

Schutzkonzept gegen sexualisierte Gewalt



Evangelische Kirchengemeinde in Wissen

Auf der Rahm 19a

57537 Wissen

Email: wissen@ekir.de

Telefon Gemeindebüro: 02742-911010

Homepage: www.evangelisch-in-wissen.de

Als Evangelische Kirchengemeinde mitten im Herzen von Wissen, in der **Gottes Liebe** zu allen Menschen im Mittelpunkt stehen soll, ist unsere Arbeit selbstverständlich von **Respekt und Wertschätzung gegenüber aller Menschen geprägt**.

Diese Grundhaltung soll sich ganz besonders im Umgang unserer beruflich oder ehrenamtlich Mitarbeitenden mit unseren Schutzbefohlenen zeigen. Unter Schutzbefohlenen verstehen wir in erster Linie Kinder und Jugendliche, die unsere Veranstaltungen besuchen und darüber hinaus auch alle hilfe- und unterstützungsbedürftigen Personen, auch diejenigen die in einem Abhängigkeitsverhältnis zu uns stehen.

Ausgehend von dieser Grundhaltung wollen wir alles dafür tun, um Schutzbefohlene vor sexualisierter Gewalt und persönlichen Grenzverletzungen zu schützen.

Dazu dient dieses Schutzkonzept, dass an das Schutzkonzept des Evangelischen Kirchenkreises Altenkirchen angelehnt wurde. Beide Schutzkonzepte wurden auf Basis der Broschüre „Schutzkonzepte praktisch“ erarbeitet, die von unserer Landeskirche, der Evangelischen Kirche im Rheinland (ekir) in einer Neuauflage 2021 veröffentlicht wurde.

Das vorliegende Schutzkonzept beschreibt präventive Maßnahmen für die Auswahl und Begleitung aller beruflich und ehrenamtlich Mitarbeitenden, die wir zukünftig einhalten wollen. Dazu gehört z.B. die Vorlage eines erweiterten **polizeilichen Führungszeugnisses**, die Unterzeichnung einer **Selbstverpflichtungserklärung** und besonders die **Qualifizierung** durch Schulungen und Fortbildungen. Diese sollen alle beruflich und ehrenamtlich Mitarbeitenden sprach- und handlungsfähig machen, um Formen sexualisierter Gewalt zu erkennen, an geeigneter Stelle mitzuteilen und sich in angemessener Weise an der Aufklärung zu beteiligen.

Für die Aufklärung von Fällen möglicher sexualisierter Gewalt und persönlicher Grenzverletzung beschreibt das Schutzkonzept einen Interventionsplan.

Als Ansprechpersonen für eine erste Mitteilung/ Beratung benennen wir:

Frau Stephanie Koslowski, Email: stephanie.koslowski@ekir.de

Herrn Kurt Höblich, Email: kurt.hoeblich@ekir.de

Die telefonische Kontaktaufnahme ist über das Gemeindebüro (Telefon: 02742-911010) möglich.

Lassen sie uns gemeinsam durch hinschauen, helfen und handeln dafür Sorge tragen, dass unsere Evangelische Kirchengemeinde ein segensreicher Schutzort für alle Menschen ist und bleibt!

Presbyterium der Evangelischen Kirchengemeinde Wissen

Auf der Rahm 19a
57537 Wissen

Stand: Januar 2023



Inhaltsverzeichnis

Vorwort

Präambel

1. Verankerung im Leitbild / in der Konzeption

2. Potenzial- und Risikoanalyse

3. Umgang mit Mitarbeitenden

3.1. Abstinenz und Abstandsgebot

3.2. Selbstverpflichtungserklärung/ Selbstauskunft

3.3. erweiterte Führungszeugnisse

3.4. Sensibilisierung und Schulungen von Mitarbeitenden

4. Umgang mit Schutzbefohlenen

4.1. Ziele der Evangelischen Kirchengemeinde Wissen für den Umgang mit Schutzbefohlenen

5. Fehlerkultur und Beschwerdeverfahren

5.1. Fehlerkultur

5.2. Beschwerdeverfahren

5.3. Ablauf einer allgemeinen Beschwerde

6. Fallklärung und Intervention

6.1. Vertrauenspersonen

6.2. Interventionsteam

6.3. Interventionsplan

6.3.1. Ablauf des Interventionsplanes

7. Meldepflicht und Meldestelle

7.1. Übersicht Ansprechpersonen sexualisierte Gewalt

8. Aufarbeitung

9. Rehabilitierung

10. Evaluation und Monitoring

Anlage 3 Verhaltenskodex

Anlage 4 Vordruckbeispiel: „Prüfschema zur Notwendigkeit der Einsichtnahme in ein Führungszeugnis für ehrenamtlich Tätige“ *

Anlage 6 Fortbildungen *

Anlage 7 Vordruck „Meldebogen für eine schriftliche Beschwerde“*

Anlage 8 Vordruck „Beschwerdemanagement für Kinder und Jugendliche“ *

Anlage 9 Meldepflicht

*aus: „[SCHUTZKONZEPTE PRAKTISCH 2021]“ ; Broschüre der EKIR

10. Materialien und Hinweise

Vorwort

Kultur der Achtsamkeit erreichen: Hinschauen – Helfen – Handeln

„In allen Gemeinden des Evangelischen Kirchenkreises Altenkirchen, ist die persönliche und sexuelle Grenzachtung, insbesondere gegenüber Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen, aber auch den Mitarbeitenden untereinander eine unverzichtbare Grundlage der kirchlichen Arbeit. Unsere Arbeit ist von Respekt und Wertschätzung gegenüber allen Menschen geprägt.“

Diese Grundhaltung, wie sie im vorliegenden Schutzkonzept der Kirchengemeinde verschriftlicht ist, tritt dafür ein, dass schutzwürdige Grenzen nicht überschritten werden. Wenn solches geschieht und die Unversehrtheit eines Menschen - sein Körper und seine Seele - verletzt werden, hat das oft tiefe, seelische Auswirkungen für die/ den Betroffenen. Zu Recht erfährt das Thema „Schutz vor sexuellem Missbrauch“ und „Schutz vor sexualisierter Gewalt“ in den letzten Jahren eine breite Aufmerksamkeit, innerhalb und außerhalb der Kirche, und Betroffene fassen Mut, – endlich – über das ihnen widerfahrene Leid zu sprechen.

Damit unsere unterschiedlichen kirchlichen Orte tatsächlich keinen Raum geben für Missbrauch und andere Erfahrungen von grenzverletzendem Verhalten und Verletzungen der sexuellen Selbstbestimmung, müssen wir größte Sorgfalt darauf legen, eine „Kultur der Aufmerksamkeit und Achtsamkeit“ zu erreichen, also vorbeugend zu denken und zu handeln.

Aufgrund unseres christlichen Glaubens und unseres Selbstverständnisses als evangelische Kirche in der Gesellschaft beziehen wir daher klar Position an der Seite der Kinder, Jugendlichen und aller anderer Schutzbefohlenen. Ihr Schutz erfordert unsere Anstrengung und Verantwortung, nicht wegzuschauen, sondern hinzuschauen, zu helfen und zu handeln! Kinder, Jugendliche und Schutzbefohlene, deren Erziehungs- und Sorgeberechtigte, sowie alle beruflich und ehrenamtlich Mitarbeitenden sollen unsere kirchlichen Räume als „Schutzorte“ erfahren und sich in allen unseren kirchlichen Arbeitsbereichen wohl und sicher fühlen können.

Ein wichtiges und unverzichtbares Element, um eine solche Kultur der Achtsamkeit wirksam und nachhaltig zu etablieren, sind Schutzkonzepte gegen sexualisierte Gewalt. Alle Kirchenkreise und Gemeinden der Evangelischen Kirche im Rheinland sind aufgefordert, ein solches Schutzkonzept zu erstellen und bis 30.06.2022 durch ihre Leitungsorgane beschlussmäßig festzustellen.

Das Schutzkonzept ist mit der Druckfassung nicht abgeschlossen, sondern wir verstehen uns als lernende Gemeinschaft, die im Umgang mit sexualisierter Gewalt entschlossen agieren will und sich weiter dafür sensibilisieren lassen wird, wie wir sexualisierte Gewalt und Grenzverletzungen gegen die sexuelle Selbstbestimmung durch konsequente Präventionsarbeit erkennen und verhindern können.

Zum landeskirchenweiten Präventionskonzept gehören daher auch die erforderlichen Schulungen für sämtliche Leitungsgremien sowie für sämtliche beruflich und ehrenamtlich Mitarbeitenden. An diesen Fortbildungen teilzunehmen, bedeutet, in einem hochsensiblen Kontext so sprach- und handlungsfähig wie möglich zu werden und zu prüfen, was zu tun ist, um einen möglichst umfassenden Schutz, insbesondere für Kinder, Jugendliche und Schutzbefohlene, zu gewährleisten.

