



# AKTIV GEGEN SEXUALISIERTE GEWALT

Rahmenschutzkonzept der  
Evangelischen Kirche im Rheinland

# EINLEITUNG

## Prävention – Intervention – Hilfe: Aktiv gegen sexualisierte Gewalt

Diese Begriffe umschreiben in Kurzform die Maßnahmen der Evangelischen Kirche im Rheinland zur Wahrnehmung ihrer Verantwortung zum Thema sexualisierte Gewalt.

Das vorliegende Rahmenschutzkonzept beschreibt die Grundlagen aktiver Präventions- und Interventionsarbeit und bezieht sich auf das Kirchengesetz der Evangelischen Kirche im Rheinland zum Schutz vor sexualisierter Gewalt. In allen Bereichen unserer Arbeit müssen Schutzkonzepte strukturell verankert werden.

**>> Bereiche unserer Arbeit sind alle kirchlichen Körperschaften (Kirchengemeinden, Kirchenkreise, Verbände, Werke, Landeskirche) einschließlich ihrer unselbständigen Einrichtungen. In diesem Rahmenschutzkonzept fassen wir alle diese Bereiche unter dem Begriff Organisationen zusammen.**

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

**>> Alle Personen im Wirkungskreis der Kirche sollen geschützt werden. Schutzbefohlene im Sinne des Kirchengesetzes zum Schutz vor sexualisierter Gewalt der Evangelischen Kirche im Rheinland und daher im Sinne dieses Rahmenschutzkonzeptes sind insbesondere Kinder, Jugendliche und hilfe- und unterstützungsbedürftige Menschen sowie Menschen in Abhängigkeitsverhältnissen (Minderjährige und Volljährige in Abhängigkeitsverhältnissen - z. B. Menschen mit Behinderung, Menschen mit Pflegebedürftigkeit, Menschen in der Seelsorge und in Beratungskontexten).**

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

**>> Sexualisierte Gewalt verstehen wir gemäß § 2 des Kirchengesetzes der Evangelischen Kirche im Rheinland zum Schutz vor sexualisierter Gewalt wie folgt:**

### § 2 Begriffsbestimmung sexualisierte Gewalt

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

## Erläuterung:

Deutlich wird hier, dass sexualisierte Gewalt verschiedene Formen haben kann. Neben sexualisierter körperlicher Gewalt wie z. B. unerwünschte sexuell bestimmte Berührungen oder Vergewaltigung, gibt es auch Formen, bei denen kein direkter Körperkontakt zwischen Täter\*innen und Betroffenen eine Rolle spielt. Dies ist beispielsweise der Fall, wenn eine Person einer anderen pornografische Bilder schickt, ohne dass diese das möchte. Es kann sich aber auch dadurch ausdrücken, dass eine Person eine andere Person unter Druck setzt, an sich selbst oder dritten Personen sexuelle Handlungen durchzuführen oder diese zwingt, bei sexuellen Handlungen zuzusehen. Ferner gibt es Formen verbaler sexualisierter Gewalt, die sich durch Sprache oder Laute (z. B. Stöhnen) zeigt.

Sexualisierte Gewalt kann im direkten Kontakt, aber auch medial bzw. online geschehen. Sie stellt immer eine Grenzverletzung dar und beinhaltet das Ausnutzen von Macht durch körperliche, seelische, geistige, sprachliche oder strukturelle Überlegenheit.

In den folgenden Maßnahmen beziehen wir uns auf die Grundlagen der geltenden Rechtsprechung, des Kirchengesetzes zum Schutz vor sexualisierter Gewalt der Evangelischen Kirche im Rheinland und der entsprechenden Rechtsverordnung.

## ? Was ist ein Schutzkonzept?

*„Schutzkonzepte sind ein Zusammenspiel aus institutionellen und pädagogischen Maßnahmen sowie einer Kultur des Respekts und der Wertschätzung [...]. Sie umfassen Handlungspläne sowie konzeptionelle Elemente und basieren auf einem partizipativen und prozessorientierten Grundverständnis von Prävention und Intervention. Schutzkonzepte gehen damit über einzelne und isolierte Präventionsmaßnahmen hinaus und nehmen die Einrichtung sowohl als Schutzraum (kein Tatort werden) als auch als Kompetenzort, an dem [Menschen Hilfe erhalten, die von einer Verletzung gegen ihre sexuelle Selbstbestimmung betroffen sind] wahr.“*

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

## Zielgruppen von Schutzkonzepten

- Alle Schutzbefohlenen,
- Angehörige von Schutzbefohlenen,
- Personen, die verdächtigt werden,
- Personen, die Hinweise auf sexualisierte Gewalt geben (möchten),
- Personen, die bei der Aufklärung von Fällen Verantwortung übernehmen,
- Personen, die sich über das Thema informieren möchten.

Das Rahmenschutzkonzept umfasst verschiedene Bausteine. Jeder Baustein ist gleich wichtig und nur zusammen bilden die Bausteine die Basis für die Gestaltung eines Schutzraumes.

# BAUSTEINE

<b>1. Verankerung im Leitbild / in der Konzeption</b>	Seite 4
<b>2. Potenzial- und Risikoanalyse</b>	Seite 4
<b>3. Umgang mit Mitarbeitenden</b>	Seite 5
3.1 Abstinenz- und Abstandsgebot	
3.2 Selbstverpflichtungserklärung	
3.3 Erweiterte Führungszeugnisse	
3.4 Sensibilisierung und Schulungen von Mitarbeitenden	
<b>4. Umgang mit Schutzbefohlenen</b>	Seite 7
<b>5. Fehlerkultur und Beschwerdeverfahren</b>	Seite 8
5.1 Fehlerkultur	
5.2 Beschwerdeverfahren	
<b>6. Fallklärung und Intervention</b>	Seite 10
6.1 Vertrauenspersonen	
6.2 Interventionsteams	
6.3 Interventionsplan	
<b>7. Meldepflicht und Meldestelle</b>	Seite 12
<b>8. Aufarbeitung</b>	Seite 14
<b>9. Rehabilitation</b>	Seite 16
9.1 Rehabilitation von falsch Beschuldigten	
9.2 Rehabilitation von Betroffenen	
<b>10. Evaluation und Monitoring</b>	Seite 17
<b>11. Anhang</b>	Seite 19
11.1 Hinweise und Informationen	
11.2 Fortbildungsmodule im Überblick	

Die (Weiter-)Entwicklung und fortlaufende Thematisierung von Schutzkonzepten ist Leitungsaufgabe. Schutzraum zu werden und zu bleiben, ist ein dynamischer Prozess, der von oben gesteuert, aber von allen Mitgliedern einer Organisation mitgestaltet werden muss.

