

FAQ-Liste zum Rahmenschutzkonzept der Evangelischen Kirche im Rheinland

Allgemeine Fragen und Fragen zum Schutzkonzept:

- ◆ **Wo finde ich gebündelt alle Informationen zum Umgang mit sexualisierter Gewalt in der EKIR?**

Homepage der Ansprechstelle der Evangelischen Kirche im Rheinland:

<https://www.ekir.de/ansprechstelle/>

Informationen und Materialien zu Schutzkonzepten finden Sie gebündelt auf folgender Unterseite:

https://www.ekir.de/ansprechstelle/aktiv_gegen_sexualisierte_gewalt.php

Besonders zu empfehlen ist die Broschüre „Schutzkonzepte praktisch – Ein Handlungsleitfaden zur Erstellung von Schutzkonzepten in Kirchengemeinden und Kirchenkreisen zur Prävention sexualisierter Gewalt“ (EKiR, 2021).

- ◆ **Was genau bedeuten das Abstinenz- und das Abstandsgebot?**

Abstinenzgebot

In vielen Aufgabenbereichen kirchlicher Arbeit gibt es typischerweise Macht-, Abhängigkeits- und Vertrauensverhältnisse – insbesondere in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen sowie in Seelsorge- und Beratungskontexten. Dort gilt das Abstinenzgebot. Es bedeutet, dass sexuelle Kontakte in jeder Form mit dem kirchlichen Schutzauftrag nicht vereinbar und daher verboten sind.

Macht-, Abhängigkeits- und Vertrauensverhältnisse dürfen nicht für sexuelle Kontakte, zur Befriedigung eigener Interessen und Bedürfnisse oder andere grenzüberschreitende Wünsche missbraucht werden.

Das Abstinenzgebot gilt laut Kirchengesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt der Evangelischen Kirche im Rheinland § 4 Absatz 2 nur dann, wenn Macht-, Abhängigkeits- und Vertrauensverhältnissen vorliegen, wie sie insbesondere in der Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen (z. B. hilfsbedürftige Menschen, Menschen mit Behinderungen oder psychischen Erkrankungen) sowie in Seelsorge- und Beratungssituationen entstehen. Rein arbeitsrechtliche Macht- und Abhängigkeitsverhältnisse, etwa zwischen einer*einem Vorgesetzten und einer*einem Mitarbeitenden fallen nicht darunter. Dort ist eine Beziehung oder Ehe bzw. ein sexueller Kontakt zwischen volljährigen Personen daher unbedenklich – natürlich nur unter der Voraussetzung, dass es sich um einen einvernehmlichen Kontakt handelt, der von beiden Seiten gewollt ist.

Abstandsgebot

Eine professionelle Balance von Nähe und Distanz ist zu wahren. Dabei ist das persönliche Nähe- bzw. Distanzempfinden des Gegenübers zu berücksichtigen.

◆ Wo finde ich den Interventionsplan von einer Organisation?

Jede Organisation soll ihr Schutzkonzept veröffentlichen – zum Beispiel auf der Homepage. Der Interventionsplan ist Bestandteil des Schutzkonzeptes. Sollte der Interventionsplan nicht öffentlich verfügbar sein, kann er bei der Organisation angefragt werden.

◆ Was ist der Unterschied zwischen Beschwerdemanagement und dem Interventionsplan?

Das Beschwerdeverfahren regelt den Weg einer Beschwerde. Wo und bei wem kann ich mich beschweren? Wie bekomme ich eine Rückmeldung zu meinen Anliegen? Die Organisation ist verpflichtet, diese Möglichkeiten allen Beteiligten zur Verfügung zu stellen und Personen zur Bearbeitung zu benennen.

Der Interventionsplan regelt den Weg, wie Missstände bezüglich der Vermutung von sexualisierter Gewalt bearbeitet, Sachverhalte geklärt und notwendige Maßnahmen umgesetzt werden.

Tipp: Siehe Broschüre Schutzkonzepte praktisch 2021, S. 32 ff.

◆ **Was umfasst der Begriff „Aufarbeitung“, wenn es zu einem Fall mit begründetem Verdacht in unserer Organisation gekommen sein sollte?**

Aufarbeitung umfasst die Beantwortung folgender Fragen:

Wie konnte es zu dem Vorfall kommen?

Was wollten oder konnten wir nicht sehen/wahrnehmen?

Warum wollten oder konnten wir das nicht sehen/wahrnehmen?

Wie sind wir mit den Vermutungen umgegangen?

Hat unser Interventionsplan funktioniert?

Wie sieht es mit der Rehabilitierung der Betroffenen aus?

Wie sieht es mit der Rehabilitierung eines zu Unrecht Beschuldigten aus?

Was können wir aus dem Geschehenen lernen?

Aufarbeitung bezieht sich auf aktuelle Fälle ebenso auf Fälle aus der weiter zurückliegenden Vergangenheit.

◆ **Was passiert, wenn ein Kirchenkreis/eine Gemeinde das Gesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt nicht umsetzt oder kein Schutzkonzept erstellt?**

Jeder Kirchenkreis, jede Gemeinde und jede kirchliche Organisation sind gesetzlich verpflichtet, das Gesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt umzusetzen. Die Landeskirche hat die Frist bis zum 30.06.2022 verlängert, bis dahin müssen alle Kirchenkreise, Gemeinden und Organisationen ihre Schutzkonzepte fertiggestellt haben. Die jeweilige Aufsicht kann tätig werden, wenn festgestellt wird, dass das Gesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt nicht umgesetzt wird.