Achtsamkeit geschieht nicht von selbst, sondern sie ist eine Haltung, die der fortwährenden Einübung bedarf.

Achtsamkeit benötigt die Bereitschaft, für die Verletzlichkeit und Verletzbarkeit des/ der Anderen und für die meiner selbst aufmerksam zu sein. Sie ist zugewandte Aufmerksamkeit von Herz und Verstand und geht einher mit der Wachheit unserer Sinne, sorgfältig auf unser Leben zu sehen: auf das unserer Mitmenschen- auch auf das eigene- und insbesondere auf das Leben von Kindern, Jugendlichen und allen anderen Schutzbefohlenen.

Auch die Bibel spricht von Achtsamkeit. Immer wieder bringt sie mit diesem Wort zum Ausdruck, wie lebensförderlich dessen kostbarer Inhalt ist. Achtsamkeit vermag es, das Herz eines Menschen zu berühren, ihm neue Impulse zum Handeln zu geben und eine Veränderung in Gang zu setzen, die dem Leben wie auch dem Glauben und seiner Entfaltung zu Gute kommen. Die Weisheitslehren der Sprüche Salomos sprechen von der Achtsamkeit mit hoher Exklusivität:

„Mehr als auf alles, gib acht auf dein Herz, denn aus ihm strömt das Leben.“ (Spr. 4,23)

In diesem Sinne wünsche ich Ihnen Mut zur Achtsamkeit: Mut zum Hinschauen, Helfen und Handeln! Bleiben Sie behütet!

Es grüßt Sie herzlich!

Andrea Aufderheide

(Superintendentin)

Altenkirchen, im Juli 2021

Präambel

Die Evangelische Kirchengemeinde Wissen ist sich ihrer Verantwortung gegenüber der ihr anvertrauten Menschen in ihrem beruflichen und ehrenamtlichen Tun bewusst.

Wir wollen jede Form von sexuellen Grenzverletzungen und Übergriffen verhindern.

Hierzu haben wir dieses Schutzkonzept entwickelt, das uns ermöglicht, sexualisierte Gewalt besser zu erkennen, ernst zu nehmen und angemessen zu handeln.

Dazu tragen dieses Schutzkonzept gegen sexualisierte Gewalt, die hierin aufgeführten und anschließend umgesetzten Maßnahmen und die Haltung aller Beruflichen und Ehrenamtlichen bei. Wir sind uns bewusst, dass ein Restrisiko dennoch in der Einzelarbeit mit Kindern, Jugendlichen und anderen Schutzbefohlenen bleiben wird. Das Vertrauensverhältnis zwischen anvertrauten Menschen und beruflich und ehrenamtlich Mitarbeitenden soll in der Arbeit entstehen können und erhalten bleiben und so ist es zum Teil systemimmanent, dass Einzelkontakte in Seelsorge, Beratung, Jugend- und Bildungsarbeit, Schule, Tafel, Diakonie und anderen Bereichen fachlich erforderlich sind.

Es geht bei den hier vorgesehenen Maßnahmen um die Verhinderung sexualisierter Gewalt, Verantwortungsübernahme und die Sensibilisierung aller in der Evangelischen Kirchengemeinde Wissen Tätigen.

Übergeordnetes Ziel ist es, in unserer Kirche eine Kultur der Achtsamkeit, des Respekts und der Wertschätzung gegenüber Schutzbefohlenen und die ihnen bestimmten gesetzlich Vertretenden zu vertiefen und zu leben. Durch diese Kultur soll sexualisierte Gewalt möglichst verhindert und wo sie doch geschieht, frühzeitig erkannt und gestoppt werden. Die Kirchengemeinde stellt mit all ihren Angeboten einen Schutzraum für die uns anvertrauten Menschen dar.

Dabei ist von zentraler Bedeutung, dass durch gezielte Öffentlichkeitsarbeit und die Einführung eines transparenten Beschwerdemanagements neben den Mitarbeitenden auch jedes Kind, jede(r) Jugendliche und jede(r) Schutzbefohlene¹ weiß, an welche Person er oder sie sich wenden kann, wenn sie einen Verdacht auf sexualisierte Gewalt haben oder selbst Opfer eines Übergriffs wurden.

Ziel ist es auch, Strukturen zu schaffen und zu etablieren, die darauf angelegt sind, dass Betroffene eigenständig und selbstbestimmt Hilfsangebote und Ansprechstellen aufsuchen und nutzen können.

¹ wird im folgendem Text von Schutzbefohlenen gesprochen, sind damit insbesondere Kinder und Jugendliche gemeint und hilfe- und unterstützungsbedürftige Menschen sowie Menschen in Abhängigkeitsverhältnissen eingeschlossen.

1. Verankerung im Leitbild/ in der Konzeption

In der Evangelischen Kirchengemeinde Wissen ist die persönliche und sexuelle Grenzachtung, insbesondere gegenüber Kindern, Jugendlichen und anderen Schutzbefohlenen, aber auch den Mitarbeitenden untereinander unverzichtbare Grundlage der kirchlichen Arbeit. Die Arbeit ist von Respekt und Wertschätzung gegenüber allen Menschen geprägt.

2. Potenzial- und Risikoanalyse

Die Arbeitsbereiche der Evangelischen Kirchengemeinde Wissen sind sehr vielseitig. Neben Gottesdiensten und Seelsorge gibt es auch eine Vielzahl an Gruppenangeboten und Veranstaltungen. Es wurde im Frühjahr 2021 eine Potenzial- und Risikoanalyse aufgeführt. Bei der Auswertung wurde deutlich, dass die beruflich und ehrenamtlich Mitarbeitenden sehr unterschiedliche Wissensstände zum Thema aufweisen und sexualisierte Gewalt stärker in den Blick genommen werden muss. Dies wird durch die Implementierung des Schutzkonzepts und Schulungen für alle Mitarbeitenden vereinheitlicht sowie standardisiert.

Zukünftig führt die Evangelische Kirchengemeinde Wissen für alle Angebote, in denen unter anderem mit Kindern, Jugendlichen und sonstigen Schutzbefohlenen, alle fünf Jahre Potenzial- und Risikoanalysen gemäß der aktuellsten Broschüre der Evangelischen Kirche im Rheinland „Schutzkonzepte praktisch“ durchführen. In diesen Risikoanalysen sollen die Strukturen, die sexualisierte Gewalt und übergriffiges Verhalten institutionell begünstigen können, erkannt und mit entsprechend zu benennenden Maßnahmen in einem angemessenen Zeitraum minimiert und wenn möglich beseitigt werden.

3. Umgang mit Mitarbeitenden

Sämtliche beruflich und ehrenamtlich Mitarbeitende der Evangelischen Kirchengemeinde Wissen sind zur Umsetzung des Schutzkonzeptes verpflichtet. Dies wird in Dienstweisungen der beruflich Mitarbeitenden aufgenommen.

Die Evangelische Kirchengemeinde Wissen hat bereits im Rahmen der Personalgewinnung von beruflichen Kräften sowie vor der Übernahme von Aufgaben durch ehrenamtlich Mitarbeitende sicherzustellen, dass die Eignung der Bewerber*innen bzw. potentiell ehrenamtlich Tätigen gegeben ist. In den Stellenausschreibungen und Anzeigen wird auf das Schutzkonzept der Evangelischen Kirchengemeinde Wissen (einsehbar auf der Internetpräsenz/ www.evangelisch-in-wissen.de) verwiesen. In den Stellenbesetzungsverfahren wird zukünftig auf die Erforderlichkeit der Selbstverpflichtung und des erweiterten Führungszeugnisses hingewiesen.

Die zuständige Pfarrperson führt einmal jährlich Mitarbeitendengespräche mit allen beruflich Mitarbeitenden durch. Im Zuge der Mitarbeitergespräche sind die Einhaltung des Schutzkonzeptes und mögliche Gefahrenquellen zu thematisieren.

Die Evangelische Kirchengemeinde Wissen setzt sämtliche beruflich und ehrenamtlich Mitarbeitenden über das für den jeweiligen Arbeitsbereich geltende Beschwerdeverfahren, den Interventionsplan und das Hilfeverfahren in Kenntnis.

3.1. Abstinenz- und Abstandsgebot

Sexuelle Kontakte mit Schutzbefohlenen sind mit dem kirchlichen Schutzauftrag nicht vereinbar und daher verboten (**Abstinenzgebot**).

Sämtliche beruflich und ehrenamtlich Mitarbeitende der Evangelischen Kirchengemeinde Wissen sind verpflichtet das Nähe- und Distanzempfinden ihres Gegenübers zu achten und dementsprechend Rücksicht zu nehmen (**Abstandsgebot**).