Das Schutzkonzept muss veröffentlicht und allen Interessierten zugänglich gemacht werden.

Das Rahmenschutzkonzept stellt einen Orientierungsrahmen dar. Jede Organisation muss ihr eigenes Schutzkonzept entwickeln und dabei die strukturellen und individuellen Spezifika berücksichtigen. Wie ein Schutzkonzept genau aussieht, hängt sehr davon ab, für welche Organisation es gilt.

Im Folgenden werden die Bausteine erläutert:

# 1. VERANKERUNG IM LEITBILD BZW. IN DER KONZEPTION



## Ziel:

**Das Selbstverständnis, dass Kirche ein Schutzraum ist, in dem alle Menschen vor sexualisierter Gewalt geschützt werden, ist im Leitbild, in der Konzeption o. ä. verankert.**

Die Verankerung an zentraler Stelle im Leitbild, in der Konzeption o. ä. verdeutlicht die Wichtigkeit, die dem aktiven Schutz vor sexualisierter Gewalt zugesprochen wird.

# 2. POTENZIAL- UND RISIKOANALYSE



## Ziel:

**Stärken und Schwachstellen in der Organisation wurden erkannt und aufgeschrieben. Das Ergebnis dient der weiteren Arbeit. Insbesondere die identifizierten Risiken müssen beseitigt bzw. so weit wie möglich reduziert werden.**

In Organisationen mit mehreren Organisationseinheiten muss zuerst eine Auflistung der Arbeitsbereiche erfolgen, die in die Analyse einbezogen werden müssen. (Beispiel Kirchengemeinde: Welche Angebote gibt es? Kindergruppen, Jugendgruppen, Freizeiten, Konfirmand\*innenarbeit, Besuchsdienst, Chor usw.).

### Bei der Potenzialanalyse wird gefragt:

- >> Was haben wir in den Arbeitsbereichen schon?
- >> Was gibt es dort, und was funktioniert gut?

### Bei der Risikoanalyse wird gefragt:

- >> Wo bestehen Unsicherheiten?
- >> Wo treten bei einzelnen Personen unguete Gefühle auf?
- >> Welche Risiken gibt es und wodurch bestehen sie?
- >> Was läuft nicht gut, und wo gibt es Lücken oder Probleme?

### Wichtig ist:

- >> Vertretungen aller Akteur\*innen in der Organisation müssen an der Potenzial- und Risikoanalyse beteiligt werden. (Je nach Organisation sind das z. B.: Presbyterium, Jugendausschuss, Elternbeirat, Mitarbeitendenvertretung).
- >> Die Analyse bezieht sich auf verschiedene „Räume“:
  - physische Räume (z. B. Gruppenraum, Keller, Treppenhaus, Toiletten, Garten, usw.)
  - Kommunikationsräume (z. B. Gesprächskultur, Beschwerdewege, Fehlerkultur, usw.)
  - strukturelle Räume (z. B. Konzepte, Verfahrenswege, Nähe- und Distanzgewohnheiten usw.)
  - virtuelle Räume (Social Media usw.)

- >> Bei der Analyse müssen unter anderem folgende Aspekte beachtet werden:
- In welchen Formen bestehen in der Organisation Macht- und Abhängigkeitsverhältnisse? Welche Risiken entstehen daraus?
  - In welchen Formen entstehen in der Organisation Vertrauensverhältnisse? Welche Potenziale und welche Risiken ergeben sich daraus?
  - Welches Fachwissen zum Thema sexualisierte Gewalt ist in der Organisation vorhanden? Wer verfügt darüber, und wie wird dieses Potenzial genutzt?

- Welche Vorerfahrungen hat die Organisation im Bereich sexualisierter Gewalt?

Weitere Aspekte müssen je nach örtlicher Gegebenheit und Angebotsstruktur beachtet werden.

### 3. UMGANG MIT MITARBEITENDEN



#### Ziel:

Alle Mitarbeitenden sind mitverantwortlich für die Umsetzung des Schutzkonzeptes. Sie sind sensibilisiert und geschult in den Grundlagen der Präventionsarbeit, haben eine Selbstverpflichtungserklärung bzw. einen Verhaltenskodex unterschrieben, kennen das Beschwerdeverfahren und den Interventionsplan und haben je nach Tätigkeit ein erweitertes Führungszeugnis vorgelegt.

>> Unter dem Begriff Mitarbeitende werden alle verstanden, die in einem öffentlich-rechtlichen oder privatrechtlichen Dienst- oder Arbeitsverhältnis stehen oder die sich in einer Ausbildung befinden sowie ehrenamtlich Tätige.

(→ Siehe dazu: Kirchengesetz der Evangelischen Kirche im Rheinland zum Schutz vor sexualisierter Gewalt, die Präambel sowie § 3.)

Der Begriff Mitarbeitende umfasst also alle beruflichen und ehrenamtlichen Mitarbeitenden sowie Menschen in Ausbildung, in Honorartätigkeit, im Freiwilligendienst und im Praktikum.

#### 3.1. Abstinenz- und Abstandsgebot

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 mit dem kirchlichen Schutzauftrag nicht vereinbar und daher verboten sind.



Das Abstandsgebot besagt, dass alle Mitarbeitenden das Nähe- und Distanzempfinden ihres Gegenübers achten und dementsprechend Rücksicht nehmen müssen.

(→ Siehe dazu: Kirchengesetz der Evangelischen Kirche im Rheinland zum Schutz vor sexualisierter Gewalt, die Präambel sowie § 4 Abs. 2 und 3.)

## 3.2 Selbstverpflichtungserklärung / Verhaltenskodex

Im Umgang mit Schutzbefohlenen in der Evangelischen Kirche im Rheinland müssen Respekt, ein wertschätzendes Verhalten und eine grenzachtende Kommunikation die Arbeit prägen. Deshalb ist eine Voraussetzung zur Mitarbeit die Unterzeichnung einer Selbstverpflichtungserklärung bzw. eines Verhaltenskodexes. Diese / dieser wird zu Beginn einer Tätigkeit (auch im Ehrenamt) und in regelmäßigen Abständen, z. B. im Rahmen von Jahresgesprächen, besprochen. Eine Selbstverpflichtungserklärung bzw. ein Verhaltenskodex dient allen 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. Die Regelungen sollten in einem gemeinsamen Prozess unter Beteiligung von Schutzbefohlenen, Mitarbeitenden und Leitungspersonen formuliert werden.