◆ **Was ist ein sexualpädagogisches Konzept?**

Die in den Schutzkonzepten aufgelisteten präventiven Maßnahmen brauchen eine Einbindung in ein sexualpädagogisches Konzept, um im täglichen Umgang miteinander Wirkung entfalten zu können. Auf der Grundlage des Wissens, dass Sexualität eine gute Gabe Gottes ist, stellt ein solches Konzept die Basis für eine gemeinsame Haltung im Umgang mit dem Thema Sexualität dar. Es werden Maßnahmen beschrieben, die Ängste nehmen, Sprachbarrieren überwinden und Mitarbeitenden helfen, Situationen zu erkennen, die sexualisierte Übergriffe begünstigen könnten.

Tipp: [Handreichung "Sexualpädagogik im Blick" eine Arbeitshilfe zur Erstellung von sexualpädagogischen Konzepten in der Evangelischen Kirche im Rheinland](#)

Fragen zu einem Verdacht bzw. zum Vorgehen, wenn eine Person einen Verdacht hat

◆ Was mache ich, wenn ich einen Verdacht habe?

In allen Fällen ist es zunächst wichtig, den Verdacht zu dokumentieren und aufzuschreiben, worum es geht. Wann und wo habe ich etwas Auffälliges beobachtet? Wer war beteiligt? Was genau habe ich wahrgenommen? Dies hilft in jedem Fall für weitere Gespräche, die unbedingt nötig sind.

Ich sollte mich an die Vertrauensperson des Kirchenkreises wenden. Dort erhalte ich Beratung, Unterstützung bei der Einschätzung der Situation und Hilfe im Hinblick auf weitere Handlungsmöglichkeiten. Alternativ kann ich mich bei der landeskirchlichen Ansprechstelle beraten lassen.

Ein begründeter Verdacht ist immer der landeskirchlichen Meldestelle zu melden.

Tipp zur Dokumentation: Siehe Broschüre Schutzkonzepte praktisch 2021, S. 45 f.

◆ Was ist mit sexualisierten Übergriffen unter Schutzbefohlenen?

Sexualisierter Gewalt unter Schutzbefohlenen ist genauso konsequent zu unterbinden wie alle anderen Fälle von Übergriffen. Auch diese Fallkonstellation ist im Interventionsplan zu berücksichtigen. Eine Beobachtung und oder ein Verdacht ist zu dokumentieren (aufschreiben was passiert ist, wann und wer beteiligt war) und je nach Fall der Gruppenleitung, der Leitung oder der Vertrauensperson im Kirchenkreis mitzuteilen. An erster Stelle stehen der Schutz und die Unterstützung der von den sexualisierten Übergriffen betroffenen Person. Bei sexualisierter Gewalt unter Schutzbefohlenen, insbesondere wenn es um Kinder und Jugendliche geht, ist in der Intervention zu prüfen, ob pädagogische Maßnahmen eine realistische Option sind, eine Verhaltensänderung zu erreichen. Maßnahmen sind in jedem Fall mit der Leitung eines Angebots bzw. einer Einrichtung zu besprechen und gegebenenfalls ist auch die Gruppe selbst mit einzubeziehen, um langfristig zu erreichen, dass alle gemeinsam Grenzüberschreitungen und Übergriffe niemals dulden. Falls keine Aussicht besteht, dass pädagogische Maßnahmen und Gespräche eine Verhaltensänderung bewirken können, greifen weitere im Interventionsplan vorgesehenen Maßnahmen.

◆ **Was ist bei einem sexualisierten Übergriff durch eine*n Schutzbefohlene*n gegen eine*n Mitarbeitende*n?**

Die Arbeitgeber*innen sind nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz AGG verpflichtet, die Mitarbeitenden zu schützen. Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz schreibt in § 12 AGG vor, dass Arbeitgeber*innen konkrete Maßnahmen zu ihrem Schutz vor Benachteiligung ergreifen müssen. Dabei müssen Mitarbeitenden in Fortbildungen oder auf andere Weise darauf hinweisen und geschult werden, dass eine Benachteiligung oder Belästigung aus den in § 1 AGG genannten Gründen verboten ist. Außerdem müssen entsprechende Maßnahmen ergriffen werden, um eine Diskriminierung zu unterbinden, sobald eine Benachteiligung bekannt wird. Das Kirchengesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt erfasst diesen Fall nicht. Dennoch sind auch Mitarbeitende ausdrücklich vor sexualisierter Gewalt zu schützen.

Mitarbeitende haben nicht nur Pflichten, sie haben auch Rechte. Schutzbefohlene müssen sich ebenfalls der Kultur der Achtsamkeit anpassen und diese leben. Daraus ergibt sich, dass sie achtsam, wertschätzend und grenzachtend mit Mitarbeitenden umgehen. Wenn es zu Grenzüberschreitungen oder Übergriffen durch Schutzbefohlene kommt, muss die leitungsverantwortliche Person den Sachverhalt klären und weiteres Fehlverhalten unterbinden. Es ist empfehlenswert, sich in diesem Fall Unterstützung der Ansprechstelle oder anderen Beratungsstellen zu holen. Eine Meldepflicht besteht in diesem Fall nicht.

◆ **Kann ich mich auch an meine*n Dienstvorgesetzten wenden, wenn ich einen Verdacht habe?**

Bei einem akuten Vorfall, bei dem sofort gehandelt werden muss, kann ich mich auch an die dienstvorgesetzte Person oder den Träger wenden. Dies ersetzt aber nicht die Verpflichtung zur Meldung an die landeskirchliche Meldestelle.

