Mitarbeitende zum Thema „Schutz vor sexualisierter Gewalt“?	X Nur Jugendbereich	X
Gibt es Fortbildungen für ehrenamtlich Mitarbeitende zum Thema „Schutz vor sexualisierter Gewalt“?		X
Steht in den Institutionen/in allen Bereichen entsprechendes Informationsmaterial und Fachliteratur zur Verfügung?		X
Sind Zuständigkeiten und informelle Strukturen verlässlich und klar geregelt?		X
Sind nicht-pädagogisch Mitarbeitende oder Aushilfen über bestehende Regeln informiert?	X	X
Gibt es konkrete Vereinbarungen, was im pädagogischen und pastoralen Umgang erlaubt ist und was nicht (Umgang mit Nähe und Distanz)?		X

Übernimmt die Leitung ihre Verantwortung? Interveniert sie, wenn sie über Fehlverhalten informiert wird?	X
Hat der Schutz von Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen Priorität vor der Fürsorge gegenüber Mitarbeitenden?	X
Gibt es Regelungen zu Themen wie z. B. Privatkontakte, Geschenke u. ä.?	X
Gibt es ein verbindliches und verlässliches Beschwerdemanagement?	X
Gibt es Social-Media-Guidelines?	X
Gibt es eine offene Kommunikations- und Feedback-Kultur?	X
Werden neue Mitarbeiter bevorzugt aus den „eigenen Reihen“ eingestellt?	X
Gibt es eine Regelung zum Umgang mit Gerüchten?	X

## Konzept

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



<b>Dürfen Räume abgeschlossen werden, wenn sich Personen darin befinden?</b>	X
<b>Gibt es ein sexualpädagogisches Konzept?</b>	X

## Zugänglichkeit der Informationen

	JA	NEIN
<b>Kinder, Jugendliche und Sorgeberechtigte werden über Maßnahmen des Kinderschutzes informiert.</b>		X
<b>An der Erstellung und Weiterführung des Schutzkonzeptes sind alle beteiligten Gruppen hinzugezogen.</b>	X	
<b>Eine Beschwerdemöglichkeit für alle relevanten Beteiligten ist vorhanden.</b>	X mündlich	
<b>Gibt es einen Interventionsplan (Notfallplan, Handlungskette), in dem für einen Verdachtsfall die Aufgaben und das Handeln konkret geklärt sind?</b>	X	
<b>Gibt es vertraute, unabhängige interne bzw. externe Ansprechpersonen, die im altersgerechten Umgang geübt sind?</b>		X

## Ermittelte Risiken Moyland

Nach derzeitigem Stand ( 03. 2023 ) besteht kein akuter Handlungsbedarf.

### Quellen:

Dieses Schutzkonzept wurde z.T. wörtlich aus unterschiedlichen Handreichungen zum Thema Kindesmissbrauch / sexualisierte Gewalt anderer Träger/Vereine/Institutionen übernommen und für die Zwecke der Evangelischen Kirchengemeinde Moyland umgearbeitet.

**Kirchengesetz  
der Evangelischen Kirche im Rheinland zum Schutz vor  
sexualisierter Gewalt**

**Vom 15. Januar 2020**

(KABl. S. 45)

Die Landessynode der Evangelischen Kirche im Rheinland hat das folgende Kirchengesetz beschlossen:

**Präambel**

Aus dem christlichen Menschenbild erwachsen die Verantwortung und der Auftrag, Menschen im Wirkungskreis der evangelischen Kirche, insbesondere Kinder, Jugendliche und hilfe- und unterstützungsbedürftige Menschen sowie Menschen in Abhängigkeitsverhältnissen (Minderjährige und Volljährige in Abhängigkeitsverhältnissen) vor sexualisierter Gewalt zu schützen und ihre Würde zu bewahren. Die Evangelische Kirche im Rheinland setzt sich gemeinsam mit der Evangelischen Kirche in Deutschland (EKD) und ihren Gliedkirchen für einen wirksamen Schutz vor sexualisierter Gewalt ein und wirkt auf Aufklärung und Hilfe zur Unterstützung Betroffener hin. Der kirchliche Auftrag verpflichtet alle in der Kirche Mitwirkenden zu einer Haltung der Achtsamkeit, der Aufmerksamkeit, des Respekts und der Wertschätzung sowie der grenzachtenden Kommunikation durch Wahrung persönlicher Grenzen gegenüber jedem Mitmenschen.

**§ 1**

**Zweck und Geltungsbereich**

- (1) Dieses Gesetz regelt Anforderungen zum Schutz vor sexualisierter Gewalt und nennt Maßnahmen zu deren Vermeidung und Hilfen in Fällen, in denen sexualisierte Gewalt erfolgt.
- (2) Die Landeskirche wirkt darauf hin, dass die Regelungen dieses Gesetzes entsprechend im „Diakonisches Werk Rheinland-Westfalen-Lippe e.V.“ und zugeordneten Einrichtungen zur Anwendung gebracht werden.
- (3) Weitergehende staatliche Regelungen bleiben unberührt.