(→ Siehe dazu: Kirchengesetz der Evangelischen Kirche im Rheinland zum Schutz vor sexualisierter Gewalt, § 6 Abs. 3.)

## 3.3 Erweiterte Führungszeugnisse

Alle beruflich Mitarbeitenden müssen ab dem 1.1.2021 ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen – unabhängig von ihrer Tätigkeit. Dies gilt grundsätzlich auch für Menschen im Ausbildungsverhältnis sowie für Beschäftigte im Rahmen eines Freiwilligendienstes. Die Pflicht zur Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses gilt auch für alle im Pfarrdienst tätigen Personen und für verbeamtete Personen im Kirchendienst. Für beruflich Mitarbeitende in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen besteht diese Pflicht bereits seit Langem durch die Regelung im SGB VIII (§ 72a).

Bei ehrenamtlich Mitarbeitenden (auch Personen, die eine Aufwandsentschädigung erhalten), Praktikant\*innen und Honorarkräften muss die Organisation entscheiden, ob ein erweitertes Führungszeugnis vorgelegt werden muss. Kriterien für die Entscheidung sind Art, Dauer und Intensität des Kontaktes mit Minderjährigen und Volljährigen in Abhängigkeitsverhältnissen bei der Tätigkeit. Orientierung geben hier die Anlage „Gefährdungspotenzial nach Art, Intensität und Dauer“ in der Verordnung zur Durchführung des Kirchengesetzes der Evangelischen Kirche im Rheinland zum Schutz vor sexualisierter Gewalt sowie weitere Materialien auf der Seite der Ansprechstelle der EKIR (z. B. „Liste von Tätigkeitsbereichen Ehrenamtlicher ab 14 Jahren“).

(→ Siehe dazu: Kirchengesetz der Evangelischen Kirche im Rheinland zum Schutz vor sexualisierter Gewalt, § 5 Abs. 3.)

## 3.4 Sensibilisierung und Schulungen von Mitarbeitenden

Ziel aller Schulungs- und Fortbildungsangebote zum Thema sexualisierte Gewalt sind eine grundlegende Sensibilisierung für das Thema, die Fähigkeit mögliche Gefährdungen zu erkennen und das Gewinnen von Handlungssicherheit im Verdachtsfall. Ferner bieten Schulungssituationen den Raum, die eigene Haltung zu reflektieren.

Alle (!) Mitarbeitenden einer Organisation müssen über ein Basiswissen zum Thema Schutz vor sexualisierter Gewalt verfügen. Je nach Aufgabenbereich werden einige Mitarbeitende vertieft fortgebildet. Ein gutes Fortbildungskonzept zum Thema sexualisierte Gewalt dient als vertrauensbildende Maßnahme. Die Mitarbeitenden wissen, an welche Personen sie sich im Bedarfsfall wenden können und fühlen sich handlungssicher.

Wichtig ist, dass Schulungen regelmäßig stattfinden, um die Kultur der Achtsamkeit und das Wissen über den Schutz vor sexualisierter Gewalt immer wieder zu aktualisieren.

(→ Siehe dazu: Kirchengesetz der Evangelischen Kirche im Rheinland zum Schutz vor sexualisierter Gewalt, § 6 Abs. 3.)

Eine Tabelle, die zur Orientierung dienen kann, welche Mitarbeitenden an welchen Schulungen teilnehmen sollten, finden Sie im Anhang.

## 4. UMGANG MIT SCHUTZBEFOHLENIEN



### Ziel:

#### Der Umgang mit Schutzbefohlenen ist in einem Konzept festgelegt.

Der Umgang mit Schutzbefohlenen wird konzeptionell festlegt, um wichtige Elemente in der alltäglichen Arbeit zu sichern. 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.

Es gilt, 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 und Art der Organisation. Folgende Ziele sind anzustreben:

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

### Achtung:

Die Aspekte Partizipation, Sensibilisierung und sexualpädagogische Bildung sind bei Minderjährigen nicht nur im Hinblick auf die Schutzbefohlenen selbst relevant, sondern auch für deren Sorgeberechtigte. Auch dies gilt es, konzeptionell zu verankern.



## 5. FEHLERKULTUR UND BESCHWERDEVERFAHREN

### 5.1 Fehlerkultur



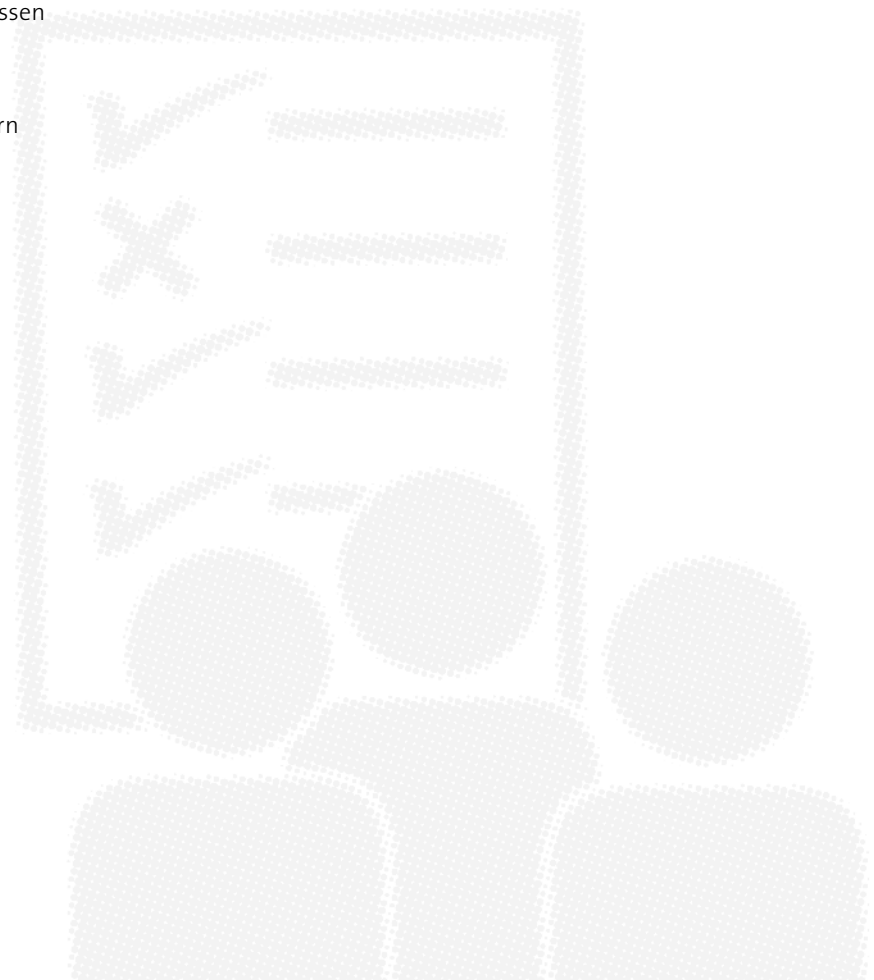
#### Ziel:

Es ist eine Fehlerkultur etabliert, die es möglich macht, frühzeitig Fehlverhalten zu melden, dies zu analysieren und dann gezielte Korrektur- und Präventionsmaßnahmen einzuleiten. Für alle Personen ist es möglich, Beobachtungen und Fehler zu melden bzw. einzugestehen, weil sie sicher sein können, dass nach der Meldung nach professionellen Standards gehandelt wird.

Eine gute Fehlerkultur ist die Basis für ein professionelles Beschwerdeverfahren. Im Rahmen des Schutzkonzeptes wird die Fehlerkultur aufgenommen. Sie beschreibt ein positives und vertrauensvolles Miteinander sowie einen respektvollen und wertschätzenden Umgang. Betont wird, dass eine gute Fehlerkultur den wichtigen Aspekt der konstruktiven Kritik beinhaltet.

- >> Die Fehlerkultur ist im Rahmen des Schutzkonzeptes allen Mitarbeitenden bekannt und vertraut, da diese „gelebt“ wird.
- >> Fehlverhalten wird erkannt, und es gibt ein Wissen über Auswirkungen auf Schutzbefohlene.
- >> Fehler werden nicht einfach verdammt, sondern dienen unter anderem auch als Chance zur Weiterentwicklung.

- >> Ursachen und Entstehungszusammenhänge werden sachlich analysiert.
- >> Fehler werden behoben und entsprechende Korrektur- und Präventionsmaßnahmen sorgfältig kontrolliert, damit zukünftiges Fehlverhalten ausgeschlossen wird.
- >> Wer Fehler macht, übernimmt die Verantwortung dafür und muss bei schwerwiegendem oder wiederholtem Fehlverhalten mit (arbeitsrechtlichen) Konsequenzen rechnen.



## 5.2 Beschwerdeverfahren



### Ziel:

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

Ein Beschwerdeverfahren regelt die Art und Weise des Umganges mit Beschwerden in der Organisation und schafft so klare und sichere Arbeitsstrukturen. Es beinhaltet einen konsequenten Umsetzungsplan sowie eine entsprechende Prüfung und Auswertung.

Ein Beschwerdeverfahren sollte auf verschiedenen Ebenen angesiedelt werden. Wichtig ist ein niederschwelliges Angebot, das leicht erreichbar bzw. nutzbar ist und auch anonym verwendet werden kann. Dabei ist zu beachten, dass bei weitreichenden Anschuldigungen oder auf Wunsch der Meldenden ein Weg zu einer erweiterten Beschwerde möglich gemacht werden muss.

Die Beschwerdewege müssen veröffentlicht und bekannt sein.

#### **Beschwerdewege sind gekennzeichnet von:**

- >> Anonymität der Person, die die Beschwerde einreicht, wenn sie anonym bleiben möchte.
- >> Sanktionsfreiheit für die Person, die die Beschwerde einreicht.
- >> Unbefangenheit der Person, die die Beschwerde bearbeitet.
- >> Einer zeitnahen Rückmeldung, wenn die Person, die die Beschwerde einreicht, das wünscht.
- >> Einfachheit des Beschwerdewegs.

#### **Wichtig ist:**

- >> Beschwerden werden als konstruktive Verfahren von allen Beteiligten akzeptiert und genutzt.
- >> Alle sind über das Beschwerdeverfahren informiert und kennen die Verfahrensweisen.
- >> Alle Mitarbeitenden gehen verantwortungsvoll und reflektiert mit ihrer Rolle, mit Macht und ihrer Einflussnahme um.
- >> Alle kennen ihre Rechte und die Möglichkeit zur Beteiligung und Beschwerde und werden dazu aktiv aufgefordert und ermutigt.

#### **Achtung:**

Im Falle sexualisierter Gewalt gibt es spezielle Verfahren

→ siehe dazu: Baustein Fallklärung und Intervention, ab Seite 10

## 6. FALLKLÄRUNG UND INTERVENTION

### 6.1 Vertrauenspersonen in den Kirchenkreisen



#### Ziel:

In jedem Kirchenkreis gibt es mindestens eine Vertrauensperson (besser sind zwei Personen, unter anderem wegen der Vertretungsmöglichkeit), an die sich bei einem Verdacht auf sexualisierte Gewalt oder bei Unsicherheit, ob es sich um einen Verdacht handeln könnte, gewandt werden kann.

Die Vertrauenspersonen in den Kirchenkreisen werden vom Kreissynodalvorstand berufen. Sie sind die zentralen Ansprechpersonen in den Kirchenkreisen. Die Vertrauenspersonen haben die Funktion eines „Lotsen im System“. Betroffene und Ratsuchende können sich an sie wenden. Die Vertrauenspersonen nehmen deren Angaben und Fragen auf und wissen, wie die weiteren Verfahrenswege sind. Sie beraten und unterstützen. Die Vertrauenspersonen sind mit den Interventionsteams der Kirchenkreise und der Meldestelle der Evangelischen Kirche im Rheinland sowie mit anderen Hilfsangeboten (z. B. mit insoweit erfahrenen Fachkräften, Fachberatungsstellen vor Ort, usw.) vernetzt und stehen in Kontakt zur landeskirchlichen Ansprechstelle

sowie dem Amt für Jugendarbeit. Die Vertrauenspersonen nehmen an der Arbeit im Netzwerk der Vertrauenspersonen in der Evangelischen Kirche im Rheinland teil. Bei Unsicherheiten in der Einschätzung, ob ein Verdacht vage oder begründet ist, unterstützt die Vertrauensperson 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.