Im Regelfall bzw. bei einem vagen Verdacht wende ich mich an die Vertrauensperson des Kirchenkreises. Dort erhalte ich Beratung, Unterstützung bei der Einschätzung der Situation und Hilfe im Hinblick auf weitere Handlungsmöglichkeiten. Alternativ kann ich mich bei der landeskirchlichen Ansprechstelle beraten lassen.

Ein begründeter Verdacht ist immer der landeskirchlichen Meldestelle zu melden.

◆ **Was mache ich, wenn ein*e Schutzbefohlene*r mir etwas anvertraut, was mit sexualisierter Gewalt zusammenhängt oder zusammenhängen könnte?**

Zunächst ist es wichtig, evtl. gemeinsam mit der Person, die mir von einer auffälligen Situation berichtet, den Verdacht zu dokumentieren und aufzuschreiben, worum es geht. Wann und in welchen Zusammenhang wurde welches auffällige Verhalten beobachtet? Wer war beteiligt? Dies hilft, bei weiteren Gesprächen sachlich zu bleiben und nicht auf das eigene Gedächtnis angewiesen zu sein. Dazu ist es wichtig, sich im Gespräch mit Schutzbefohlenen nicht darauf einzulassen, dass die Beobachtung ein „Geheimnis“ sei und ich niemanden etwas davon erzählen darf. Es ist sinnvoll, deutlich zu machen, dass alle Schutzbefohlenen ein Recht auf Schutz haben und eine angemessene Klärung der Situation und das Einleiten von Hilfe nur gemeinsam mit Fachkräften möglich sind.

In jedem Fall sollte ich mir als nächsten Schritt selbst Hilfe holen und mit der Vertrauensperson im Kirchenkreis über den Verdacht sprechen. Die Vertrauensperson weiß, welche weiteren Schritte notwendig sind.

◆ **An wen kann ich mich wenden, wenn ich nicht die Vertrauensperson meines Kirchenkreises ansprechen möchte?**

Bei einem begründeten Verdacht ist eine Meldung an die Meldestelle verpflichtend. Sofern Sie sich nicht sicher sind, ob es sich um einen begründeten Verdacht handelt, können Sie sich zur Klärung an die Ansprechstelle wenden, falls Sie sich nicht an die Vertrauensperson wenden möchten.

◆ **Kann ich mich direkt an die zuständige Abteilung im Landeskirchenamt wenden?**

Wenn es sich um eine Person in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis (Kirchenbeamt*innen) handelt, kann eine Beratung direkt bei der zuständigen Abteilung im Landeskirchenamt erfolgen.

◆ **Ich habe vor Jahren eine Meldung gemacht, aber es ist damals nichts passiert. Kann ich das heute nochmal melden?**

Ja, wie auch bei aktuellen Fällen können Sie sich mit Ihrer Meldung an die Vertrauenspersonen, die Ansprechstelle oder bei einem begründeten Verdacht an die Meldestelle wenden.

Fragen zu den Vertrauenspersonen:

◆ **Was genau sind die Aufgaben der Vertrauenspersonen im Kirchenkreis?**

In der Rheinischen Landeskirche haben die Vertrauenspersonen eine Lotsenfunktion. Sie beraten bei Fragen zu sexualisierter Gewalt. Sie nehmen Mitteilungen entgegen, informieren über weitere Verfahrensmöglichkeiten und halten alle wichtigen Kontaktdaten von Hilfsmöglichkeiten vor (Beratungsstellen, Ansprechstelle, Meldestelle, Anonyme Spurensicherung, Kinderschutzfachkräfte in der Region, Jugendamt, Polizei u.v.m.). Im Bedarfsfall unterstützen sie Ratsuchende und Betroffene bei den ersten Kontaktaufnahmen mit entsprechenden Stellen.

Bei begründeten Verdachtsfällen unterstützen sie bei der Meldung an die Meldestelle.

Die Vertrauenspersonen stehen im engen Kontakt mit dem Interventionsteam und können auch Teil des Interventionsteams sein.

◆ **Muss eine Vertrauensperson alle ihr genannten Verdachtsfälle an die Meldestelle melden?**

Grundsätzlich müssen nur begründete Verdachtsfälle an die Meldestelle gemeldet werden. Allerdings muss nicht die Vertrauensperson die Meldung an die Meldestelle vornehmen, sondern die ehrenamtlichen und beruflichen Mitarbeitenden. Die Meldepflicht der Mitarbeitenden bleibt auch dann bestehen, wenn sie sich an die Vertrauensperson gewandt haben. Die Vertrauensperson kann aber mit Einwilligung einer ehrenamtlich mitarbeitenden Person für diese die Meldung übernehmen.

Bei Verdachtsfällen, bei denen es noch unklar ist, ob es sich um einen begründeten Verdacht handelt, verweist die Vertrauensperson an die Ansprechstelle oder gibt den Fall an das Interventionsteam zur Einschätzung weiter.

◆ **Kann eine Kirchengemeinde eine eigene Vertrauensperson bzw. ein eigenes Interventionsteam benennen?**

Sowohl die Vertrauenspersonen als Lotsen im System als auch die Interventionsteams mit ihrer Beratungsfunktion im Krisenfall sollten auf Ebene des Kirchenkreises angesiedelt sein. Diese Organisation sichert Professionalität und die nötige fachliche Distanz im konkreten Krisenfall.

- ◆ **Wenn sich Betroffene an die Vertrauensperson wenden und es liegt ein begründeter Verdacht vor, hat dann die Vertrauensperson eine Meldepflicht?**

Nein, die Vertrauensperson hat eine reine Lotsenfunktion und keine eigene Meldepflicht.