3.2. Selbstverpflichtungserklärung/Selbstauskunft

Alle beruflichen und ehrenamtlichen Mitarbeitenden haben eine Selbstauskunft/ Selbstverpflichtungserklärung (Anlage 2) abzugeben. Mit dieser Erklärung binden sich die Mitarbeitenden sich an den Verhaltenskodex für beruflich und ehrenamtlich Tätige (Anlage 3). Der Verhaltenskodex wird den Mitarbeitenden ausgehändigt.

Die Selbstverpflichtung ist bei der Einstellung vom Mitarbeitenden als Zusatz zum Arbeitsvertrag zu unterzeichnen. Bei bereits in der Evangelischen Kirchengemeinde Wissen tätigen Mitarbeitenden ist diese in 2-facher Ausfertigung zu unterzeichnen und ein Original zur Personalakte zu nehmen. Das andere Original erhält der / die Mitarbeitende. Bei ehrenamtlich Tätigen ist die Selbstverpflichtungserklärung ebenfalls in 2-facher Ausfertigung zu unterzeichnen, ein Original verbleibt im Gemeindebüro. Das andere Original erhält der bzw. die Ehrenamtliche.

3.3. Erweiterte Führungszeugnisse

Alle beruflich und nebenamtlich Mitarbeitenden sind, unabhängig von ihrer Tätigkeit, verpflichtet entsprechend den kirchenrechtlichen Vorgaben ein erweitertes Führungszeugnis vorzulegen. Dies gilt auch für Menschen im Ausbildungsverhältnis, für Honorarkräfte und Praktikant*innen.

Bei ehrenamtlich Tätigen und Personen, die eine Aufwandsentschädigung erhalten, entscheiden das Presbyterium oder eine durch dieses bestimmte Person, ob entsprechend den kirchenrechtlichen Vorgaben ein erweitertes Führungszeugnis vorgelegt werden muss. Kriterien für die Entscheidung sind Art, Dauer und Intensität des Kontakts zu Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen der Mitarbeit (Anlage 4). Die Entscheidung ist in allen Fällen der ehrenamtlichen Tätigkeit zu dokumentieren (Anlage 5).

Bei beruflich Mitarbeitenden wird das Führungszeugnis von der Personalabteilung eingesehen. Bei ehrenamtlich tätigen Personen wird die Einsicht von der Pfarrperson, der Diakon*in oder im Gemeindebüro vorgenommen und dann dort dokumentiert und das Führungszeugnis an den /die Antragsteller*in zurückgegeben. Das erweiterte Führungszeugnis darf zum Datum der Vorlage nicht älter als drei Monate sein (Anlage 6 Anschreiben Aufforderung Führungszeugnis für Ehrenamtliche). Bei anhaltender Tätigkeit ist längstens nach 5 Jahren ein aktuelles Führungszeugnis vorzulegen. Die Kosten für beruflich Mitarbeitende trägt bei Erstvorlage oder Wiedervorlage der Arbeitgeber. Für ehrenamtlich Mitarbeitende ist das erweiterte Führungszeugnis nach Vorlage der entsprechenden Aufforderung durch den Träger/Evangelische Kirchengemeinde Wissen kostenfrei.

3.4. Sensibilisierung und Schulung von Mitarbeitenden

Der Evangelische Kirchenkreis Altenkirchen sensibilisiert und schult sämtliche beruflich und ehrenamtlich Mitarbeitenden in den für ihr Tätigkeitsfeld erforderlichen Schulungen. Der zielgruppenabhängige Fortbildungsumfang richtet sich nach den Vorgaben der Ev. Kirche im Rheinland (Anlage 7). Der Evangelische Kirchengemeinde Wissen ermöglicht sämtlichen beruflich ehrenamtlich Mitarbeitenden Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen.

4. Umgang mit Schutzbefohlenen

Der Umgang mit Schutzbefohlenen wird in einem Konzept festgelegt, um es in der alltäglichen Arbeit zu verankern.

Besonders bedeutsam ist dabei der Aspekt der Partizipation, denn durch Partizipation werden Schutzbefohlene in ihrem Selbstbewusstsein und ihrer Selbstwirksamkeit gestärkt. Sie erfahren sich als mitgestaltende Persönlichkeiten mit eigenen Rechten und Pflichten. Das Machtgefälle zwischen Schutzbefohlenen und Mitarbeitenden wird dadurch abgeschwächt und das Abhängigkeitsverhältnis wird geringer.

Ferner ist es wichtig, in der alltäglichen Bildungsarbeit für Schutzbefohlene je nach Alter, Entwicklungsstand und persönlichen Möglichkeiten, präventive Elemente und sexualpädagogische Bildung zu verstetigen. Methoden und Ziele dieser Bildungsarbeit unterscheiden sich je nach Zusammensetzung der Gruppe der Schutzbefohlenen.

4.1. Ziele der Evangelischen Kirchengemeinde Wissen für den Umgang mit Schutzbefohlenen:

- Schutzbefohlene kennen ihre Rechte.
- Schutzbefohlene und Mitarbeitende verabreden Regeln für ein respektvolles und wertschätzendes Miteinander und halten diese ein.
- Schutzbefohlene sind sprachfähig. Die Evangelische Kirchengemeinde Wissen, sowie der Evangelische Kirchenkreis Altenkirchen und seine Organisationen, Einrichtungen und Dienste verpflichtet sich im Sinne der Teilhabe und Barrierefreiheit, Schutzbefohlenen Strukturen und Instrumente zu bieten, die sie sprachfähig machen und Mitbestimmung ermöglichen.
- Schutzbefohlene können ihren Körper / ihre Gefühle deuten und schlechte von guten Geheimnissen unterscheiden.
- Schutzbefohlene wissen, an wen sie sich vertrauensvoll mit Fragen / Anliegen wenden können.
- Schutzbefohlene erfahren die Kultur der Achtsamkeit in der Organisation und prägen diese mit. Sie werden ermutigt, auf Fehler aufmerksam zu machen und Probleme anzusprechen.
- Schutzbefohlene haben ein Bewusstsein für ihre eigenen Grenzen und können diese benennen. Die Mitarbeitenden respektieren diese.

5. Fehlerkultur und Beschwerdeverfahren

5.1. Fehlerkultur

Die Basis einer guten Fehlerkultur ist ein professionelles Beschwerdeverfahren. Entsprechend unserem Leitbild ist in der Evangelischen Kirchengemeinde Wissen der Umgang miteinander sowohl intern als auch extern stets geprägt durch Respekt, Vertrauen und Wertschätzung. Fehler dienen dazu, daraus zu lernen und sie zukünftig zu vermeiden.

5.2. Beschwerdeverfahren

Ein Beschwerdeverfahren verbessert die Qualität des professionellen Handelns und schützt die uns anvertrauten Menschen vor unprofessionellem Handeln und bewusstem Fehlverhalten. Menschen, die mit der Leistung oder der Art der Aufgabenerfüllung eines Arbeitsbereiches nicht zufrieden sind, haben selbstverständlich die Möglichkeit, sich zu beschweren. Dabei werden Beschwerden von den uns anvertrauten Menschen als Impuls für die Weiterentwicklung der Arbeit betrachtet. Die uns anvertrauten Menschen werden wegen einer Beschwerde niemals benachteiligt, diffamiert oder in sonstiger Art und Weise unter Druck gesetzt. Beschwerden werden ernst und angenommen. Dafür ist die Sensibilisierung aller beruflichen und ehrenamtlichen Mitarbeitenden notwendig.

Mündlich entgegengenommene Anregungen und Beschwerden sollen aufgenommen und in Teamsitzungen besprochen werden. Das gemeinsame Vorgehen wird beraten und vereinbart, wer der Beschwerde führenden Person eine Rückmeldung gibt.

Beschwerden sollen dokumentiert werden. (Anlage 7)

Zudem werden Beschwerden von Personen mit Leitungsverantwortung schriftlich, telefonisch oder persönlich entgegengenommen. Die Beschwerdewege müssen veröffentlicht sein und den beruflichen und ehrenamtlichen Mitarbeitenden sowie den uns anvertrauten Menschen bekannt sein. In Fällen von Beschwerden über sexualisierte Gewalt muss immer die Vertrauensperson des Evangelischen Kirchenkreises Altenkirchen oder die Ansprechstelle der Evangelischen Kirche im Rheinland und bei einem begründeten Verdacht die Vertrauensperson und die Meldestelle unverzüglich informiert werden.

5.3 Ablauf einer allgemeinen Beschwerde:

In der Arbeit mit den uns anvertrauten Menschen kann es auch vorkommen, dass Menschen unzufrieden mit einer Leistung sind, Erwartungen nicht erfüllt wurden oder Mitarbeitende nicht angemessen mit dem Anliegen umgegangen sind.