**§ 2**

**Begriffsbestimmung sexualisierte Gewalt**

- (1) Nach diesem Gesetz ist eine Verhaltensweise sexualisierte Gewalt, wenn ein unerwünschtes sexuell bestimmtes Verhalten bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betroffenen Person verletzt wird. Sexualisierte Gewalt kann verbal, nonverbal, durch Aufforderung oder durch Tätlichkeiten geschehen. Sie kann auch in Form des Unterlassens geschehen, wenn die Täterin oder der Täter für deren Abwendung einzustehen hat. Sexualisierte Gewalt ist immer bei Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung nach dem 13. Abschnitt des Strafgesetzbuches (StGB) und § 201a Absatz 3 oder §§ 232 bis 233a StGB in der jeweils geltenden Fassung gegeben.
- (2) Gegenüber Minderjährigen ist sexuell bestimmtes Verhalten insbesondere dann unerwünscht im Sinne des Absatzes 1, wenn gegenüber der Täterin oder dem Täter eine körperliche, seelische, geistige, sprachliche oder strukturelle Unterlegenheit gegeben ist und damit in diesem Verhältnis die Fähigkeit zur sexuellen Selbstbestimmung fehlt. Bei Kindern, das heißt bei Personen unter 14 Jahren, ist das sexuell bestimmte Verhalten stets als unerwünscht anzusehen.
- (3) Gegenüber Volljährigen ist sexuell bestimmtes Verhalten insbesondere unerwünscht im Sinne des Absatzes 1, soweit die Person auf Grund ihres körperlichen oder psychischen Zustands in der Bildung oder Äußerung des Willens erheblich eingeschränkt ist.

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

### **§ 3**

#### **Mitarbeitende**

Mitarbeitende im Sinne dieses Gesetzes sind in einem öffentlich-rechtlichen oder privat-rechtlichen Dienst- oder Arbeitsverhältnis oder zu ihrer Ausbildung Beschäftigte sowie ehrenamtlich Tätige.

### **§ 4**

#### **Grundsätze**

(1) Wer kirchliche Angebote wahrnimmt oder als mitarbeitende Person im Geltungsbereich dieses Gesetzes tätig ist, ist vor allen Formen sexualisierter Gewalt zu schützen.

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

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

### **§ 5**

#### **Einstellungs- und Tätigkeitsausschluss**

(1) Für privatrechtliche und öffentlich-rechtliche Beschäftigungsverhältnisse gelten folgende Grundsätze:

1.1. Für eine Einstellung im Geltungsbereich dieses Gesetzes kommt nicht in Betracht, wer rechtskräftig wegen einer Straftat nach § 171, den §§ 174 bis 174c, den §§ 176 bis 180a, § 181a, den §§ 182 bis 184g, § 184i, § 184j, § 201a Absatz 3, § 225, den §§ 232 bis 233a, § 234, § 235 oder § 236 StGB in der jeweils geltenden Fassung verurteilt worden ist.

1.2. Während der Dauer des Beschäftigungsverhältnisses stellt jede Ausübung von sexueller Gewalt im Sinne von § 2 oder ein Verstoß gegen das Abstinenzgebot eine Verletzung arbeits- bzw. dienstrechtlicher Pflichten dar. Die Ausübung von sexueller Gewalt oder der Verstoß gegen das Abstinenzgebot sowie der Verdacht darauf führen zu den jeweils entsprechenden arbeits- bzw. dienstrechtlichen Maßnahmen.

1.3. Kommt es während des Beschäftigungsverhältnisses zu einer rechtskräftigen Verurteilung wegen einer Straftat nach Nummer 1 oder wird eine solche Verurteilung bekannt, ist nach Maßgabe des jeweiligen Rechts die Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses anzustreben oder sofern sie kraft Gesetzes eintritt, festzustellen. Kann das öffentlich-rechtliche oder privatrechtliche Beschäftigungsverhältnis nicht beendet werden, darf die betreffende Person keine Aufgaben wahrnehmen, die insbesondere die Bereiche

1.3.a) Schule, Bildungs- und Erziehungsarbeit,

1.3.b) Kinder- und Jugendhilfe,

1.3.c) Pflege durch Versorgung und Betreuung von Menschen aller Altersgruppen,

1.3.d) Verkündigung und Liturgie, einschließlich Kirchenmusik,

1.3.e) Seelsorge und

1.3.f) Leitungsaufgaben

zum Gegenstand haben oder in denen in vergleichbarer Weise die Möglichkeit eines Kontaktes zu Minderjährigen und zu Volljährigen in Abhängigkeitsverhältnissen besteht.

(2) Für ehrenamtlich Tätige gilt Absatz 1 entsprechend.

(3) Mitarbeitende müssen bei der Anstellung ein erweitertes Führungszeugnis nach § 30a Bundeszentralregistergesetz in der jeweils geltenden Fassung und nach der Anstellung in regelmäßigen Abständen von längstens fünf Jahren vorlegen. Soweit sie ehrenamtlich tätig sind, müssen sie das erweiterte Führungszeugnis abhängig von Art, Intensität und Dauer des Kontaktes mit Minderjährigen und Volljährigen in Abhängigkeitsverhältnissen in gleicher Weise vorlegen.

- (4) Die Regelungen zu Verwertungsverboten des Bundeszentralregistergesetzes – BZRG sind zu beachten.