- ◆ **Gelten besondere Regelungen für Vertrauenspersonen die zugleich insoweit erfahrene Fachkraft im Sinne von § 8a SGB VIII sind?**

Das kirchliche Recht macht hier keinen Unterschied. Das in der Verordnung geregelte Verfahren gilt auch für diese Personen. Die staatlichen Regelungen, die die Personen in ihrer Rolle als insoweit erfahrene Fachkraft zu beachten haben, gelten selbstverständlich weiter.

Fragen zu Schulungen:

- ◆ **Müssen wirklich alle beruflich und ehrenamtlich Mitarbeitenden sowie Honorarkräfte geschult werden, auch wenn sie nicht mit Kindern, Jugendlichen oder Schutzbefohlenen arbeiten?**

Das Kirchengesetz sieht vor, dass alle Mitarbeitenden sowie Honorarkräfte geschult werden. Es geht hierbei um eine Sensibilisierung für das Thema, das bedeutet für alle, dass sie wissen, was zu tun ist bzw. an wen sie sich wenden können, wenn sie etwas wahrnehmen.

- ◆ **Wer muss an welcher Schulung teilnehmen?**

Zur Orientierung bei ehrenamtlich Mitarbeitenden verweisen wir auf die „*Liste von Tätigkeitsbereichen Ehrenamtlicher ab 14 Jahren in Gemeinden und Kirchenkreisen*“, die auf der [Seite der Ansprechstelle](#) zum Download zur Verfügung steht.

Zur Orientierung bei beruflich Mitarbeitenden verweisen wir auf den „*Überblick Fortbildungen NEU 2021*“, der auf der [Seite der Ansprechstelle](#) zum Download zur Verfügung steht.

◆ **Müssen sich alle Presbyter*innen schulen lassen?**

Das Kirchengesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt (KGSsG) sieht vor, dass die Leitungsorgane Schutzkonzepte aufstellen und in diesen die Fortbildungsverpflichtung für alle Mitarbeitenden geregelt werden soll. Die Presbyter*innen fallen unter den Begriff der Mitarbeitenden. Das Schutzkonzept wird vom Leitungsorgan beschlossen. Siehe dazu: KGSsG § 6, Abs. 1, Satz 1 und Abs. 3, Satz 4.

Wenn das Presbyterium das Schutzkonzept mit der Fortbildungsverpflichtung beschließt, gilt dieses also auch für die Mitglieder des Presbyteriums selbst. Es handelt sich also um Pflichten, die die Presbyter*innen einhalten müssen.

Art. 48 Absatz 1 Kirchenordnung regelt:

"Der Kreissynodalvorstand kann einer Presbyterin oder einem Presbyter wegen Pflichtwidrigkeit eine Mahnung oder einen Verweis erteilen; bei grober Pflichtwidrigkeit kann er die Entlassung beschließen. Er hat zuvor das Presbyterium und das betroffene Mitglied zu hören."

Im Falle der Verweigerung sollte der Kreissynodalvorstand zuerst auf die Rechtslage hinweisen und bei anhaltender Weigerung eine Mahnung erteilen. Hält die Weigerung an wäre eine Entlassung aus dem Presbyteramt möglich.

◆ **Wann müssen Mitarbeitende die Schulungen wiederholen?**

Eine Vorschrift dazu gibt es nicht. Zu empfehlen ist eine Wiederholung alle 3-5 Jahre.

Fragen zur Selbstverpflichtungserklärung/ zum Verhaltenskodex

Ist die Selbstverpflichtungserklärung/ der Verhaltenskodex gesetzlich verpflichtend?

Ja, das Kirchengesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt der Ev. Kirche im Rheinland sieht eine Selbstverpflichtungserklärung/ einen Verhaltenskodex vor.

Ist die Selbstverpflichtungserklärung/ der Verhaltenskodex mitbestimmungspflichtig durch die Mitarbeitendenvertretung (MAV)?

Ja, der Inhalt ist mitbestimmungspflichtig.

Was muss in einer Selbstverpflichtungserklärung/ in einem Verhaltenskodex stehen?

Der Inhalt wird/wurde vom Anstellungsträger im Rahmen der Erstellung des Schutzkonzeptes festgelegt (Mitbestimmungspflicht MAV).

Tipp zu Selbstverpflichtungserklärung/ zum Verhaltenskodex: Siehe Broschüre Schutzkonzepte praktisch 2021, S. 14 f.

Fragen zu erweiterten Führungszeugnissen

◆ Wer muss ein erweitertes Führungszeugnis es vorlegen?

Alle beruflich Mitarbeitenden müssen grundsätzlich ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen. Das gilt auch für Beschäftigte im Rahmen eines Freiwilligendienstes (z. B. freiwilliges soziales Jahr, Bundesfreiwilligendienst) oder einer Arbeitsgelegenheit im Sinne des Zweiten Buchs Sozialgesetzbuch (Ein-Euro-Job). Ebenso gilt das für Praktikant*innen nach § 1 der Ordnung über die Regelung der Arbeitsbedingungen der Praktikantinnen/Praktikanten (PraktO).

Bei ehrenamtlich Mitarbeitenden wird nach Art, Intensität und Dauer des Kontakts mit Minderjährigen und Volljährigen in Abhängigkeitsverhältnissen entschieden, ob ein erweitertes Führungszeugnis vorgelegt werden muss. Die Entscheidung trifft der*die Vorsitzende des Leitungsorgans oder die gemeinsame Verwaltung in den Fällen, für die die Personalverwaltung zuständig ist. Die Bewertung ist zu dokumentieren. Die Regelung für Ehrenamtliche gilt auch für Honorarkräfte und für Praktikant*innen, die nicht unter § 1 der Ordnung über die Regelung der Arbeitsbedingungen der Praktikantinnen/Praktikanten (PraktO) fallen.