Für diese Situation ist der folgende Ablauf festzuhalten:

- Die Leitung der Evangelischen Kirchengemeinde Wissen oder deren Stellvertretung nehmen mögliche Beschwerden, schriftlich*, telefonisch oder in einem persönlichen Gespräch entgegen. Sie nehmen zu dem Vorwurf keine persönliche und inhaltliche Stellung. Mitarbeitende, an die Beschwerden herangetragen werden, informieren darüber die Leitung. (*Eine gesonderte Beschwerdemailadresse wird eingerichtet)

- Bei telefonischer oder persönlicher Beschwerde bündelt die Leitung gegenüber dem / der Beschwerdeführer*in den genauen Wortlaut der Beschwerde. Sie benennt, dass sie mit dem betreffenden Mitarbeitenden darüber sprechen wird und bietet dem / der Beschwerdeführer*in Rückmeldung darüber an.
- Die Leitung informiert den entsprechenden Mitarbeitenden über die Beschwerde, hört sich deren Sicht an und bespricht mit dem / der Mitarbeitenden das weitere Vorgehen.
- Bei dienstrechtlich relevanten Beschwerden, besonders Dienstaufsichtsbeschwerden sind die MAV und der Träger zu informieren und ggf. im weiteren Verlauf zu beteiligen.
- Die Leitung gibt bei entsprechendem Wunsch Rückmeldung an den/ die Beschwerdeführer*in.
- Die Leitung gibt eine abschließende Rückmeldung an den entsprechenden Mitarbeitenden.

Für den Umgang mit Beschwerden von Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen ist besondere Sensibilität erforderlich. (Anlage 8)

6. Fallklärung und Intervention

Für die Evangelische Kirchengemeinde Wissen regelt der Interventionsleitfaden des Evangelischen Kirchenkreises Altenkirchen, verbindlich das Vorgehen in Fällen von Verdacht auf sexualisierte Gewalt.

Der Leitfaden ist allen beruflichen und ehrenamtlich Mitarbeitenden bekannt und zu beachten.

6.1. Vertrauenspersonen

Bei einem Verdacht auf sexualisierte Gewalt oder bei Unsicherheit, ob es sich um einen Verdacht handelt können sich Betroffene und Ratsuchende an die Vertrauensperson im Kirchenkreis Altenkirchen wenden. Diese hat die Funktion eines „Lotsen im System“. Die Vertrauensperson nimmt als Ansprechpartnerin für Betroffene und Ratsuchende deren Angaben auf und berät bezüglich der weiteren Verfahrenswege. Sie ist mit anderen Hilfsangeboten (Fachberatungsstellen, insoweit erfahrenen Fachkräften etc.) vernetzt und stehen im Kontakt zur landeskirchlichen Ansprechstelle und der landeskirchlichen Meldestelle. Zudem nimmt sie an der Arbeit im Netzwerk der Vertrauenspersonen in der Evangelischen Kirche im Rheinland teil.

Vertrauensperson im Kirchenkreis Altenkirchen (für alle Kirchengemeinden):

Evangelisches Jugendreferat

Carola Paas

Stadthallenweg 16

57610 Altenkirchen

02681 8008-84 oder 0151 72190047

carola.paas@ekir.de

Kreissynodalvorstand

Kurt Höblich

kurt.hoeblich@ekir.de

6.2. Interventionsteam

Das Interventionsteam im Kirchenkreis Altenkirchen besteht aus folgenden Personen:

1. Superintendentin, z.Zt. Andrea Aufderheide
2. Vertrauensperson, z.Zt. Carola Paas, Evangelisches Jugendreferat und Kurt Höblich, Kreissynodalvorstand
3. Insoweit erfahrene Fachkraft, z.Zt. Barbara Stahlheber, Leitung der Beratungsstelle
4. Öffentlichkeitsreferentin des Kirchenkreises, z.Zt. Aljoschka Dippold
5. Leitung der Personalabteilung, z.Zt. Heike Koch

und wird je nach Fall durch weitere Personen ergänzt. Dies können beispielsweise sein:

- Presbyteriumsvorsitzende*r (bei einem Fall in einer Kirchengemeinde)
- Die Leitung der Einrichtung, in welcher der Vorfall stattgefunden hat.

Wenn eine Meldung eines Verdachts auf sexualisierte Gewalt bei der Vertrauensperson oder einem Mitglied des Interventionsteams eingeht, ruft diese Person das Interventionsteam kurzfristig zur Einschätzung der Dringlichkeit, zu einer ersten Einschätzung der Sachlage, Gefährdungseinschätzung gemäß § 8a SGB VIII, weiterer Maßnahmenplanung und möglicher strafrechtlicher Bedeutung zusammen. Es ist keine Rücksicht auf die Verhinderung einzelner Mitglieder des Interventionsteams zu nehmen. Die insoweit erfahrene Fachkraft muss im Notfall durch eine andere insoweit erfahrene Fachkraft ersetzt werden.

6.3. Interventionsplan

Bei einem angedeuteten, mitgeteilten oder beobachteten Verdacht auf sexualisierte Gewalt gegenüber Kindern, Jugendlichen oder Schutzbefohlenen durch eine(n) Mitarbeitenden, wendet man sich an den Vorgesetzten des Arbeitsbereiches und / oder die Vertrauensperson. Diese informiert das Interventionsteam.

Die im Kinderschutz erfahrene Fachkraft aus dem Interventionsteam nimmt eine Gefährdungseinschätzung mit den Fachkräften des Fachbereichs ggf. unter Hinzuziehung des Interventionsteams vor, wenn eine minderjährige Person betroffen ist und erstellt mit den Fachkräften und dem Interventionsteam den Schutzplan.

Die dann geplanten entsprechenden Maßnahmen sind von dem bzw. der Vorgesetzten in Absprache mit dem Interventionsteam umzusetzen. Der Opferschutz hat besondere Priorität. Die Personensorgeberechtigten werden, wenn Minderjährige betroffen sind, umgehend über den Vorfall und die unternommenen Schritte informiert. Deren Wünsche und Lösungsvorschläge werden in das weitere Vorgehen mit einbezogen. Die Information der Personensorgeberechtigten unterbleibt nur dann, wenn hierdurch das Kindeswohl gefährdet wäre. Der betroffenen Person und den Personensorgeberechtigten wird, wenn gewünscht, Beratung angeboten oder vermittelt. Die Verfahrensabläufe sind gegenüber der bzw. dem Betroffenen und den Personensorgeberechtigten transparent zu halten. Den Personensorgeberechtigten wird nahegelegt, sich juristisch beraten zu lassen.

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

In besonders schweren Fällen oder wenn sich die Verdachtsmomente verdichten, besonders aber wenn gegen die beschuldigte Person Anklage erhoben wird, kann auch eine sog. „Verdachtskündigung“ in Frage kommen. Eine Verdachtskündigung erfordert eine vorherige Anhörung der beschuldigten Person und die Beteiligung der Mitarbeitervertretung (MAV) nach dem Mitarbeitervertretungsgesetz. Die Gefährdungseinschätzung bei minderjährigen Betroffenen, der Schutzplan und die geplanten Maßnahmen sind entsprechend zu dokumentieren und sicher aufzubewahren. Je nach Alter des Kindes, Jugendlichen oder Schutzbefohlenen und Schwere des Vorfalls sind verschiedene Vorgehensweisen notwendig und möglich.

6.3.1. Ablauf des Interventionsplanes:

- Mitteilung an die Vertrauensperson
- Darstellung des Verdachts / des Vorfalls durch die Person, der der Verdacht mitgeteilt wurde oder die Einrichtungsleitung im Interventionsteam
- Bei minderjährigen Betroffenen Gefährdungseinschätzung mit einer insoweit erfahrenen Fachkraft gem. § 8a SGB VIII
- Vereinbarung von Maßnahmen zum Schutz des betroffenen Kindes, Jugendlichen oder Schutzbefohlenen
- Prüfung der Möglichkeit, Strafanzeige zu erstatten
- Prüfung der Einschaltung des Jugendamtes
- Vereinbarung über das weitere Vorgehen
- Entscheidung über eine Freistellung des bzw. der Mitarbeitenden
- Einbeziehung der Personensorgeberechtigten bei minderjährigen Betroffenen, sofern hierdurch das Kindeswohl nicht gefährdet wird
- ggf. Hinzuziehung eines Juristen bzw. einer Juristin
- für Gemeinden wichtig bei Kitas: Information an den örtlichen Jugendhilfeträger und das Landesjugendamt
- Verpflichtung zur Verschwiegenheit
- Bei begründetem Verdacht Meldepflicht an die landeskirchliche Meldestelle
- Treffen einer eindeutigen und ausreichenden Sprachregelung hinsichtlich des Vorfalls auch für die Öffentlichkeit
- der aufdeckenden Mitarbeiterin bzw. dem aufdeckenden Mitarbeiter und deren bzw. dessen Team sowie den Führungskräften werden externe Unterstützungen zur Aufarbeitung nach dem Vorfall zur Verfügung gestellt

7. Meldepflicht und Meldestelle

Grundsätzlich gilt die Meldepflicht an die zuständige Meldestelle des Landeskirchenamtes bei einem begründeten Verdacht eines sexuellen Übergriffs. Wenn ein begründeter Verdacht auf sexualisierte Gewalt durch beruflich oder ehrenamtlich Mitarbeitende oder ein Verstoß gegen das Abstinenzgebot vorliegt, haben beruflich und ehrenamtlich Mitarbeitende diesen unverzüglich der Meldestelle zu melden. Die Meldung kann telefonisch, schriftlich oder persönlich nach Terminvereinbarung erfolgen.