## § 6

### Maßnahmen im Umgang mit sexualisierter Gewalt

- (1) Leitungsorgane im Geltungsbereich dieses Gesetzes sind jeweils für ihren Bereich verantwortlich
1. institutionelle Schutzkonzepte aufgrund einer Risikoanalyse zum Schutz vor sexualisierter Gewalt mit dem Ziel zu erstellen, strukturelle Maßnahmen zur Prävention dauerhaft zu verankern (Präventionsmaßnahmen)
  2. bei begründetem Verdacht auf sexualisierte Gewalt angemessen im Rahmen strukturierter Handlungs- und Notfallpläne zu intervenieren (Interventionsmaßnahmen)
  3. Betroffene, denen von Mitarbeitenden Unrecht durch sexualisierte Gewalt angetan wurde, in angemessener Weise zu unterstützen (individuelle Unterstützungsmaßnahmen)
  4. Ursachen, Geschichte und Folgen sexualisierter Gewalt aufzuarbeiten, wenn das Ausmaß des Unrechts durch Mitarbeitende dazu Anlass bietet (institutionelle Aufarbeitungsprozesse)

(2) Die Landeskirche soll die Leitungsorgane und Einrichtungsleitungen durch Rahmenkonzepte gegen sexualisierte Gewalt unterstützen, die auch einen Überblick über Präventionsangebote und –instrumente und eine Weiterentwicklung bestehender Angebote ermöglichen.

(3) Leitungsorgane sollen sich bei der Erstellung, Implementierung und Weiterentwicklung institutioneller Schutzkonzepte in ihrem Verantwortungsbereich insbesondere an folgenden Standards orientieren:

ische Verankerung der Verantwortung zur Prävention,

1. Erstellung einer Risikoanalyse,
2. Einrichtungs- und arbeitsfeldspezifischer Verhaltenskodex, Selbstverpflichtungserklärung Mitarbeitender, deren Inhalte regelmäßig zum Gesprächsgegenstand gemacht werden,
3. Fortbildungsverpflichtungen aller Mitarbeitenden zur Prävention vor sexualisierter Gewalt, insbesondere zum Nähe-Distanzverhalten und zur grenzachtenden Kommunikation,
4. Partizipations- und Präventionsangebote sowie sexualpädagogische Konzepte für Minderjährige und Volljährige in Abhängigkeitsverhältnissen unter Beteiligung und Einbeziehung der Erziehungsberechtigten, Betreuerinnen, Betreuer oder von Vormündern,
5. Verpflichtung der Mitarbeitenden zur Wahrnehmung der Meldepflicht nach § 8 Absatz 1,
6. Einrichtung transparenter Beschwerdeverfahren,
7. Bereitstellen von Notfall- oder Handlungsplänen, die ein gestuftes Vorgehen im Fall eines bei einem Verdacht auf sexualisierte Gewalt vorsehen.

(4) Mitarbeitende sind in geeigneter Weise auf ihre aus diesem Gesetz folgenden Rechte und Pflichten hinzuweisen. Verpflichtungen nach den Vorschriften des staatlichen Rechts zum Schutz Minderjähriger und Volljähriger in Abhängigkeitsverhältnissen bleiben unberührt.

## § 7

### Melde- und Ansprechstelle, Stellung und Aufgaben

(1) Zur Unterstützung bei der Umsetzung und bei der Koordination der Aufgaben nach § 6 wird eine oder werden mehrere Stellen als Melde- und Ansprechstelle für Fälle sexualisierter Gewalt eingerichtet. Es können eine oder mehrere Stellen gliedkirchen übergreifend mit der Aufgabenwahrnehmung betraut werden.

(2) Die Melde- und Ansprechstelle ist eine dem Schutz Betroffener verpflichtete Stelle und nimmt eine betroffenenorientierte Haltung ein. Die Meldestelle ist verpflichtet, Hinweisen auf täterschützende Strukturen nachzugehen. Sie nimmt ihre Aufgaben selbstständig und bei der Bearbeitung von Meldungen sexualisierter Gewalt, frei von Weisungen wahr. Sie ist mit den erforderlichen Ressourcen auszustatten.

(3) Der Melde- und Ansprechstelle können unbeschadet der rechtlichen Verantwortung und der Zuständigkeiten des jeweiligen Leitungsorgans oder der jeweiligen Einrichtungsleitung insbesondere folgende Aufgaben übertragen werden: Sie

1. berät bei Bedarf die jeweilige für die Leitung zuständige Stelle in Fragen der Prävention, Intervention, Unterstützung und Aufarbeitung und koordiniert entsprechende Maßnahmen,

2. unterstützt Leitungsorgane bei der Präventionsarbeit, insbesondere durch die Implementierung und Weiterentwicklung von Schutzkonzepten und geht Hinweisen auf täter schützende Strukturen nach,
3. entwickelt Standards für die Präventionsarbeit, erarbeitet Informationsmaterial, entwickelt Aus-, Fort- und Weiterbildungsangebote zur Prävention und koordiniert hierzu die Bildungsarbeit,
4. unterstützt die Leitungsorgane bei Verdacht auf sexualisierte Gewalt im Rahmen des jeweils geltenden Notfall- und Handlungsplanes,

5. nimmt Meldungen über sexualisierte Gewalt entgegen und sorgt dafür, dass diese bearbeitet und notwendige Maßnahmen der Intervention und Prävention veranlasst werden,
6. nimmt Anträge Betroffener auf Leistungen zur Anerkennung erlittenen Unrechts entgegen und leitet diese an die Unabhängige Kommission zur Entscheidung weiter,
7. sorgt dafür, dass die Einwilligung Betroffener vorliegt, wenn personenbezogene Daten verarbeitet werden,
8. koordiniert ihre Aufgaben auf gesamtkirchlicher Ebene, indem sie in der Konferenz für Prävention, Intervention und Hilfe in Fällen der Verletzung der sexuellen Selbstbestimmung auf der Ebene der EKD mitarbeitet,
9. wirkt mit der Zentralen Anlaufstelle der EKD zusammen.