Zur Einschätzung, ob Ehrenamtliche ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen müssen, gibt die [Orientierungshilfe für die Bewertung von Art, Intensität und Dauer des Kontakts mit Minderjährigen und Volljährigen in Abhängigkeitsverhältnissen in der Verordnung zur Durchführung des Kirchengesetzes der Evangelischen Kirche im Rheinland zum Schutz vor sexualisierter Gewalt](#) eine Hilfestellung.

Tipp: Darüber hinaus finden Sie auf der [Seite der Ansprechstelle](#) ein Beispiel für ein Prüfschema zur Notwendigkeit der Einsichtnahme in ein erweitertes Führungszeugnis für ehrenamtlich tätige Personen.

◆ **Müssen auch Pfarrer*innen ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen?**

Ja, auch Pfarrer*innen müssen ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen.

Hinzuweisen ist diesbezüglich auf den [Handlungsleitfaden zum Umgang mit der Vorlagepflicht von erweiterten Führungszeugnissen nach § 5 Abs. 3 Satz 1 des Kirchengesetzes der Evangelischen Kirche im Rheinland zum Schutz vor sexualisierter Gewalt – Regelungen für den Pfarrdienst sowie für Mitarbeitende der Landeskirche.](#)

◆ **Wann muss das erweiterte Führungszeugnis vorgelegt werden?**

Die Vorlage erfolgt erstmalig vor Beginn der Tätigkeit. Sie wiederholt sich alle fünf Jahre nach der letzten Vorlage.

Das erweiterte Führungszeugnis darf zum Datum der Vorlage nicht älter als drei Monate sein.

◆ **Was muss man tun, um ein erweitertes Führungszeugnis zu beantragen?**

Die zur Vorlage verpflichtete Person beantragt ihr erweitertes Führungszeugnis selbst bei der kommunalen Verwaltung.

Für Ehrenamtliche ist die Beantragung kostenlos. Die ehrenamtliche Person bekommt dafür von der zuständigen Stelle (Träger, wo das Ehrenamt ausgeübt wird) eine Bestätigung über die Rechtsgrundlage und die Tatsache, dass die betreffende Person bekannt ist und ein Ehrenamt ausfüllt.

Beruflich Mitarbeitende erhalten eine Aufforderung durch den*die Arbeitgeber*in in schriftlicher Form mit Hinweis auf das Kirchengesetz. Die Kosten der Erstellung trägt der*die Arbeitgeber*in.

◆ **Bei wem muss das erweiterte Führungszeugnis vorgelegt werden?**

Für die Einholung von erweiterten Führungszeugnissen von beruflich Mitarbeitenden ist in der Regel die jeweilige Personalabteilung zuständig.

Für die Einholung von erweiterten Führungszeugnissen von ehrenamtlich Mitarbeitenden in Kirchengemeinden muss jede Gemeinde durch ihr Presbyterium eine Person und eine Vertretung beauftragen. Bei Ehrenamtlichen, die im Kirchenkreis tätig sind, ist der Kreissynodalvorstand als Leitungsgremium zuständig.

◆ **Wie wird die Vorlage dokumentiert? Was geschieht mit dem Original? Wie wird der Datenschutz gesichert?**

Es gelten strenge Bestimmungen für den Datenschutz.

Bei beruflich Mitarbeitenden:

erweiterte Führungszeugnisse ohne relevanten Eintrag hinsichtlich einer Straftat nach § 5 Abs. 1 Nr. 1 (Kirchengesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt der Ev. Kirche im Rheinland):

- Es wird ein schriftlicher Vermerk mit folgenden Inhalten erstellt: Zeitpunkt der Einsichtnahme, Zeitpunkt der Vorlage, Ausstellungsdatum des erweiterten Führungszeugnisses sowie Angabe, dass kein relevanter Eintrag im erweiterten Führungszeugnis vorhanden, Wiedervorlagetermin. Der Vermerk wird von der Personalabteilung aufbewahrt.
- Das erweiterte Führungszeugnis ohne relevanten Eintrag verbleibt in der Regel bei der*dem beruflich Mitarbeitenden. Eine Ausnahme besteht, wenn staatliche Stellen fordern, dass auch im Laufe des Arbeitsverhältnisses durch Vorlage des Führungszeugnisses nachgewiesen werden kann, dass die*der Beschäftigte nicht einschlägig vorbestraft ist. In diesen Fällen darf das erweiterte Führungszeugnis bei der*dem Arbeitgeber*in gespeichert werden (Original oder Kopie).
- Die Daten sind spätestens drei Monate nach Ende des Dienstverhältnisses zu löschen.
- Weitergehende staatliche oder kirchliche Bestimmungen bleiben unberührt.

erweiterte Führungszeugnisse mit relevantem Eintrag hinsichtlich einer Straftat nach § 5 Abs. 1 Nr. 1 (Kirchengesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt der Ev. Kirche im Rheinland):

- In diesem Fall darf das erweiterte Führungszeugnis von Pfarrer*innen, Kirchenbeamt*innen sowie Angestellten im verfasst-kirchlichen Bereich zunächst (Original oder Kopie) gespeichert werden, da die Daten zur Verfolgung arbeits- und dienstrechtlicher Schritte benötigt werden.