Die Kontaktdaten der Vertrauenspersonen müssen in geeigneter Weise veröffentlicht werden, so dass sie im Bedarfsfall sofort und leicht zu finden sind.

### 6.2 Interventionsteams

In jedem Kirchenkreis sollte ein festes Interventionsteam gebildet werden, welches je nach Fallkonstellation um weitere Personen ergänzt wird.

**In der Regel gehören dem Interventionsteam folgende Personen an:**

- Superintendent\*in
- Volljurist\*in
- insoweit erfahrene Fachkraft (für den Fall, dass Minderjährige betroffen sind)
- Mitarbeitende Person aus dem Jugendreferat
- im Öffentlichkeitsreferat tätige Personen des Kirchenkreises

**Das Interventionsteam wird je nach Fall durch weitere Personen ergänzt. Dies können beispielsweise sein:**

- Presbyteriumsvorsitzende\*r

- Die Leitung der Einrichtung, in welcher der Vorfall stattgefunden hat.

**Aufgaben eines Interventionsteams:**

- Einschätzung und Beurteilung eines Verdachtes
- Unterstützung der verantwortlichen Stelle bei der Planung der Intervention mit Empfehlung konkreter Handlungsschritte gemäß Interventionsplan
- Prüfung arbeitsrechtlicher und strafrechtlicher Konsequenzen
- Planung von Schutzmaßnahmen und Empfehlung von Unterstützungsangeboten
- Hinweis auf die Meldepflicht
- Umgang mit der Öffentlichkeit und den Medien
- Hinweise zur Aufarbeitung
- ggf. Hinweise zur Rehabilitierung

## 6.3 Interventionsplan



### Ziel:

Bei einem Vorfall dient der Interventionsplan als Handlungsleitfaden für die Verantwortlichen. Das professionelle Handeln wird durch genaue Regelungen vorgegeben, wodurch alle Beteiligten Handlungssicherheit erfahren.

Liegt ein begründeter Verdacht auf sexualisierte Gewalt vor, muss unmittelbar gehandelt werden.

(Siehe dazu: Kirchengesetz der Evangelischen Kirche im Rheinland zum Schutz vor sexualisierter Gewalt, § 8 Abs. 1.)

Interventionspläne dienen einem strukturierten Vorgehen, um die Sicherheit der betroffenen Person herzustellen.

Hierbei müssen die drei unterschiedlichen Handlungsebenen in Blick genommen werden:

- die Ebene der Einrichtung
- die Ebene der Betroffenen
- die Ebene der beschuldigten Person(en)

Zudem können wir drei Arten von Fallkonstellationen unterscheiden:

- I. Sexualisierte Gewalt, die durch beruflich oder ehrenamtlich Mitarbeitende begangen wird.
- II. Sexualisierte Gewalt, von der Schutzbefohlene in der Organisation berichten, die aber außerhalb stattgefunden hat oder stattfindet.
- III. Sexualisierte Gewalt unter Schutzbefohlenen in der Organisation.

**Achtung:** In allen Fällen mit begründetem Verdacht auf sexualisierte Gewalt oder bei Verstoß gegen das Abstinenzverbot besteht Meldepflicht bei der landeskirchlichen Meldestelle.

**Achtung:** Im Falle eines begründeten Verdachts von sexualisierter Gewalt an Personen unter 18 Jahren, steht das Kindeswohl an erster Stelle. In diesen Fällen ist eine Gefährdungseinschätzung bezüglich des Kindeswohls gemäß § 8a SGB VIII mit einer insoweit erfahrenen Fachkraft vorzunehmen.

**Achtung:** Handelt es sich bei der beschuldigten Person um eine Person im öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis, so liegt die Fallverantwortung immer in der Abteilung 2 des Landeskirchenamtes bei den ermittelnden Jurist\*innen. Handelt es sich bei der beschuldigten Person um beruflich Mitarbeitende, so liegt die Fallverantwortung beim Anstellungsträger.

**Wichtig:**

- >> Zuständigkeiten und Verantwortlichkeiten sind im Interventionsplan geregelt. Die Verantwortlichen sind benannt. Ein Interventionsteam auf Ebene des Kirchenkreises wird empfohlen.
- >> Das Vorgehen im Krisenfall ist festgelegt. Entsprechend der Art der Meldung gibt es einen speziellen Handlungsplan.
- >> Es kommt zeitnah zu einer Klärung der Vermutung / des Verdachtes.
- >> Der Schutz von Betroffenen wird schnellstmöglich sichergestellt.
- >> Arbeitsrechtliches Handeln bei begründetem Verdacht kann greifen.
- >> Angemessene Hilfsangebote für alle Beteiligten werden aktiviert.
- >> Es erfolgt eine Dokumentation nach internen Vorgaben.

Nach der Intervention entsprechend dem Interventionsplan muss immer eine Aufarbeitung und gegebenenfalls eine Rehabilitation erfolgen.

## 7. MELDEPFLICHT UND MELDESTELLE



Seit dem 1.1.2021 besteht für alle beruflich und ehrenamtlich Mitarbeitenden eine Meldepflicht. Wenn ein begründeter Verdacht auf sexualisierte Gewalt durch kirchliche Mitarbeiter (beruflich oder ehrenamtlich) oder auf einen 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.

### Kontaktdaten der Meldestelle:

Telefon: 0211 4562-602

E-Mail-Adresse: meldestelle@ekir.de

Postanschrift:

Evangelische Kirche im Rheinland

Landeskirchenamt

Hans-Böckler-Str. 7

40476 Düsseldorf

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

### Kontaktdaten der Ansprechstelle:

Telefon: 0211 3610-312

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

Postanschrift:

Ansprechstelle für den Umgang mit Verletzung der sexuellen Selbstbestimmung der EKIR

Graf-Recke-Str. 209 a

40237 Düsseldorf

### 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 Ehrenamt-

liche 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:**

Wenden sich Ehrenamtliche wegen der Einschätzung eines Verdachts auf sexualisierte Gewalt oder eines Verstoßes gegen das Abstinenzgebot an beruflich Mitarbeitende oder an in ihrem Amt berufene oder gewählte Ehrenamtliche oder an in ihrem Amt berufene oder gewählte Ehrenamtliche, so sind sie verpflichtet, die Ehrenamtlichen bei der Kontaktaufnahme zu der Vertrauensperson oder der Ansprechstelle zu unterstützen.