(4) Arbeits- und dienstrechtliche Zuständigkeiten und Verpflichtungen aus den privat- und öffentlich-rechtlichen Beschäftigungsverhältnissen bleiben von den Maßgaben der Absätze 1 bis 3 unberührt. Unberührt bleiben auch gesetzliche Melde- oder Beteiligungs- pflichten, die sich insbesondere aus Vorschriften des Kinder- und Jugendschutzes, ergeben.

## § 8

### Meldepflicht in Fällen sexualisierter Gewalt

- (1) Liegt ein begründeter Verdacht auf sexualisierte Gewalt oder ein Verstoß gegen das Abstinenzgebot vor, haben Mitarbeitende diesen unverzüglich der Ansprech- und Meldestelle nach § 7 Absatz 3 Nr. 5 zu melden. Sie haben das Recht, sich jederzeit zur Einschätzung eines Verdachts von der Ansprech- und Meldestelle beraten zu lassen.
- (2) Arbeits- und dienstrechtliche Pflichten, insbesondere aus dem Seelsorgegeheimnisgesetz, bleiben unberührt. Im Übrigen gilt § 7 Absatz 4 Satz 2.

## § 9

### Unabhängige Kommission

- (1) Um Betroffenen, die sexualisierte Gewalt durch Mitarbeitende erfahren haben, Unterstützung anzubieten, richtet die Evangelische Kirche im Rheinland eine Unabhängige Kommission ein, die auf Wunsch Betroffener Gespräche führt, ihre Erfahrungen und Geschichte würdigt und Leistungen für erlittenes Unrecht zuspricht. Die Unabhängige Kommission kann gemeinsam mit anderen Gliedkirchen oder gemeinsam mit gliedkirchlichen diakonischen Werken eingerichtet werden.
- (2) Die Unabhängige Kommission soll mit mindestens drei Personen besetzt sein, die unterschiedliche berufliche und persönliche Erfahrungen in die Kommissionsarbeit einbringen. Die Kommissionsmitglieder sind ehrenamtlich tätig. Sie sind in ihren Entscheidungen frei und nicht an Weisungen gebunden.

## § 10

### Unterstützung für Betroffene

- (1) Die Evangelische Kirche im Rheinland bietet Personen, die als Minderjährige sexualisierte Gewalt erlebt haben, auf Antrag Unterstützung durch immaterielle Hilfen und materielle Leistungen in Anerkennung erlittenen Unrechts an, wenn dieses durch organisatorisch-institutionelles Versagen, Verletzung der Aufsichtspflichten oder sonstiger Pflichten zur Sorge durch Mitarbeitende geschah und Schmerzensgeld- oder Schadensersatzansprüche zivilrechtlich nicht mehr durchsetzbar sind. Die Unabhängige Kommission entscheidet über die Anträge.
- (2) Die Unterstützung erfolgt freiwillig ohne Anerkennung einer Rechtspflicht und ohne, dass durch diese Regelung ein Rechtsanspruch begründet wird. Bereits erbrachte Unterstützungsleistungen, insbesondere nach kirchlichen Regelungen, können angerechnet werden.
- (3) Die kirchliche oder diakonische Einrichtung, in der die sexualisierte Gewalt stattgefunden hat, soll sich an der Unterstützungsleistung beteiligen.

## § 11

### Verordnungsermächtigung

Die Kirchenleitung kann Einzelheiten zur Durchführung dieses Kirchengesetzes durch Verordnung regeln, insbesondere 3.a) die Ausgestaltung der Melde- und Ansprechstelle,

3.b) die Benennung von Vertrauenspersonen in den Kirchenkreisen und für die Schulen der Evangelischen Kirche im Rheinland.

## **§ 12 Inkrafttreten**

- (1) § 11 dieses Kirchengesetzes tritt am Tag nach der Veröffentlichung im Kirchlichen Amtsblatt<sup>1</sup> in Kraft.
- (2) Im Übrigen tritt dieses Kirchengesetz am 1. Januar 2021 in Kraft.

<sup>1</sup> § 11 ist am 17. März 2020 in Kraft getreten.