Bei ehrenamtlich Mitarbeitenden:

erweiterte Führungszeugnisse ohne relevanten Eintrag hinsichtlich einer Straftat nach § 5 Abs. 1 Nr. 1 (Kirchengesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt der Ev. Kirche im Rheinland):

- Es darf lediglich der Wiedervorlagetermin zur erneuten Anforderung eines Führungszeugnisses nach Fristablauf vermerkt werden.
- Das Führungszeugnis verbleibt bei der*dem ehrenamtlich Mitarbeitenden.
- Die Daten sind spätestens drei Monate nach der Beendigung der Tätigkeit zu löschen.
- Weitergehende staatliche oder kirchliche Bestimmungen bleiben unberührt.

erweiterte Führungszeugnisse mit relevantem Eintrag hinsichtlich einer Straftat nach § 5 Abs. 1 Nr. 1 (Kirchengesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt der Ev. Kirche im Rheinland):

- Soweit es zum Ausschluss der Person von der Tätigkeit, die Anlass zu der Einsichtnahme in das Führungszeugnis gewesen ist, erforderlich ist, dürfen die Einsichtnahme, das Datum des Führungszeugnisses und die Tatsache, dass eine im Sinne des Gesetzes relevante rechtskräftige Verurteilung vorliegt (nicht welche!), vermerkt werden.
- Das Führungszeugnis verbleibt bei der*dem ehrenamtlich Mitarbeitenden.
- Die Daten sind spätestens drei Monate nach der Beendigung der Tätigkeit zu löschen.
- Weitergehende staatliche oder kirchliche Bestimmungen bleiben unberührt.

◆ **Wer ist verantwortlich, dass das erweiterte Führungszeugnis nach Ablauf der Gültigkeit erneut beantragt und vorgelegt wird?**

Der Träger der Einrichtung bzw. der*die Arbeitgeber*in sind verantwortlich dafür, die zur Vorlage verpflichtete Person darauf hinzuweisen, dass sie ein neues erweitertes Führungszeugnis vorlegen muss.

◆ **Reicht auch ein normales Führungszeugnis oder muss es ein erweitertes Führungszeugnis sein?**

Es muss ein erweitertes Führungszeugnis sein.

◆ **Wie sollen die Kriterien „Art, Intensität und Dauer“ bei Ehrenamtlichen, Honorarkräften und Praktikant*innen definiert werden?**

Zur Einschätzung, ob Ehrenamtliche ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen müssen, gibt die [Orientierungshilfe für die Bewertung von Art, Intensität und Dauer des Kontakts mit Minderjährigen und Volljährigen in Abhängigkeitsverhältnissen in der Verordnung zur Durchführung des Kirchengesetzes der Evangelischen Kirche im Rheinland zum Schutz vor sexualisierter Gewalt](#) eine Hilfestellung. Darüber hinaus finden Sie auf der [Seite der Ansprechstelle](#) ein Beispiel für ein Prüfschema zur Notwendigkeit der Einsichtnahme in ein erweitertes Führungszeugnis für ehrenamtlich tätige Personen „Führungszeugnisse NEU 2021“.

◆ Was ist bei Pfarrer*innen im Ruhestand zu beachten?

Sowohl die Ordination als auch das öffentlich-rechtliche Dienstverhältnis von Pfarrer*innen endet nicht mit dem Eintritt in den Ruhestand, vielmehr bestehen diese auch nach dem Eintritt der*des Pfarrer*in*s in den Ruhestand fort. Mit dem Eintritt in den Ruhestand endet jedoch die Pflicht von Pfarrer*innen zur Dienstleistung. Gleichzeitig sind Pfarrer*innen im Ruhestand weiterhin zur öffentlichen Wortverkündung und Sakramentsverwaltung berechtigt.

Bei der Pflicht zur Vorlage von erweiterten Führungszeugnissen von Pfarrer*innen im Ruhestand ist daher zu differenzieren:

1. Nach dem Eintritt in den Ruhestand übernimmt die*der Pfarrer*in weder regelmäßig noch sporadisch Gottesdienste und übt auch keine sonstige ehrenamtliche Tätigkeit in einer Kirchengemeinde/einem Kirchenkreis aus. In diesen Fällen besteht keine Pflicht zur Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses. Die Pfarrer*innen gelten nicht mehr als beschäftigt im Sinne des § 3 des Kirchengesetzes zum Schutz vor sexualisierter Gewalt.
2. Pfarrer*innen im Ruhestand werden im Rahmen eines Arbeitsvertrages für eine Kirchengemeinde tätig, zum Beispiel für die Seelsorge im Altenheim. Die*der Pfarrer*in sind Mitarbeitende im Sinne des § 3 des Kirchengesetzes zum Schutz vor sexualisierte Gewalt und daher zur Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses verpflichtet. Für sie gelten die Aussagen für beruflich Mitarbeitende von Kirchengemeinden entsprechend.
3. Es werden regelmäßig oder sporadisch Gottesdienste von Pfarrer*innen im Ruhestand übernommen. Diese Fälle sind vergleichbar mit der Übernahme von Gottesdiensten durch Prädikant*innen. Daher sind die Regelungen für diese entsprechend anzuwenden. Es besteht eine Pflicht zur Vorlage erweiterter Führungszeugnisse.
4. Nach dem Eintritt in den Ruhestand übernimmt die*der Pfarrer*in sonstige ehrenamtliche Aufgaben in einer Kirchengemeinde. Die Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses ist – ebenso wie bei anderen ehrenamtlich tätigen Personen – von der Art, Intensität und Dauer des Kontakts mit Minderjährigen und Volljährigen in Abhängigkeitsverhältnissen abhängig. Die Regelungen für ehrenamtliche Mitarbeitende sind entsprechend anzuwenden.