Kontaktdaten der Meldestelle:

Telefon 0211 4562-602

Email: meldestelle@ekir.de

Postanschrift:

Evangelische Kirche im Rheinland
Landeskirchenamt
Hans-Böckler-str. 7
40467 Düsseldorf

Kontaktdaten der Ansprechstelle:

Telefon: 0211 3610 312

Email: claudia.paul@ekir.de

Postanschrift:

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

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

7.1. Übersicht Ansprechpersonen sexualisierte Gewalt

Im Kirchenkreis Altenkirchen und den zugehörigen Gemeinden gibt es spezielle Ansprechpersonen für alle Fragen zu sexualisierter Gewalt und Verletzung der Selbstbestimmungsrechte von Kindern und anderen Schutzbefohlenen.

Die Ansprechpartner*innen helfen bei allen Fragen zu Verdachtsfällen von Kindeswohlgefährdung und sexualisierter Gewalt.

Bitte zögern sie nicht, Kontakt aufzunehmen.

- **Vertrauenspersonen für alle Kirchengemeinden, die zum Evangelischen Kirchenkreis Altenkirchen gehören:**
Evangelisches Jugendreferat
Carola Paas
Stadthallenweg 16
57610 Altenkirchen
02681 8008 - 84 oder 0151 72190047
carola.paas@ekir.de

Kurt Höblich (Mitglied im Kreissynodalvorstand)

Email: kurt.hoeblich@ekir.de

Evangelische Kirche im Rheinland

- **Ansprechstelle im Umgang mit Verletzung der sexuellen Selbstbestimmung**

Claudia Paul

Evangelische Hauptstelle für Familien- und Lebensberatung

Graf-Recke-Straße 209a

40237 Düsseldorf

0211 36 10 -312 oder -300

claudia.paul@ekir.de

www.ekir.de/ansprechstelle

- **Ermittelnde Juristin im Landeskirchenamt**

Iris Döring

0211 4562-349

Büro / Kontakt:

Werner Grutz 0211 4562-393 (Montag - Donnerstag, 8:00 - 12:30 Uhr)

werner.grutz@ekir.de

Insoweit erfahrene Fachkraft ist in Deutschland die gesetzlich gemäß SGB VIII, §§8a und 8b festgelegte Bezeichnung für die beratende Person zur Einschätzung des Gefährdungsrisikos bei einer vermuteten Kindeswohlgefährdung.

Die insoweit erfahrenen Fachkräfte erreichen sie über den Kinderschutzdienst Altenkirchen und die Evangelische Beratungsstelle.

- **Kinderschutzdienst Fachdienst für Kinder und Jugendliche mit Gewalterfahrung**

Brückenstraße 5

57548 Kirchen

02741 9300-46 / 47

Fax: 02741 9300-48

hilfe@kinderschutzdienst.de

www.kinderschutzdienst.de

- **Evangelische Beratungsstelle für Kinder, Jugendliche und Erwachsene**

Stadthallenweg 12

57610 Altenkirchen

02681 3961

info@beratungsstelle-altenkirchen.de

www.beratungsstelle-altenkirchen.de

Sonstige

- **Abteilung Jugend und Familie – Jugendamt**
Kreisverwaltung Altenkirchen
Parkstraße 1
57610 Altenkirchen
02681 810
www.kreis-altenkirchen.de

- **Lebensberatung Betzdorf**
Erziehungs-, Ehe-, Familien- und Lebensberatungsstelle des Bistums Trier
Bahnhofstraße 12
57518 Betzdorf
02741 10 60
lb.betzdorf@bistum-trier.de
www.lebensberatung.info

- **Kriminalinspektion Betzdorf/ Sieg**
Friedrichstraße 21
57518 Betzdorf
02741 926 0

- **Anlaufstelle.help**
unabhängige Beratung für Betroffene von sexualisierter Gewalt in der Evangelischen Kirche
und Diakonie
0800 5040112 (Kostenlos und anonym)
zentrale@anlaufstelle.help
www.anlaufstelle.help
Terminvereinbarung für telefonische Beratung:
Mo: 16:30 bis 18:00 Uhr, Di - Do: 10:00 bis 12:00 Uhr

8. Aufarbeitung

Neben der Prävention und der Intervention ist die Aufarbeitung eines Verdachtsfalles von sexualisierter Gewalt zwingend erforderlich. Ein Fall von sexualisierter Gewalt kann sowohl beteiligten Personen als auch der Evangelischen Kirchengemeinde Wissen und dem Evangelischen Kirchenkreis Altenkirchen großen Schaden zufügen. Schäden sollen so gering wie möglich gehalten werden, daher ist es wichtig ein nachhaltiges Konzept zu erarbeiten, welches alle primär und sekundär betroffenen Personen, sowie die Mitarbeitenden einbindet.

Durch die Hinzuziehung von außenstehenden Fachkräften wird ein erweiterter Blick auf das Geschehene ermöglicht, was dabei helfen kann die Fehlerquellen zu identifizieren und diese zu beheben.

Alle Betroffenen sollen unterstützt werden das Geschehene zu verarbeiten.

9. Rehabilitierung

Für den Fall einer Falschbeschuldigung bzw. eines Verdachts liegt eine Strategie vor, durch die, der/die zu Unrecht Beschuldigte und ggf. auch die Einrichtung rehabilitiert werden. Eine Falschbeschuldigung hat schwerwiegende Auswirkungen für die unter Verdacht geratene Person. Aus diesem Grunde sieht das Schutzkonzept des Evangelischen Kirchenkreises Altenkirchen eine sehr sorgfältige Rehabilitation unter Beachtung des Persönlichkeitsrechts eines / einer fälschlich Beschuldigten vor.

Eine zu Unrecht beschuldigte Person hat ein Recht auf vollständige Rehabilitation. Letztere ist unverzüglich und mit gleicher Sorgfalt sowie Intensität zu betreiben wie die Überprüfung des Sachverhalts.

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

Rehabilitierungsmaßnahmen sind immer im Kreis derer durchzuführen, denen ein ungerechtfertigter Verdacht bekannt wurde.

10. Evaluation und Monitoring

Das Schutzkonzept der Evangelischen Kirchengemeinde Wissen wird im Zeitraum von 3 bis 5 Jahren an die neusten Standards sowie Veränderungen in den Einrichtungen angepasst und überarbeitet. Die Angaben bezüglich der verantwortlichen Personen und Kontaktadressen werden jährlich aktualisiert. Die Arbeit mit dem Schutzkonzept, der Umgang mit Meldungen, die Arbeit im Interventionsteam, die Passgenauigkeit der Hilfen des Interventionsleitfadens und der Abläufe werden alle 3 bis 5 Jahre reflektiert und ausgewertet.

VERHALTENSKODEX

Im Umgang mit Schutzbefohlenen in der Evangelischen Kirchengemeinde Wissen müssen Respekt, ein wertschätzendes Verhalten und eine grenzachtende Kommunikation die Arbeit prägen. Die Selbstverpflichtung zur Einhaltung des nachfolgend dargelegten Verhaltenskodex wird mit der Selbstverpflichtungserklärung/Selbstauskunft bestätigt und ist Voraussetzung zur Mitarbeit. Dieser Verhaltenskodex wird zu Beginn einer Tätigkeit (auch im Ehrenamt) und in regelmäßigen Abständen im Rahmen der Mitarbeitergespräche besprochen. Der Verhaltenskodex dient allen Mitarbeitenden als Orientierungsrahmen für den grenzachtenden Umgang mit Schutzbefohlenen und formuliert Regelungen für Situationen, die für sexualisierte Gewalt und jegliche Form von Grenzüberschreitungen ausgenutzt werden könnten.