#### **>> Begründeter Verdacht:**

Wenden sich Ehrenamtliche wegen eines begründeten Verdachts auf sexualisierte Gewalt an beruflich Mitarbeitende oder an in ihr Amt berufene oder gewählte Ehrenamtliche, so sind sie verpflichtet, die Ehrenamtlichen bei der Kontaktaufnahme zur Meldestelle und der Vertrauensperson zu unterstützen.

### **Berufliche Mitarbeitende haben einen Verdacht:**

#### **>> Einschätzung eines Verdachtes:**

Wenden sich beruflich Mitarbeitende wegen der Einschätzung eines Verdachts an die Vorgesetzten, an ein Mitglied des Leitungs- oder eines Aufsichtsorgans, ist dieses Mitglied verpflichtet, die beruflich Mitarbeitenden zu unterstützen, dass Kontakt zur Vertrauensperson des Kirchenkreises oder zur Ansprechstelle aufgenommen wird.

#### **>> Begründeter Verdacht:**

Wenden sich beruflich Mitarbeitende wegen eines begründeten Verdachts an Vorgesetzte, an Mitglieder des Leitungs- oder eines Aufsichtsorgans, sind diese verpflichtet, die beruflich Mitarbeitenden darauf hinzuweisen, dass sie sich unmittelbar bei der Meldestelle melden müssen. Die Vorgesetzten und Mitglieder des Leitungs- oder Aufsichtsorgans sind verpflichtet, der Meldestelle Name und Kontaktdaten der Meldenden und sofern möglich, den Anlass der Meldung mitzuteilen.



## 8. AUFARBEITUNG



### Ziel:

Durch eine professionelle Aufarbeitung auf Ebene der betroffenen Personen und auf Ebene der Institution wird ein Fall strukturiert und gründlich aufgearbeitet, wodurch die Schäden so gering wie möglich gehalten werden.

Neben der Prävention und Intervention ist die Aufarbeitung eines Verdachtsfalles von sexualisierter Gewalt ein ebenso wichtiges Instrument.

Ein Fall von sexualisierter Gewalt kann einer Organisation und allen beteiligten Personen großen Schaden zufügen. Aus diesem Grund ist wichtig, ein nachhaltiges Aufarbeitungskonzept zu entwickeln. Hierbei sind alle primär beteiligten betroffenen Personen (Schutzbefohlene und deren Sorgeberechtigte, Geschwister usw.) aber auch sekundär betroffene Personen sowie die Mitarbeitenden und der Träger in den Fokus zu setzen.

#### a) Institutionelle Aufarbeitung:

Eine gute Aufarbeitung bietet die Chance, traumatisierte / betroffene Systeme wieder handlungsfähig zu machen und zu stabilisieren. Durch eine systematische Analyse der Geschehnisse und der daraus resultierenden Handlungsabläufe und eine bewusste Entscheidung zur Veränderung von bestehenden Strukturen, kann nachhaltig eine Heilung und auch ein verbesserter Schutz vor sexualisierter Gewalt erreicht werden. Hierfür ist es notwendig, Fachkräfte von außen (z. B. Fachberatungsstellen) mit einzubeziehen, um Fehlerquellen eindeutiger identifizieren zu können. Eine gute Fehlerkultur und ein offener Umgang mit dem Geschehen bedeuten einen großen Schritt in der Qualitätssicherung der Arbeit.

#### b) Individuelle Aufarbeitung:

Auf individueller Ebene bedeutet Aufarbeitung, direkt und indirekt betroffene Personen darin zu unterstützen, das Geschehene zu verarbeiten.

#### Wichtig:

- >> Identifizierung von Fehlerquellen und deren Behebung.
- >> Durch die Hinzuziehung von außenstehenden Fachkräften wird ein erweiterter Blick auf das Geschehene ermöglicht.
- >> Hilfsangebote für direkt oder indirekt Betroffene.
- >> Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit aller Mitarbeitenden.
- >> Transparente und geregelte Verfahrensabläufe bieten Sicherheit und schaffen Nachhaltigkeit.
- >> Das Geschehen wird dokumentiert und nachhaltig bearbeitet und begleitet.

### **Hinweis auf Anerkennungsleistungen:**

#### **„Anerkennung Leid“**

Erlittenes Leid und Unrecht kann nicht ungeschehen gemacht werden. Die Evangelische Kirche im Rheinland will mit der Hilfe finanzieller Leistungen zum Ausdruck bringen, dass sie das Leid der Betroffenen wahrnimmt und anerkennt. Dass eine Wiedergutmachung damit nicht möglich ist, steht außer Frage. Menschen, die in ihrer Kindheit oder Jugend sexualisierte Gewalt durch beruflich Mitarbeitende in kirchlichen und diakonischen Einrichtungen in der EKIR erlebt haben, können Anträge auf individuelle Anerkennungsleistungen stellen. Die Taten müssen verjährt sein und ein institutionelles Versagen muss vorliegen.

Beratung und Informationen hierzu erhalten Sie bei der Ansprechstelle durch Claudia Paul.

Über die Anträge entscheidet eine unabhängige Kommission. Ihr gehören sachverständige Personen aus den Arbeitsbereichen Psychiatrie, Psychologie, Recht und Theologie an. Sie stehen nicht im Dienst der Evangelischen Kirche. Die Kommission ist nicht an Weisungen der Kirchenleitung gebunden.

Anträge können bei dem nachfolgenden Kontakt der Diakonie RWL gestellt werden:

#### **Teresa Thater**

Referentin

Diakonisches Werk Rheinland-Westfalen-Lippe

e.V. - Diakonie RWL

Geschäftsstelle Düsseldorf

Lenastraße 41

40470 Düsseldorf

Telefon: 0211 6398-494

Fax: 0211 6398-499

t.thater@diakonie-rwl.de

<https://www.fuvss.de/fuer-betroffene/>

## 9. REHABILITIERUNG

### 9.1 Rehabilitierung von falsch Beschuldigten



#### Ziel:

Für den Fall einer Falschbeschuldigung bzw. eines Verdachts, der sich als unbegründet herausstellt, liegt eine Strategie vor, durch die zu Unrecht Beschuldigte und gegebenenfalls auch die Organisation rehabilitiert werden.