Fragen zur Meldestelle:

◆ **Wo ist die Meldestelle und wie erreiche ich sie?**

Kontaktdaten der Meldestelle:

Telefonnummer: 0211 4562-602

E-Mail: meldestelle@ekir.de

Postanschrift:

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

◆ **Wo ist die Meldestelle im Landeskirchenamt verortet?**

Die Meldestelle ist eine Stabsstelle des Vizepräsidenten.

◆ **Was ist die Meldestelle und warum gibt es sie?**

Die Meldestelle ist eine zentrale Stelle der Evangelischen Kirche im Rheinland, die alle begründeten Verdachtsfälle von sexualisierter Gewalt in Organisationen der Evangelischen Kirche im Rheinland (Einrichtungen, Kirchenkreise, Gemeinden, Ämter usw.) statistisch erfasst, die Bearbeitung initiiert und den Fallabschluss nachhält. Die Meldestelle wurde eingerichtet, damit wirklich alle Fälle von sexualisierter Gewalt verfolgt werden und es eine gesicherte Datenlage dazu gibt.

◆ **Welche Aufgaben hat die Meldestelle?**

Bei der Meldestelle werden begründete Verdachtsfälle von sexualisierter Gewalt an Schutzbefohlenen durch beruflich oder ehrenamtliche Mitarbeitende gemeldet. Die Meldestelle sichert alle relevanten Fakten in einem Erhebungsbogen und gibt den Fall an die verantwortliche Stelle – also die Stelle, die den Fall mittels Interventionsplan überprüfen und bearbeiten muss – weiter. Die Meldestelle sorgt dafür, dass der Fall verfolgt und notwendige Maßnahmen der Intervention und Prävention veranlasst werden. Außerdem führt die Meldestelle eine Statistik.

◆ **Für welche Bereiche ist die Meldestelle der Evangelischen Kirche im Rheinland zuständig?**

Die Meldestelle ist für alle Organisationen (Einrichtungen, Kirchenkreise, Kirchengemeinden, Ämter, Werke und Verbände) der Evangelischen Kirche im Rheinland zuständig.

Begründete Verdachtsfälle in Einrichtungen in diakonischer Trägerschaft sind bei der [Fachstelle für den Umgang mit Verletzungen der sexuellen Selbstbestimmung](#) der Diakonie Rheinland-Westfalen-Lippe zu melden.

◆ **Was passiert, wenn ich bei der Meldestelle anrufe?**

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 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.

◆ **Wer kann oder muss sich an die Meldestelle wenden?**

Alle beruflichen und ehrenamtlichen Mitarbeitenden sind verpflichtet, einen begründeten Verdacht auf sexualisierte Gewalt bei der Meldestelle zu melden, sofern die verdächtige Person beruflich oder ehrenamtlich tätig ist.

◆ **Muss ich selber melden, wenn ich einen Verdacht habe?**

Als beruflich oder ehrenamtliche Mitarbeitenden müssen Sie einen begründeten Verdacht selber bei der Meldestelle melden. Für ehrenamtlich Mitarbeitende gilt, dass sie sich bei der Meldung durch die Vertrauensperson des Kirchenkreises unterstützen lassen können.

◆ **Woher weiß ich, ob ein Verdacht begründet ist?**

Ob ein Verdacht begründet ist oder nicht, muss ich nicht selber einschätzen. Ich kann mich an die Vertrauensperson oder die Ansprechstelle wenden, dort wird mir weitergeholfen.

◆ **Wenn sich in einem bereits gemeldeten Verdachtsfall weitere verdächtige Personen oder betroffene Personen ergeben – muss dann die Meldung erweitert werden?**

Ja, die Meldung muss dann erweitert werden. Die fallverantwortliche Stelle muss der Meldestelle weitere verdächtige Personen und/oder weitere betroffene Personen mitteilen.

◆ **Ich bin von sexualisierter Gewalt betroffen. Kann die Meldestelle mir weiterhelfen?**

Ja, die Meldestelle wird Ihnen auf jeden Fall weiterhelfen. Sie können sich als betroffene Person an die Meldestelle wenden, sind aber dazu nicht verpflichtet. Als betroffene Person unterliegen Sie nicht der Meldepflicht. Die Meldestelle wird Sie zusätzlich an die Ansprechstelle verweisen und Sie bei Bedarf bei der Kontaktaufnahme unterstützen.

◆ **Ich bin von sexualisierter Gewalt betroffen. Gilt die Meldepflicht auch für mich?**

Nein, als betroffene Person unterliegen Sie nicht der Meldepflicht. Die Meldestelle wird Sie zusätzlich an die Ansprechstelle verweisen. Die Ansprechstelle berät Sie gerne vertraulich und unterstützend.

◆ **Erfasst die Meldestelle auch Fälle von Grenzüberschreitungen unter Kindern und Jugendlichen?**

Die Meldestelle erfasst in der Regel keine Fälle von Grenzüberschreitungen unter Kindern und Jugendlichen. Wenn allerdings Mitarbeitende in Fällen von Grenzüberschreitungen unter Kindern und Jugendlichen nicht angemessen intervenieren, muss dieses Fehlverhalten der Mitarbeitenden der Meldestelle gemeldet werden.

◆ **Geht die Meldestelle vertraulich mit Daten um?**

Im Rahmen der datenschutzrechtlichen Bestimmungen geht die Meldestelle mit allen Daten vertraulich um.