Präambel:

Die Verantwortung für den Schutz vor jeglicher Form von Gewalt, insbesondere sexualisierter Gewalt, liegt bei den beruflich und ehrenamtlich Mitarbeitenden, die in einem von Achtsamkeit geprägten Klima einander und den anvertrauten Menschen begegnen sollen. Ziel der präventiven Arbeit ist es, eine „Kultur der Achtsamkeit“ zu etablieren und dadurch die anvertrauten Menschen vor jeglicher Form von sexualisierten Übergriffen zu schützen. Hierzu bedarf es der Aneignung von Fachwissen und der Kenntnis über die Beschwerdewege. Vor allem aber gilt es eine Haltung einzunehmen, die gekennzeichnet ist von wachsamem Hinschauen, offenem Ansprechen, transparentem und einfühlsamem Handeln im Umgang untereinander, mit Kindern und Jugendlichen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen. Alle Mitarbeitenden verpflichten sich zu folgendem Verhaltenskodex:

1. Meine Arbeit mit den mir anvertrauten Menschen ist geprägt von Wertschätzung und Vertrauen. Ich achte ihre Rechte und ihre Würde. Ich stärke sie, für ihr Recht auf seelische und körperliche Unversehrtheit wirksam einzutreten.
2. Ich gehe verantwortungsbewusst und achtsam mit Nähe und Distanz um. Ich respektiere die Intimsphäre und die persönlichen Grenzen der mir Anvertrauten.
3. Mir ist meine besondere Vertrauens- und Autoritätsstellung gegenüber den mir Anvertrauten bewusst. Ich handele nachvollziehbar und ehrlich. Beziehungen gestalte ich transparent und nutze keine Abhängigkeiten aus.
4. Ich toleriere weder diskriminierendes, gewalttätiges noch grenzüberschreitendes sexualisiertes Verhalten in Wort oder Tat. Ich beziehe dagegen aktiv Stellung. Nehme ich Grenzverletzungen wahr, bin ich verpflichtet, die notwendigen und angemessenen Maßnahmen zum Schutz der Betroffenen einzuleiten.
5. Ich bin über die Verfahrenswege und die Ansprechpartner in der Kirchengemeinde und im Ev. Kirchenkreis Altenkirchen informiert und hole mir bei Bedarf Beratung und Unterstützung.

6. Ich bin mir meiner Meldepflicht in begründeten Verdachtsfällen bewusst und werde ihr nachkommen. Bei Unsicherheiten, ob es sich um einen begründeten Verdacht handeln könnte, wende ich mich an die Vertrauensperson und nehme die Beratung der Ansprechstelle in Anspruch.
7. Ich bin mir bewusst, dass jegliche Form von sexualisierter Gewalt gegenüber den mir Anvertrauten disziplinarische, arbeitsrechtliche und gegebenenfalls strafrechtliche Folgen hat.
8. Auf der Basis dieser Grundhaltung werden die nachfolgenden Verhaltensregeln festgelegt. Ausnahmeregelungen davon müssen nachvollziehbar und transparent sein.

a. Gestaltung von Nähe und Distanz

In der Arbeit mit den uns anvertrauten Menschen geht es darum, ein adäquates Verhältnis von Nähe und Distanz zu schaffen. Die Beziehungsgestaltung muss dem jeweiligen Auftrag entsprechen und stimmig sein, insbesondere dann, wenn dadurch emotionale Abhängigkeiten entstehen oder entstehen könnten.

- Die persönliche Anrede hat dem jeweiligen Kontext angemessen zu sein.
- Der Umgang mit den anvertrauten Menschen wird so gestaltet, dass ihnen keine Angst gemacht und Grenzen nicht überschritten werden.
- Individuelle Grenzempfindungen, die signalisiert werden, sind ernst zu nehmen und zu achten und nicht abfällig zu kommentieren. Grenzverletzungen müssen thematisiert und dürfen nicht übergangen werden.

b. Angemessenheit von Körperkontakt

Bei körperlichen Berührungen in der Arbeit mit Menschen sind Achtsamkeit und Zurückhaltung geboten.

- Körperliche Berührungen haben dem jeweiligen Kontext angemessen zu sein. Sie setzen die freie und erklärte Zustimmung durch den jeweiligen Anvertrauten und Mitarbeitenden voraus. Ablehnung muss ausnahmslos respektiert werden.
- Unerwünschte Berührungen oder körperliche Annäherung, insbesondere mit dem Versprechen einer Belohnung oder Androhung von Strafe, sind nicht erlaubt.

c. Sprache und Wortwahl

Durch Sprache und Wortwahl können Menschen zutiefst verletzt und gedemütigt werden. Verbale und nonverbale Interaktion sollen der jeweiligen Rolle und dem Auftrag entsprechen und der Zielgruppe und deren Bedürfnisse angepasst sein.

- Jede Form persönlicher Interaktion und Kommunikation sollte in Sprache und Wortwahl von Wertschätzung geprägt sein. Sie sollte an die Bedürfnisse und die individuelle Lage und Fähigkeit der anvertrauten Menschen angepasst sein.
- Vermieden werden sexistische Sprache, Fäkaliensprache, Zynismus oder Verniedlichungen.
- Bei sprachlichen Grenzverletzungen ist einzuschreiten und Position zu beziehen.

- Das Sprachniveau wird wertschätzend an die Menschen angepasst. Es wird auf angemessene Lautstärke, Zeit für mögliche Antworten und eine verständliche Sprache geachtet (z. B. leichte Sprache).

d. Selbstbestimmung und Hilfe zur Selbsthilfe

Die ideale Form der Hilfe ist die Hilfe zur Selbsthilfe. Jede weitere Unterstützung zielt darauf ab, dass die anvertrauten Menschen ein möglichst selbstbestimmtes Leben führen kann. Dies ist zu fördern und zu gewährleisten.

- Jeder Mensch hat das Anrecht auf ein selbstbestimmtes Leben. Im Rahmen dieser Selbstbestimmung entscheiden die uns anvertrauten Menschen über ihre eigenen Bedürfnisse und Wünsche.
- Die Wünsche in privaten, intimen oder persönlichen Situationen werden entsprechend des fachlichen Auftrages berücksichtigt.

e. Beachtung der Intimsphäre

Jeder Mensch hat das Recht auf Wahrung und Schutz seiner Privat- und Intimsphäre. Der Schutz der Privat- und Intimsphäre ist ein hohes Gut, das es zu wahren gilt. In Wohn- oder vergleichbaren Räumen sowie bei Übernachtungsaktionen (Freizeiten/Schulungen) findet eine besondere Achtsamkeit im Umgang statt.

- Das Anklopfen und Warten auf Antwort vor Betreten des persönlichen Wohn- oder Schlafbereiches ist selbstverständlich.

f. Zulässigkeit von Geschenken

Geschenke und Bevorzugungen können keine ernst gemeinte sinnvolle Unterstützung und Zuwendung ersetzen. Sie gehören nicht zu den adäquaten fachlichen Maßnahmen. Vielmehr können Geschenke emotionale Abhängigkeit fördern. Daher gehört es zu den Aufgaben der verantwortlich Tätigen, den Umgang mit Geschenken, wenn überhaupt, reflektiert und transparent zu handhaben.

- Finanzielle Zuwendungen, Belohnungen und Geschenke an Einzelne, die in keinem Zusammenhang mit der konkreten Aufgabe der Bezugsperson stehen, sind nicht erlaubt.
- Die Annahme von persönlichen Geschenken zu besonderen Anlässen wie Geburtstag, Weihnachten oder Abschied wird reflektiert und transparent gehandhabt. Laufende oder unangemessene Geschenke sind abzulehnen.

g. Umgang mit und Nutzung von Medien und sozialen Netzwerken

Der Umgang mit sozialen Netzwerken und digitalen Medien ist in der heutigen Zeit alltäglich. Um Medienkompetenz zu fördern, ist ein umsichtiger Umgang damit unablässig. Die Auswahl von Filmen, Fotos, Spielen und Materialien muss im Sinne eines achtsamen Umgangs miteinander sorgsam getroffen werden.

- Viele der uns anvertrauten Menschen nutzen neue Medien und soziale Netzwerke. Der Zugang dazu ist ggf. unter Begleitung, Unterstützung oder Aufklärung von Gefahren zu ermöglichen.

- Bei Veröffentlichungen von Foto- und Tonmaterial oder Texten ist das allgemeine Persönlichkeitsrecht, insbesondere das Recht am eigenen Bild, zu beachten.
- Die uns anvertrauten Menschen dürfen in sexualisierter, herabsetzender oder entwürdigender Weise weder beobachtet noch fotografiert oder gefilmt werden.
- Die Weitergabe von persönlichen Telefonnummern, Emailadressen oder Privatadressen der Mitarbeitenden hat zu unterbleiben.

h. Regeln des Zusammenlebens

Regeln des Zusammenlebens müssen so gestaltet sein, dass die persönlichen Grenzen der uns Anvertrauten nicht überschritten werden.

- Regeln des Zusammenlebens orientieren sich an den Bedürfnissen und individuellen Situationen der uns anvertrauten Menschen.
- Bei notwendigen Maßnahmen zur Sicherstellung der Regeln des Zusammenlebens ist jede Form von Gewalt, Nötigung, Drohung oder Freiheitsentzug untersagt. Fachliche Normen sowie das geltende Recht sind zu beachten.