# **Verordnung zur Durchführung des Kirchengesetzes der Evangelischen Kirche im Rheinland zum Schutz vor sexualisierter Gewalt**

**Vom 11. Dezember 2020**

(KABl. S. 281)

Aufgrund von § 11 und § 12 des Kirchengesetzes der Evangelischen Kirche im Rheinland zum Schutz vor sexualisierter Gewalt vom 15. Januar 2020 (KABl. S. 45) erlässt die Kirchenleitung folgende Verordnung:

## **1. Abschnitt: Erweitertes Führungszeugnis**

### **§ 1**

- (1) Beschäftigte im Rahmen eines Freiwilligendienstes (z. B. freiwilliges soziales Jahr, Bundesfreiwilligendienst) oder einer Arbeitsgelegenheit im Sinne des Zweiten Buchs Sozialgesetzbuch (Ein-Euro-Job) gelten als Mitarbeitende im Sinne von § 3 des Kirchengesetzes zum Schutz vor sexualisierter Gewalt. Für sie gilt § 5 Absatz 1 und Absatz 3 Satz 1 Kirchengesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt.
- (2) Für Praktikantinnen und Praktikanten, die nicht unter § 1 der Ordnung über die Regelung der Arbeitsbedingungen der Praktikantinnen/Praktikanten (PraktO)<sup>1</sup> fallen, gelten die Regelungen des Kirchengesetzes zum Schutz vor sexualisierter Gewalt und dieser Verordnung für Ehrenamtliche.
- (3) In Honorarverträgen ist die Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses zu vereinbaren, wenn die Bewertung der Honorartätigkeit anhand von Art, Intensität und Dauer des Kontakts mit Minderjährigen und Volljährigen in Abhängigkeitsverhältnissen die Vorlage erfordert.

### **§ 2**

- (1) Das Leitungsorgan ist dafür verantwortlich, dass dokumentiert wird, in welchen Arbeitsbereichen ehrenamtlich Mitarbeitende, Praktikantinnen und Praktikanten, die nicht unter § 1 PraktO fallen sowie weitere Mitarbeitende oder Honorarkräfte, für deren Personalverwaltung nicht die gemeinsame Verwaltung zuständig ist, tätig sind. Das Leitungsorgan entscheidet, für welche Arbeitsbereiche Listen mit allen dort Tätigen geführt werden, damit sichergestellt ist, dass alle erforderlichen erweiterten Führungszeugnisse eingeholt werden. Die Listen sind im Fall von Veränderungen zu aktualisieren.
- (2) Das Leitungsorgan sorgt dafür, dass das erweiterte Führungszeugnis unter Beachtung der vorgesehenen Fristen eingeholt wird.

<sup>1</sup> RS 880



### § 3

Bemisst sich die Frage, ob ein erweitertes Führungszeugnis vorgelegt werden muss, nach Art, Intensität und Dauer des Kontakts mit Minderjährigen und Volljährigen in Abhängigkeitsverhältnissen, entscheidet die gemeinsame Verwaltung in den Fällen, für die die Personalverwaltung zuständig ist, im Übrigen die oder der Vorsitzende des Leitungsorgans. Die Bewertung ist zu dokumentieren.

### § 4

Soweit eine Gebührenbefreiung nicht greift, trägt der Anstellungsträger oder der Träger der kirchlichen Arbeit die Kosten des erweiterten Führungszeugnisses.

### § 5

Die Bewertung von Art, Intensität und Dauer des Kontakts mit Minderjährigen und Volljährigen in Abhängigkeitsverhältnissen bemisst sich nach den in Anlage 1 genannten Kriterien.

### § 6

Für die landeskirchliche Ebene werden die Zuständigkeiten für die Aufgaben nach den §§ 2 und 3 von der Kirchenleitung durch Verwaltungsvorschrift geregelt.

### § 7

Kirchlicher Dienst ist öffentlicher Dienst im Sinne des Bundeszentralregistergesetzes.

## 2. Abschnitt: Vertrauenspersonen

### § 8

- (1) In jedem Kirchenkreis wird durch den Kreissynodalvorstand eine Vertrauensperson berufen.
- (2) Die Vertrauensperson hat folgende Aufgaben:
  - a) sie informiert über Verfahrenswege,
  - b) sie informiert über Hilfemöglichkeiten und stellt entsprechende Kontaktdaten zur Verfügung,
  - c) bei Bedarf unterstützt sie bei der ersten Kontaktaufnahme,
  - d) sie pflegt Kontakt zu den verschiedenen Stellen.
- (3) Die Kontaktdaten der Vertrauensperson sind in geeigneter Weise zu veröffentlichen.
- (4) Die Vertrauenspersonen nehmen an den Treffen der Vertrauenspersonen in der Evangelischen Kirche im Rheinland teil.

- (5) Die Vertrauensperson ist in allen Angelegenheiten, die ihrer Natur nach vertraulich sind oder als solche bezeichnet werden, zur Verschwiegenheit verpflichtet.

## 3. Abschnitt: Meldepflicht

### § 9

- (1) Wendet sich eine Ehrenamtliche oder ein Ehrenamtlicher an die Vertrauensperson wegen der Einschätzung eines Verdachts auf sexualisierte Gewalt oder eines Verstoßes gegen das Abstinenzgebot, stellt die Vertrauensperson den Kontakt zur Ansprechstelle her.
- (2) 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.

### § 10

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

(2) Meldet eine beruflich Mitarbeitende oder ein beruflich Mitarbeitender einen Verdacht an die Vorgesetzte oder den Vorgesetzten, an ein Mitglied des Leitungsorgans oder eines Aufsichtsorgans, ist diese oder dieser verpflichtet, die beruflich Mitarbeitende oder den beruflich Mitarbeitenden darauf hinzuweisen, dass sie oder er sich unmittelbar bei der Meldestelle melden müssen. Die oder der Vorgesetzte und Mitglieder des Leitungs- oder Aufsichtsorgans sind verpflichtet, der Meldestelle Name und Kontaktdaten der oder des Meldenden und sofern möglich den Anlass der Meldung mitzuteilen.