Eine Vermutung, die eindeutig als falsch bezeichnet werden kann, kann unterschiedliche Ursachen haben:

- >> Eine Person wurde bewusst durch eine andere Person falsch beschuldigt, um dieser zu schaden. Handelt es sich bei der Person, die falsch beschuldigt hat, um Kinder oder Jugendliche, so besteht hier die Pflicht, die Situation und die damit resultierenden Folgen mit den betroffenen Kindern oder Jugendlichen zu bearbeiten und ein Problembewusstsein zu entwickeln. Handelt es sich um eine erwachsene Person, kommen u. a. strafrechtliche Maßnahmen in Betracht.
- >> Es können aber auch Äußerungen und / oder Beobachtungen falsch interpretiert worden sein. Diese Fehlinterpretationen müssen transparent und unmissverständlich aufgeklärt werden.

Zu einer Rehabilitierungsstrategie gehören:

- >> Sensibilisierung aller Beteiligten für die Folgen von Falschbeschuldigungen für die betroffenen Personen und die Organisation.
- >> Unterstützungsmaßnahmen zur Wiedereingliederung der zu Unrecht Beschuldigten am Arbeitsplatz.
- >> Bereitstellung eines angemessenen anderen Arbeitsplatzes für den Fall, dass die Wiedereingliederung an demselben Arbeitsplatz nicht möglich ist oder die Mitarbeitenden das wünschen.
- >> Erkennen der Motivlage und des dahinter liegenden Bedürfnisses der Beteiligten, die die Falschbeschuldigung erhoben haben.

- >> Erkennen und Einordnung der Fehlinterpretationen im Meldungsfall ohne Sanktionierung der meldenden Person.
- >> Klarstellung, dass es sich um Fehlinterpretationen gehandelt hat, gegenüber dem Kreis der Personen, die von der Falschbeschuldigung erfahren haben.

Bei allen Vermutungsäußerungen, die nicht aufklärbar sind, weil Aussage gegen Aussage steht, müssen Rehabilitierungsmaßnahmen greifen.

### 9.2 Rehabilitierung von Betroffenen

Die Rehabilitierungsstrategie muss auch die Rehabilitierung von Betroffenen mit einbeziehen.

- >> Direkt oder indirekt betroffene Personen, die sich aufgrund eines Vorfalls aus der Organisation zurückziehen oder sich abwenden, sollten in angemessener Form mitgeteilt bekommen, dass man Verständnis dafür habe und die Entscheidung selbstverständlich akzeptiere, aber dass sie jederzeit wieder zurückkommen können.
- >> Personen, die einen Verdacht mitgeteilt haben, denen (zunächst) nicht geglaubt wurde oder die erfahren mussten, dass ihrer Mitteilung nicht angemessen nachgegangen wurde, müssen eine angemessene Erklärung dafür erhalten, warum das passiert ist, und sie sollten um Entschuldigung gebeten werden. Ferner müssen sie transparent erkennen können, dass der Fall nun bearbeitet wird.

## 10. EVALUATION UND MONITORING



### Ziel:

**Das Schutzkonzept entspricht den neusten Standards und ist stets passgenau.**

**Alle Angaben von verantwortlichen Personen sind aktualisiert.**

Die Arbeit mit Schutzbefohlenen ist einem ständigen Wandel unterworfen. Das bedeutet gleichsam, dass Schutzkonzepte immer wieder neu auf Entwicklungen überprüft und eventuell verändert werden müssen. Ein Zeitraum von 3 bis 5 Jahren ist nach Erfahrungswerten zu empfehlen.

Ein wirkungsvoller Schutz kann nur stattfinden, wenn er sich an die aktuellen Gegebenheiten anpassen lässt. Die Arbeit mit dem Schutzkonzept muss ausgewertet, bewertet und fachgerecht beurteilt werden. Das Schutzkonzept muss dann weiterentwickelt oder angepasst werden.

Die Verantwortung zur regelmäßigen Überprüfung des Schutzkonzeptes muss klar geregelt sein. Auch hier ist es sinnvoll, eine Fachkraft von außen in den Prozess miteinzubeziehen.

### Achtung:

Für die Überprüfung der im Schutzkonzept genannten verantwortlichen Personen ist ein Zeitraum von 3 bis 5 Jahren zu lang. Diese Angaben sollten bei einem Wechsel einer dieser Personen sofort aktualisiert werden. Eine allgemeine Überprüfung dieser Angaben empfiehlt sich jährlich. Sinnvoll ist ein separates Datenblatt vorne im Schutzkonzept, auf dem die verantwortlichen Personen und weitere Adressen (wie z. B. Beratungsstellen) aufgelistet sind.

### Wichtig:

- >> Benennung einer Verantwortungsgruppe, die den Prozess bewusst begleitet, betreut und deren Mitglieder mit entsprechenden Themen vertraut sind.
- >> Die konsequente Weiterentwicklung des Themas.
- >> Schaffung einer Kultur der Kompetenz, des Vertrauens und der Sicherheit.
- >> Die Möglichkeit der Einbindung von Personen, die nicht im Entstehungsprozess mitwirken konnten.
- >> Anpassung an aktuelle Standards.



# 11. ANHANG

## 11.1 Hinweise und Informationen

>> Die Evangelische Kirche im Rheinland hat eine eigene Ansprechstelle für den Umgang mit Verletzung der sexuellen Selbstbestimmung. Diese bietet Hilfe und Beratung für Betroffene und deren Angehörige, Beratung von kirchlichen Einrichtungen, Schulung von kirchlichen Mitarbeitenden und Vermittlung zu Fachberatungsstellen.