PRÜFSHEMA „ERWEITETES FÜHRUNGSZEUGNIS“

Das Presbyterium der Evangelischen Kirchengemeinde Wissen legt (unabhängig davon, ob es sich um Kinder, Jugendliche, Schutzbefohlene oder sonstige Personen in einem Macht-, Abhängigkeits- oder Vertrauensverhältnis handelt) der Entscheidung über die Vorlagepflicht eines erweiterten Führungszeugnisses das Prüfschema zur Rahmenvereinbarung nach § 72a SGB VIII „Tätigkeitsausschluss einschlägig vorbestrafter Personen aus der Kinder – und Jugendhilfe in Rheinland-Pfalz“ vom 23. Januar 2014 zu Grunde. Die einzuschätzende Tätigkeit wird unter zehn Gesichtspunkten betrachtet und dann nach einem Punkteschema bewertet. Ab einem Punktwert von 10 ist die Einsichtnahme in ein Führungszeugnis erforderlich:

Prüfschema	ab einer Gesamtzahl von 10 Punkten muss für die Tätigkeit das erweiterte Führungszeugnis eingesehen werden		
Punktwert	0 Punkte	1 Punkt	2 Punkte
Die Tätigkeit...			
ermöglicht den Aufbau eines Vertrauensverhältnisses	Nein	Vielleicht	gut möglich
beinhaltet eine Hierarchie, ein Machtverhältnis	Nein	nicht auszuschließen	Ja
berührt die persönliche Sphäre des Kindes/Jugendlichen (sensible Themen / Körperkontakte o.ä.)	Nie	nicht auszuschließen	immer
wird gemeinsam mit anderen wahrgenommen	Ja	nicht immer	Nein
findet in der Öffentlichkeit statt	Ja	nicht immer	Nein
findet mit Gruppen statt	Ja	hin und wieder auch mit Einzelnen	Nein
hat folgende Zielgruppe	über 15 Jahre	12-15 Jahre	unter 12 Jahre
findet mit regelmäßig wechselnden Kindern/Jugendlichen statt	Ja	Teils, teils	Nein
hat folgende Häufigkeit	Ein- bis zweimal	mehrfach (z.B. auch mehr als drei Tage hintereinander)	regelmäßig
hat folgenden zeitlichen Umfang	stundenweise	mehrere Stunden tagsüber	über Tag und Nacht

FORTBILDUNGEN

INHALTE UND ZIELGRUPPEN VON FORTBILDUNGSMODULEN

MODUL	BASIS - FORTBILDUNG	INTENSIV - FORTBILDUNG	LEITUNGSFORTBILDUNG
Zielgruppen	<ul style="list-style-type: none"> Mitarbeitende ¹ mit sporadischem und kurzfristigem Kontakt zu Schutzbefohlenen 	<ul style="list-style-type: none"> Mitarbeitende mit intensivem Kontakt zu Schutzbefohlenen Mitarbeitende mit regelmäßigem Kontakt zu Schutzbefohlenen 	<ul style="list-style-type: none"> Leitungsverantwortliche und deren Stellvertretungen
Berufs - und Beschäftigungsgruppen	<p>Freiwilligendienstleistende, Hausmeister*innen, Küster*innen, Verwaltungskräfte, Reinigungskräfte, Küchenkräfte, Hauswirtschaftskräfte, Mitarbeitende in der Haustechnik, Gemeindehelfer*innen, Kirchenmusiker*innen, Gärtner*innen, Praktikant*innen, Langzeitpraktikant*innen, Honorarkräfte</p>	<p>Gemeindepädagog*innen, Lehrer*innen, Erzieher*innen, Mitarbeitende in Einrichtungen für Schutzbefohlene (Kindertageseinrichtungen, Kinderkrippen, Offene Ganztagsangebote, Schule, stationäre Einrichtungen, usw.), Freiwilligendienstleistende, Mitarbeitende in der Kinder- und Jugendarbeit, Mitarbeitende in der Arbeit mit Konfirmand*innen, Kirchenmusiker*innen, Langzeitpraktikant*innen, Ärzt*innen, Pflegepersonal, Betreuer*innen, Inklusionshelfer*innen, Gemeindehelfer*innen</p>	<p>Superintendent*innen, Skriba, Presbyter*innen, Mitglieder im Kreissynodalvorstand, Pfarrer*innen, Fachreferent*innen, Leitungen von Einrichtungen / Ämtern / Werken</p>
Inhaltsschwerpunkte	<ul style="list-style-type: none"> Was ist sexualisierte Gewalt? eigene Rechte und Pflichten erweitertes Führungszeugnis Selbstverpflichtungserklärung Strategien von Täter*innen Umgang mit Betroffenen Nähe- und Distanzverhältnis Interventionsplan/ Notfallplan Wissen um die Ansprechpersonen 	<p>Basis-Fortbildung plus</p> <ul style="list-style-type: none"> Entwicklung kindlicher und jugendlicher Sexualität Schutzkonzept Prävention ausführlich Intervention ausführlich Recht Seelsorge theologische Aspekte des christlichen Menschenbildes 	<p>Basis- und Intensiv-Fortbildung plus</p> <ul style="list-style-type: none"> Leitlinien und Präventionsordnung Personalführung und -auswahl Recht ausführlich individuelle und institutionelle Aufarbeitung und Rehabilitation

¹ Der Begriff Mitarbeitende umfasst alle beruflich und ehrenamtlich Mitarbeitenden sowie Menschen in Ausbildung und Praktikum im Sinne der Praktikantenordnung. Hier können nicht alle Berufs- und Beschäftigungsgruppen abschließend aufgezählt werden. Personen aus weiteren Berufs- und Beschäftigungsgruppen müssen unter Berücksichtigung der Einteilung der Zielgruppen von den Personalverantwortlichen eingeordnet werden.

Meldebogen für eine schriftliche Beschwerde

Liebe Kinder, Jugendliche, Erziehungsberechtigte, Hilfesuchende und Mitarbeitende,

mit diesem Bogen werden Eure / Ihre Meldungen an

Vorname, Nachname

weitergeleitet und dort überprüft und bearbeitet.

Wir möchten Euch/ Sie bitten, folgende Angaben auszufüllen (sie werden auf Wunsch vertraulich behandelt) und in den Beschwerdekasten zu werfen, zu mailen oder zu faxen.

Datum

Ort

Name

Kontaktmöglichkeit zu Euch / Ihnen:

Anschrift

E-Mail

Telefon

Situation:

Anliegen (bitte ankreuzen):

<input type="checkbox"/>	Ich möchte, dass diese Situation – ohne weitere Bearbeitung – zur Kenntnis genommen wird.
<input type="checkbox"/>	Ich möchte, dass diese Situation bearbeitet wird.
<input type="checkbox"/>	Ich möchte ein persönliches Gespräch mit einer Person der Stelle für Vertrauenspersonen.
<input type="checkbox"/>	Ich möchte Unterstützung für ein Gespräch mit den Konfliktpartnern.
<input type="checkbox"/>	Ich möchte...

aus:

[Schutzkonzepte praktisch 2021]

Beschwerde-Dokumentation

Vom _____ Institution _____

Name(n) annehmender Mitarbeitenden

Name(n) Beschwerdeführenden

Art / Inhalt der Beschwerde

Weitergeleitet am / an

Unterschrift

Weiteres Vorgehen / Weiterleitung am / an

Verantwortlich

Rückmeldung an den Adressaten der Beschwerde am / Inhalt

Wiedervorlage am:

Verantwortlich

Bearbeitung einer Beschwerde (durch die zuständige Person)

Entscheidung zur Reaktion auf die Beschwerde (kritische Anregung)

keine Konsequenz folgende Konsequenz

Zusätzliche Entscheidungen (zum Beispiel Schulung, Diskussion in Gremien)

Zeitpunkt für die Umsetzung beschlossener Veränderungen (falls zutreffend)

Datum

Unterschrift

Zeitpunkt der Überwachung / Nachkontrolle der Veränderungen (falls zutreffend)

Datum

Unterschrift

Beschwerdemanagement für Kinder und Jugendliche für den Kirchenkreis

Das Beschwerdemanagement ist eine der tragenden Säulen für die Umsetzung der Rechte von Kindern und Jugendlichen. Dabei werden Beschwerden von Kindern und Jugendlichen als Impulse für die Weiterentwicklung der Arbeit betrachtet. Außerdem werden Kinder und Jugendliche dazu ermutigt, ihre Wahrnehmung der Situation zu schildern und sich zu äußern, wenn sie eine Grenzverletzung erleben.