#### **4. Abschnitt: Übergangsregelung, Inkrafttreten**

##### **§ 11**

(1) Für Mitarbeitende und Honorarkräfte, die nach geltendem Recht bereits erweiterte Führungszeugnisse vorlegen müssen, z. B. im Bereich der Kinder- und Jugendhilfe, und für die bereits die Rechtspflicht besteht, diese in wiederkehrenden Zeiträumen erneut vorzulegen, gelten die laufenden Fristen unabhängig vom Inkrafttreten des Gesetzes zum Schutz vor sexualisierter Gewalt.

(2) Für Mitarbeitende, die bereits beschäftigt werden und die bisher kein erweitertes Führungszeugnis vorlegen mussten, muss die Aufforderung zur Vorlage des Führungszeugnisses so rechtzeitig erfolgen, dass es spätestens bis zum 31.12.2021 vorgelegt werden kann. Gleiches gilt für die Ehrenamtlichen und Honorarkräfte, die bereits tätig sind und erstmalig ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen müssen.

(3) Für Mitarbeitende, die nach geltendem Recht bereits einmalig ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen mussten, gilt eine Frist für die erneute Vorlage, die sich ab dem letzten Vorlagedatum berechnet, sofern seit der letzten Vorlage nicht fünf Jahre vergangen sind. Sind fünf Jahre vergangen, muss die Aufforderung zur Vorlage des Führungszeugnisses so rechtzeitig erfolgen, dass es spätestens bis zum 31. Dezember 2021 vorgelegt werden kann.

(4) Das Leitungsorgan muss die Schutzkonzepte für die Körperschaft und ihre unselbstständigen Einrichtungen spätestens bis zum 31. Dezember 2021 beschließen. Gleiches gilt für die erforderliche Änderung bereits bestehender Schutzkonzepte. Die Schutzkonzepte sind nach der erstmaligen Erstellung und nach jeder Änderung dem Aufsichtsorgan zeitnah zur Kenntnis vorzulegen.

##### **§ 12**

Diese Verordnung tritt am Tag nach der Veröffentlichung im Kirchlichen Amtsblatt in Kraft

<b>Gefährdungspotenzial nach Art, Intensität und Dauer</b>
<b>Niedrig</b>
<b>Art</b>
Kein Missbrauch eines besonderen Vertrauensverhältnisses möglich
Kein Hierarchie- / Machtverhältnis
Merkmal der Schutzbefohlenen, zu denen Kontakt besteht: keine Behinderung, kein besonderes Abhängigkeitsverhältnis
Merkmal bei Kindern und Jugendlichen, zu denen Kontakt besteht: höheres Alter, keine Altersdifferenz

<b>Intensität</b>
Tätigkeit wird gemeinsam mit anderen wahrgenommen.
Sozial offener Kontext hinsichtlich – Räumlichkeit oder strukturelle Zusammensetzung oder Stabilität der Gruppe
Tätigkeit mit Gruppen
Geringer Grad an Intimität
kein Wirken in Privatsphäre des Schutzbefohlenen (z. B. Körperkontakt)

<b>Dauer</b>
Einmalig / punktuell / gelegentlich
regelmäßig wechselnde Schutzbefohlene

## Selbstverpflichtungserklärung

Vorname, Name \_\_\_\_\_

Die Arbeit der Evangelischen Gemeinde Moyland, insbesondere mit Kindern, Jugendlichen und anderen Schutzbefohlenen, geschieht im Auftrag und Angesicht Gottes.

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

**Dies anerkennend wird die folgende Selbstverpflichtungserklärung abgegeben:**

1. Ich verpflichte mich dazu beizutragen, ein sicheres, förderliches und ermutigendes Umfeld für Kinder, Jugendliche und andere Schutzbefohlene zu erhalten und / oder zu schaffen.
2. Ich verpflichte mich, alles zu tun, damit in der Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und anderen Schutzbefohlenen sexualisierte Gewalt, Vernachlässigung und andere Formen der Gewalt verhindert werden.
3. Ich verpflichte mich, die individuellen Grenzen aller Menschen zu respektieren und die Intimsphäre sowie die persönliche Schamgrenze zu achten.

4. Ich bin mir meiner besonderen Verantwortung als Mitarbeiter\*in bewusst und missbrauche meine Rolle im Umgang mit Kindern, Jugendlichen und anderen Schutzbefohlenen nicht. Ich beachte das Abstands- und Abstinenzgebot.
5. Ich nehme alle Kinder, Jugendliche und andere Schutzbefohlenen bewusst wahr und achte dabei auch auf mögliche Anzeichen von Vernachlässigung und Gewalt. Ich achte auf Grenzüberschreitungen durch Mitarbeitende und Teilnehmende in der Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und anderen Schutzbefohlenen. In Zweifelsfällen und bei Grenzüberschreitungen hole ich mir Hilfe bei der Vertrauensperson der Gemeinde. In diesen Fällen werde ich die Vertrauensperson informieren, und ich kann mich bei Unsicherheiten hinsichtlich der Einschätzung von der landeskirchlichen Ansprechstelle beraten lassen.
6. Bei jeder Vermutung werde ich entsprechend dem Interventionsplan des Schutzkonzepts meines Trägers vorgehen. Jeden Fall mit begründetem Verdacht melde ich bei der landeskirchlichen Meldestelle.
7. Ich verpflichte mich, beim Verdacht auf sexualisierte Gewalt gegenüber der Presse und in sozialen Netzwerken keine Informationen, Mutmaßungen und persönliche Einschätzungen weiterzugeben.
8. Falls ich im Laufe meiner Tätigkeit Kenntnis von Ermittlungen wegen einer Straftat bezüglich sexualisierter Gewalt gegen mich erlange, informiere ich hierüber die mir vorgesetzte Person.