Fragen zur Seelsorge und zur Schweigepflicht

◆ **Wie gehe ich mit der Meldepflicht um, wenn ich in der Seelsorge von sexualisierter Gewalt erfahre?**

„Pfarrerinnen und Pfarrer haben auch über alles zu schweigen, was ihnen in Ausübung der Seelsorge anvertraut worden oder bekannt geworden ist. Werden sie von einer Person, die sich ihnen anvertraut hat, von der Schweigepflicht entbunden, sollen sie gleichwohl sorgfältig prüfen, ob und inwieweit sie Aussagen oder Mitteilungen verantworten können“.¹

„Die seelsorgerische Schweigepflicht kann in **vereinzelt**en Ausnahmefällen aufgehoben werden, wenn die betreffende Person die Seelsorgerin oder den Seelsorger von der Schweigepflicht entbindet und die sorgfältige Prüfung des Einzelfalls ergibt, dass die Weitergabe von Aussagen oder Mitteilungen aus dem Seelsorgegespräch verantwortet werden kann.“²

◆ **Was ist der Unterschied zwischen einer*einem Seelsorger*in und dem Seelsorgegeheimnis und Berufsgeheimnisträger*innen nach StGB?**

Im Sinne des allgemeinen Priestertums aller Gläubigen ist auch die Seelsorge eine Aufgabe aller Christinnen und Christen. Besonders mit der Seelsorge betraut sind ordinierte Pfarrer*innen sowie Personen, denen durch die Evangelische Kirche ein bestimmter besonderer Seelsorgeauftrag erteilt wurde (zum Beispiel Prädikant*innen, Diakon*innen, Telefonseelsorger*innen). Für Pfarrer*innen und Personen, denen ein besonderer Seelsorgeauftrag erteilt wurde, gelten die Regelungen des Seelsorgegeheimnisgesetzes, insbesondere die Wahrung des Seelsorgegeheimnisses.

Auch im staatlichen Bereich gibt es gesetzliche Vorschriften, die den Schutz besonderer individueller Vertrauensbeziehungen, die auf die Ehrlichkeit und Mitwirkungsbereitschaft der Beteiligten angewiesen sind, gewährleisten sollen. Eine

¹ Die Zeit heilt keineswegs alle Wunden S. 24 EKIR 2012

² ebd

besondere Ausprägung hat dieser Schutz in der Regelung des § 203 StGB gefunden. Die dort genannten Berufsheimnisträger*innen (zum Beispiel Ehe-, Familien-, Erziehungs- oder Jugendberater*innen, staatlich anerkannte Sozialarbeiter*innen oder staatlich anerkannte Sozialpädagoge*innen) sind grundsätzlich nicht berechtigt, persönliche Geheimnisse, die ihnen in ihrer Eigenschaft als Angehörige*r einer genannten Berufsgruppe anvertraut wurden oder sonst bekannt geworden sind, einem Dritten gegenüber zu offenbaren.

Im Unterschied zur strafrechtlichen Regelung umfasst das Seelsorgeheimnisgesetz auch die Tätigkeit von ehrenamtlich tätigen Mitarbeitenden, wenn diese zur Seelsorge beauftragt worden sind.

◆ **Wie weit reicht die Schweigepflicht einer*eines Seelsorgerin*Seelsorgers und anderer Berufsheimnisträger*innen?**

Obwohl im staatlichen Bereich nicht zwischen Beicht- und Seelsorgeheimnis unterschieden wird, differenziert die Evangelische Kirche im Rheinland zwischen dem Beichtgeheimnis als besondere Ausgestaltung des Seelsorgeheimnisses und dem Seelsorgeheimnis.

Das Beichtgeheimnis ist unverbrüchlich und das Seelsorgeheimnis ist streng zu wahren. Von der Wahrung des Beichtheimnisses kann nie entbunden werden. Von der seelsorglichen Schweigepflicht kann ausschließlich von der*dem Seelsorgesuchenden entbunden werden. Auch wenn Seelsorger*innen von der Person, die sich ihnen anvertraut hat, von der Schweigepflicht entbunden werden, sollen sie gleichwohl sorgfältig prüfen, ob und inwieweit sie Aussagen oder Mitteilungen verantworten können.

Der Staat ist verpflichtet, den besonderen Schutz des Seelsorgeheimnisses zu gewährleisten. Diesem Schutz dient das staatlich normierte Zeugnisverweigerungsrecht ebenso wie die strafrechtliche Entbindung von der Verpflichtung besondere geplante Straftaten anzuzeigen. Geschützt ist jedoch nur das, was der*dem Seelsorger*in im Rahmen eines persönlichen seelsorgerischen Gesprächs anvertraut wurde (nicht umfasst sind Gruppenseelsorge und reine Beratungsgespräche).

Zum Schutz des besonderen Vertrauensverhältnisses zu Berufsheimnisträger*innen sieht das staatliche Recht ebenfalls Zeugnisverweigerungsrechte vor. Jedoch werden nicht alle in § 203 StGB aufgeführten Berufsgruppen mit einem Zeugnisverweigerungsrecht ausgestattet (nicht umfasst sind Berufspsycholog*innen, Ehe-, Familien-, Erziehungs- oder Jugendberater*innen sowie staatlich anerkannte Sozialarbeiter*innen oder staatlich anerkannte Sozialpädagoge*innen). Andererseits gibt es auch Berufsgruppen, die in § 203 StGB nicht aufgeführt sind, jedoch ein Zeugnisverweigerungsrecht geltend machen können (zum Beispiel Psychologische Psychotherapeut*innen, Kinder- und Jugendlichenpsychotherapeut*innen). Das

Zeugnisverweigerungsrecht von Berufsheimnisträger*innen gilt zudem nicht, wenn sie von ihrer Schweigepflicht entbunden wurden.

Im Zusammenhang mit Kindeswohlgefährdungen ermöglicht das staatliche Recht, Berufsheimnisträger*innen zudem ihre Schweigepflicht zu brechen und unter besonderen Umständen das zuständige Jugendamt zu informieren.