Ein Kind oder Jugendlicher wird wegen einer Beschwerde niemals benachteiligt, diffamiert oder in sonstiger Art und Weise unter Druck gesetzt. Die Mitarbeitenden sind verpflichtet, Beschwerden von Kindern und Jugendlichen, 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 und Jugendliche. Möglichkeiten zur Beschwerde sind das Gespräch zwischen dem Kind bzw. Jugendlichen 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.

Beschwerde aufnehmen

- › Die Aufnahme der Beschwerde erfolgt durch die Person, an die das Kind oder der bzw. die Jugendliche sich gewandt hat. Die Zuständigkeit für die jeweilige Beschwerdebearbeitung innerhalb der Einrichtung wird geklärt.
- › Für das 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 oder dem bzw. der Jugendlichen wird für seine bzw. ihre Offenheit gedankt.
- › Gemeinsam mit dem Kind oder dem bzw. der Jugendlichen werden Lösungsmöglichkeiten, die es bzw. ihn oder sie entlasten können, überlegt und sofort oder in weiteren Gesprächen abgesprochen.
- › Bei Schritten, die das Kind oder der bzw. die Jugendliche selbst zur Lösung unternehmen kann, wird ihm bzw. ihr nach Wunsch und bei Bedarf Unterstützung gegeben.
- › Schritte, die im Verantwortungsbereich der Erwachsenen liegen, werden dem Kind oder dem bzw. der Jugendlichen gegenüber 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 oder des bzw. der Jugendlichen soweit möglich.
- › Bei Anzeichen sexualisierter Gewalt oder anderen Formen von Kindeswohlgefährdung muss sofort zum Wohl des Kindes oder der bzw. des Jugendlichen gemäß Interventionsleitfaden gehandelt werden. Die angesprochene Person ist zur Weiterleitung an die Vertrauensperson verpflichtet. Die Verantwortung für das weitere Vorgehen liegt bei der fallführenden Fachkraft und deren Vorgesetzten bzw. Vorgesetzter.

- > In Absprache mit dem Kind oder der bzw. dem Jugendlichen und bei Fällen sexualisierter Gewalt nach Rücksprache mit dem Interventionsteam werden die Personensorgeberechtigten über die Beschwerde informiert und auch mit ihnen wird das weitere Vorgehen abgesprochen.
- > Möchte das Kind oder der bzw. die Jugendliche nicht mit der Person, die es zuerst aufgesucht hat, weitersprechen, so wird mit ihm bzw. ihr nach einer Person gesucht, der es vertrauen kann.

Beschwerden zu Interaktionen

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

Beschwerden zu Gestaltung und organisatorischen Abläufen

- > Beschwerdet sich ein Kind oder ein Jugendlicher bzw. eine Jugendliche über organisatorische Abläufe oder die Gestaltung des Angebots, so sind dessen bzw. deren Vorschläge aufzunehmen, an die bzw. den zuständigen Mitarbeitenden weiterzugeben und ggf. in Veränderung einfließen zu lassen. Nicht jede Beschwerde und jeder Veränderungswunsch entspricht dem pädagogischen Konzept der Einrichtung. Dementsprechend kann nicht jeder Wunsch von Beschwerde Führenden aufgegriffen werden. Die Auseinandersetzung auf der pädagogischen Ebene ist notwendig und eine inhaltliche Begründung ist zu geben.
- > Betreffen die angesprochenen Inhalte auch andere Kinder oder Jugendliche, 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 oder der bzw. des Jugendlichen 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 oder der bzw. die Jugendliche 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.

Mit freundlicher Zustimmung des Kirchenkreises Koblenz, Teile dieses Beschwerdemanagements für Kinder und Jugendliche aus dessen Kinderschutzkonzept übernehmen zu dürfen.

MELDEPFLICHT

In jedem begründeten Verdachtsfall besteht für die Mitarbeitenden der Evangelischen Kirche im Rheinland die gesetzliche Meldepflicht bei der Meldestelle der Evangelischen Kirche im Rheinland. Die Meldestelle ist telefonisch, per Mail und persönlich nach Vereinbarung zu erreichen. Dort werden alle erforderlichen Daten, Schilderungen und Angaben aufgenommen und sowohl zur Bearbeitung als auch zu statistischen Zwecken erfasst.

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.

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

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.

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

- **Einschätzung eines Verdachtes:**
Wenn Ehrenamtliche einen Verdacht auf sexualisierte Gewalt oder auf 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 unterstützt die ratsuchende Person bei der Kontaktaufnahme zur Ansprechstelle. Darüber hinaus besteht die Möglichkeit, dass die Vertrauensperson sich anonymisiert von der Ansprechstelle beraten lässt und das Ergebnis der ratsuchenden Person mitteilt. Ergibt die Beratung, dass ein begründeter Verdacht besteht, gilt die Meldepflicht.
- **Begründeter Verdacht**
Bei einem begründeten Verdacht gilt die Meldepflicht. Die Ehrenamtlichen müssen den begründeten Verdacht unverzüglich der Meldestelle melden. Melden Ehrenamtliche einen begründeten Verdacht auf sexualisierte Gewalt oder einen Verstoß gegen das Abstinenzgebot an die Vertrauensperson, verweist diese an die Meldestelle. Willigt die ehrenamtliche Person ein, dass die Vertrauensperson ihre Daten und den Fall an die Meldestelle weitergibt, ist das möglich. 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 auf 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 unterstützt die ratsuchende Person bei der Kontaktaufnahme zur Ansprechstelle. Darüber hinaus besteht die Möglichkeit, dass die Vertrauensperson sich anonymisiert von der Ansprechstelle beraten lässt und das Ergebnis der ratsuchenden Person mitteilt. Ergibt die Beratung, dass ein begründeter Verdacht besteht, 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.

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

Anlage 10: Materialien und Hinweise von der Rheinischen Landeskirche, der Evangelischen Kirche Deutschland, dem Rheinischen Verband Evangelischer Tageseinrichtungen und der Evangelischen Jugend im Rheinland

(aus: „[Schutzkonzepte praktisch 2021]“)

- Kirchengesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt der Evangelischen Kirche im Rheinland. Kirchliches Amtsblatt 1 / 2020. Hrsg.: Evangelische Kirche im Rheinland.
- Verordnung zur Durchführung des Kirchengesetzes der Evangelischen Kirche im Rheinland zum Schutz vor sexualisierter Gewalt vom 11. Dezember 2020.

Kirchliches Amtsblatt 12 / 2020 der Evangelischen Kirche im Rheinland. Hrsg.: Evangelische Kirche im Rheinland.

- Die Zeit heilt keineswegs alle Wunden. Leitlinien zum Umgang mit sexualisierter Gewalt (2012). Hrsg.: Evangelische Kirche im Rheinland.
- Ermutigen – Begleiten – Schützen.

Eine Handreichung für Mitarbeitende in der Evangelischen Jugend zum Umgang mit sexueller Gewalt (2013). Zu beziehen über: www.jugend.ekir.de oder Email: hanke@afj-ekir.de

- Handlungshilfe für den Umgang mit gewalttätigem, übergriffigem und /oder sexualisiertem Verhalten durch Mitarbeitende von Kindertagesstätten (Oktober 2012).

Hrsg.: Rheinischer Verband Evangelischer Tageseinrichtungen für Kinder e.V.

- Unsagbares sagbar machen. Anregungen von Missbrauchserfahrungen insbesondere in evangelischen Kirchengemeinden (April 2014). Hrsg.: Kirchenamt EKD.
- Auf Grenzen achten – Sichere Orte geben. Prävention und Intervention.

Arbeitshilfe für Kirche und Diakonie bei sexualisierter Gewalt (Mai 2014). Hrsg.: Kirchenamt EKD.

- Das Risiko kennen – Vertrauen sichern. Kinder und Jugendliche vor sexualisierter Gewalt schützen: Risikoanalyse in der Arbeit von Kirchengemeinden (August 2014). Hrsg.: Kirchenamt EKD .
- Hinschauen – Helfen – Handeln. Hinweise für den Umgang mit Verletzung der sexuellen Selbstbestimmung durch beruflich und ehrenamtlich Mitarbeitende im kirchlichen Dienst (Juli 2012). Hrsg.: Kirchenamt EKD.
- Mutig fragen - besonnen handeln. 7. Auflage (März 2020, Bundesministerium Familien, Frauen, Senioren und Jugend).

→ Die Website des Unabhängigen Beauftragten für Fragen des sexuellen Kindesmissbrauchs (UBSKM) ist das zentrale Informationsportal für das Themenfeld des sexuellen Kindesmissbrauchs in der Bundesrepublik Deutschland: www.beauftragter-missbrauch.de

→ [SCHUTZKONZEPTE PRAKTISCH 2021], Ein Handlungsleitfaden zur Erstellung von Schutzkonzepten in Kirchengemeinden und Kirchenkreisen zur Prävention sexualisierter Gewalt
Hrsg.: Evangelische Kirche im Rheinland