Datum

Unterschrift

## 2.1.3 BEISPIEL FÜR EIN PRÜFSHEMA ZUR NOTWENDIGKEIT DER EINSICHTNAHME IN EIN FÜHRUNGSZEUGNIS FÜR EHRENAMTLICH TÄTIGE PERSONEN

<b>Tätigkeit:</b>	
Es besteht Kontakt zu Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen.	

**Zusätzlich bei Trägern der freien Jugendhilfe:**

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

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

**Abschließende Einschätzung:**

Einsichtnahme in Führungszeugnis ist notwendig	<b>JA</b>	<b>NEIN</b>
--	-----------	-------------

**Begründung:**

Eine Orientierung gibt die Liste von Tätigkeiten Ehrenamtlicher ab 14 Jahren in Gemeinden und Kirchenkreisen auf der Internetseite der Ansprechstelle >> [https://www.ckir.de/ansprechstelle/aktiv\\_gegen\\_sexualisierte\\_gewalt.php](https://www.ckir.de/ansprechstelle/aktiv_gegen_sexualisierte_gewalt.php)

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

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

#### Variante 1 (Vorlage vor Aufnahme einer ehrenamtlichen Tätigkeit)

Sie sollen zum \_\_\_\_\_ Ihre ehrenamtliche Tätigkeit für die Evangelische Kirchengemeinde

im Bereich \_\_\_\_\_ aufnehmen.

Bei der Ausübung Ihrer ehrenamtlichen Tätigkeit werden Sie regelmäßig Kontakt zu minder-jährigen und / oder volljährigen Personen in Abhängigkeitsverhältnissen haben. Ihr Tätigkeitsbereich umfasst \_\_\_\_\_

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

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



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

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

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

Aufgrund der Art, Intensität und Dauer des regelmäßigen Kontaktes zu minderjährigen und / oder volljährigen Personen in Abhängigkeitsverhältnissen sowie der neuen Regelung des § 5 Abs. 3 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. 1 JVKostG).

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

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

freundlichen Grüßen





<b>Gefährdungspotenzial nach Art, Intensität und Dauer</b>	
<b>Niedrig</b>	<b>Hoch</b>
<b>Art</b>	
Kein Missbrauch eines besonderen Vertrauensverhältnisses möglich	Missbrauch eines besonderen vertrauensverhältnisses möglich
Kein Hierarchie- / Machtverhältnis	Bestehen eines Hierarchie-Macht Verhältnisses
Merkmal der Schutzbefohlenen, zu denen Kontakt besteht: keine Behinderung, kein besonderes Abhängigkeitsverhältnis	Merkmal der Schutzbefohlenen, zu denen Kontakt besteht: Behinderung, besonderes Abhängigkeitsverhältnis
Merkmal bei Kindern und Jugendlichen, zu denen Kontakt besteht: höheres Alter, signifikante Altersdifferenz	Merkmal bei Kindern und Jugendlichen, zu denen Kontakt besteht: junges Alter, geringe Altersdifferenz
<b>Intensität</b>	
Tätigkeit wird gemeinsam mit anderen wahrgenommen.	Tätigkeit wird allein wahrgenommen.
Sozial offener Kontext hinsichtlich Räumlichkeit oder strukturelle Zusammensetzung der Gruppe	Sozial geschlossener Kontext hinsichtlich Räumlichkeit oder strukturelle Zusammensetzung oder Stabilität der Gruppe
Tätigkeit mit Gruppen	Tätigkeit mit individuellem Schutzbefohlenen
Geringer Grad an Intimität	Hoher Grad an Intimität
kein Wirken in Privatsphäre des Schutzbefohlenen (z.B. Körperkontakt)	Wirken in Privatsphäre des Schutzbefohlenen (z.B. Körperkontakt)
<b>Dauer</b>	
Einmalig / punktuell / gelegentlich	von gewisser Dauer / Regelmäßigkeit / umfassende Zeitspanne
regelmäßig wechselnde Schutzbefohlene	dieselben Schutzbefohlenen für gewisse Dauer

### zu 2.1.3 Kriterien für die Einsichtnahme

#### **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



## 2.1.3 EINHOLUNG DER ERWEITERTEN FÜHRUNGSZEUGNISSE IN DER KIRCHENGEMEINDE

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

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

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

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

Sie müssen in der Kirchengemeinde darauf achten, dass

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

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

**Folgende Beschlüsse muss das Presbyterium fassen:**

### A. Grundsatzentscheidung über die Zuständigkeit

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

Vorname, Nachname

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

Vorname, Nachname

Die Stellvertretung übernimmt \_\_\_\_\_

Vorname, Nachname

Die entsprechende Person bereitet den Beschlussvorschlag für das Verfahren vor.