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

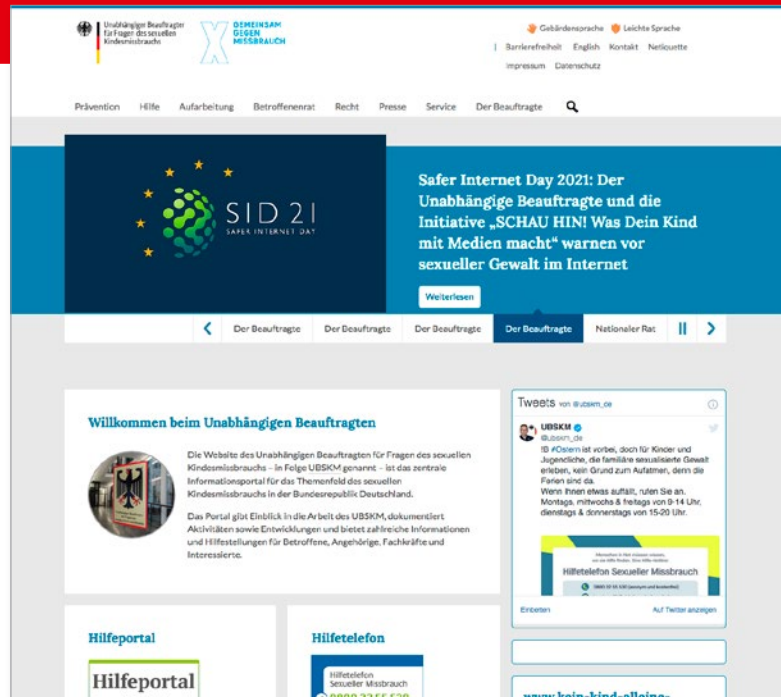
Unter der Rubrik „Schutzkonzepte“ finden Sie Informationen und Materialien zur Erarbeitung eines einrichtungsspezifischen Schutzkonzeptes, zum Beispiel:

- das vorliegende Rahmenschutzkonzept der Evangelischen Kirche im Rheinland
- eine FAQ-Liste mit häufig gestellten Fragen und Antworten
- eine Übersicht Fortbildungen, in der aufgelistet ist, welche Personen an Basis-, Intensiv- und Leitungsschulungen teilnehmen müssen
- eine Liste von Tätigkeitsbereichen Ehrenamtlicher ab 14 Jahren in Gemeinden und Kirchenkreisen zur Einschätzung, wer ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen und wer an welcher Schulung teilnehmen muss
- Hilfestellungen und Musterbeispiele, z. B. für eine Selbstverpflichtungserklärung
- das Kirchengesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt der Evangelischen Kirche im Rheinland sowie die diesbezügliche Verordnung
- die Broschüre „Schutzkonzepte praktisch“  
>> [https://www.ekir.de/ansprechstelle/aktiv\\_gegen\\_sexualisierte\\_gewalt.php](https://www.ekir.de/ansprechstelle/aktiv_gegen_sexualisierte_gewalt.php)



>> Zu empfehlen ist außerdem die Internetseite des Unabhängigen Beauftragten für Fragen des sexuellen Kindesmissbrauchs (UBSKM). Hier handelt es sich um ein umfassendes Portal mit Informationen und Materialien sowie einer Adressdatenbank von Beratungsstellen.

>> <https://beauftragter-missbrauch.de/>





## 11.2 Fortbildungsmodule im Überblick

MODUL	BASIS-FORTBILDUNG	INTENSIV-FORTBILDUNG	LEITUNGSFORTBILDUNG
Zielgruppen	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mitarbeitende mit sporadischem und kurzfristigem Kontakt zu Schutzbefohlenen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mitarbeitende mit intensivem Kontakt zu Schutzbefohlenen</li> <li>Mitarbeitende mit regelmäßigem Kontakt zu Schutzbefohlenen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Leitungsverantwortliche und deren Stellvertretungen</li> </ul>
Berufs- und Beschäftigungsgruppen	<p>Freiwilligendienstleistende, Hausmeister*innen, Küster*innen, Verwaltungskräfte, Reinigungskräfte, Küchenkräfte, Hauswirtschaftskräfte, Mitarbeitende in der Haustechnik, Gemeindeglieder*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, Gemeindeglieder*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"> <li>Was ist sexualisierte Gewalt?</li> <li>eigene Rechte und Pflichten</li> <li>erweitertes Führungszeugnis</li> <li>Selbstverpflichtungserklärung</li> <li>Strategien von Täter*innen</li> <li>Umgang mit Betroffenen</li> <li>Nähe- und Distanzverhältnis</li> <li>Interventionsplan / Notfallplan</li> <li>Wissen um die Ansprechpersonen</li> </ul>	<p>Basis-Fortbildung plus</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Entwicklung kindlicher und jugendlicher Sexualität</li> <li>Schutzkonzept</li> <li>Prävention ausführlich</li> <li>Intervention ausführlich</li> <li>Recht</li> <li>Seelsorge</li> <li>theologische Aspekte des christlichen Menschenbildes</li> </ul>	<p>Basis- und Intensiv-Fortbildung plus</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Leitlinien und Präventionsordnung</li> <li>Personalführung und -auswahl</li> <li>Recht ausführlich</li> <li>individuelle und institutionelle Aufarbeitung und Rehabilitation</li> </ul>

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.

## REDAKTION

**Lara Salewski**

**Evangelische Kirche im Rheinland, Landeskirchenamt**

Abteilung 3 Erziehung und Bildung

Hans-Böckler-Str. 7

40476 Düsseldorf

Telefon 0211/4562-369

E-Mail: lara.salewski@ekir.de

**Claudia Paul und Dr. Juliane Arnold**

**Ansprechstelle für den Umgang mit Verletzung der sexuellen Selbstbestimmung der EKIR**

Graf-Recke-Straße 209 a

40237 Düsseldorf

Telefon 0211 / 36 10-312

E-Mail: claudia.paul@ekir.de, juliane.arnold@ekir.de

**Erika Georg-Monney**

**Amt für Jugendarbeit / Kompetenzzentrum Jugend der EKIR**

Hans-Böckler-Str. 7

40476 Düsseldorf

Telefon 0211/4562-471

E-Mail: georg-monney@afj-ekir.de







**LEKTORAT:**

Ingrid Daniel

**GESTALTUNG:**

Grafikgestalten Schmerling & Kemmerling, Düsseldorf

1. Auflage

Düsseldorf, im Juni 2021



[www.blauer-engel.de/uz195](http://www.blauer-engel.de/uz195)

Dieses Druckerzeugnis ist mit dem  
Blauen Engel ausgezeichnet.

Druck: grüingedruckt.de  
Schloemer & Partner GmbH,  
Düren

## IMPRESSUM

Evangelische Kirche im Rheinland  
Das Landeskirchenamt  
Abteilung 3 - Erziehung und Bildung  
Hans-Böckler-Straße 7  
40476 Düsseldorf



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

## DOWNLOAD DER BROSCHÜRE

[www.ekir.de/url/5cT](http://www.ekir.de/url/5cT)