### B. Regelungen zum Verfahren:

1. In folgenden Arbeitsbereichen der Kirchengemeinde sind Ehrenamtliche und „einfachen“ Praktikant\*innen tätig:
2. Für folgende Arbeitsbereiche \_\_\_\_\_ werden Listen aller dort tätigen Ehrenamtlichen und einfachen Praktikant\*innen durch \_\_\_\_\_ geführt und aktualisiert.
1. + 2. Wenn in allen Arbeitsbereichen Ehrenamtliche und einfache Praktikant\*innen tätig sind und für alle Arbeitsbereiche die Prüfung, ob ein erweitertes Führungszeugnis vorgelegt werden muss, durchgeführt werden muss oder alle Ehrenamtlichen und einfachen Praktikant\*innen ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen müssen, können die Beschlüsse unter 1. und 2. zusammengefasst werden:



Eine Liste aller in der Kirchengemeinde tätigen Ehrenamtlichen und einfachen Praktikant\*innen wird durch \_\_\_\_\_ geführt, die Stellvertretung übernimmt \_\_\_\_\_.

3. Für die Einholung der erweiterten Führungszeugnisse (Ehrenamtliche anschreiben, Einsichtnahme, Wiedervorlage organisieren, erneut anfordern) ist \_\_\_\_\_ zuständig, die Vertretung übernimmt  
 . (z. B. Kirchmeister\*in, Presbyter\*in, Gemeindebüro, gemeinsame Verwaltung [*Wahlaufgabe!*])
4. Für den Fall einer Eintragung im erweiterten Führungszeugnis teilt \_\_\_\_\_ (Vertretung \_\_\_\_\_ übernimmt  
 .) der Person den Beschluss des Presbyteriums über die Beendigung der Tätigkeit / die Nicht-Aufnahme mit.

### Hilfestellung für die Verantwortliche oder den Verantwortlichen:

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





Dokumentation über die Vorlage  
eines erweiterten Führungszeugnisses  
Ev. Kirchengemeinde ...

Der Mitarbeiter/ die Mitarbeiterin

hat mir am

\_\_\_\_\_ ein erweitertes Führungszeugnis nach §30a BZRG

vorgelegt.

Das Führungszeugnis ist auf den \_\_\_\_\_ ausgestellt und enthielt  
keine Eintragungen.

*[Das erweiterte Führungszeugnis darf nicht älter als 3 Monate sein. Eine erneute  
Einsichtnahme ist nach fünf Jahren vorzunehmen.]*

..., den \_\_\_\_\_

Der/die Vorsitzende

Zur Ablage in der Personalakte (Weiterleitung an Personalverwaltung)

## Beispielliste

**Ein klarer Rahmen für Verhaltensregeln ist für viele Fragen besonders wichtig:**

- **Nähe und Distanz** -> wieviel körperliche Nähe ist akzeptabel, was ist ganz klar unangemessen?
- **Kommunikation** -> Wie locker darf die Kommunikation mit den Kindern/Jugendlichen sein? Welche Themen / Wortwahl sind auszuklammern?
- **Privatkontakte** -> sind private Treffen erlaubt? In welchem Maße? Was ist mit WhatsAppgruppen- / Telefonkontakt?
- **Übernachtungen** -> Wie werden Schlafmöglichkeiten bei Übernachtungen zugeteilt? Wo schläft der/die Leiter\*in?
- Dürfen Kinder/Jugendliche im Privatfahrzeug mitgenommen werden?
- ....

Natürlich kann diese Liste durch weitere Punkte ergänzt werden.

Es wird bei Unsicherheiten oder mangelnder Erfahrung empfohlen sich diesbezüglich fachlichen Rat bei einem/r Multiplikator\*in oder im Jugendreferat einzuholen.

## Beratungsstellen mit professionellen Hilfsangeboten

- **Wildwasser Duisburg e.V.**

Beratungsstelle zu sexueller Gewalt  
Lutherstraße 36  
47058 Duisburg

Telefon 0203 – 343016

E-Mail [info@wildwasser-duisburg.de](mailto:info@wildwasser-duisburg.de)

[www.wildwasser-duisburg.de](http://www.wildwasser-duisburg.de)

- **Sag's e.V.**

Beratung und Prävention gegen sexuelle Gewalt an Kindern und Jugendlichen  
Düsseldorfer Str. 16  
40764 Langenfeld

Telefon 02173 – 82765

E-Mail [info@sags-ev.de](mailto:info@sags-ev.de)

[www.sags-ev.de](http://www.sags-ev.de)

- **Gegenwind e. V.**

Beratungsstelle gegen sexuellen Missbrauch an Kindern und Jugendlichen  
Essener Straße 13  
46236 Bottrop

Telefon 02041 – 20811

E-Mail [gegenwind-bottrop@t-online.de](mailto:gegenwind-bottrop@t-online.de)

[www.gegenwind.org](http://www.gegenwind.org)

### 3.1.1 SACHDOKUMENTATION

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

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

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



### 3.1.1 REFLEXIONSDOKUMENTATION

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

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

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

