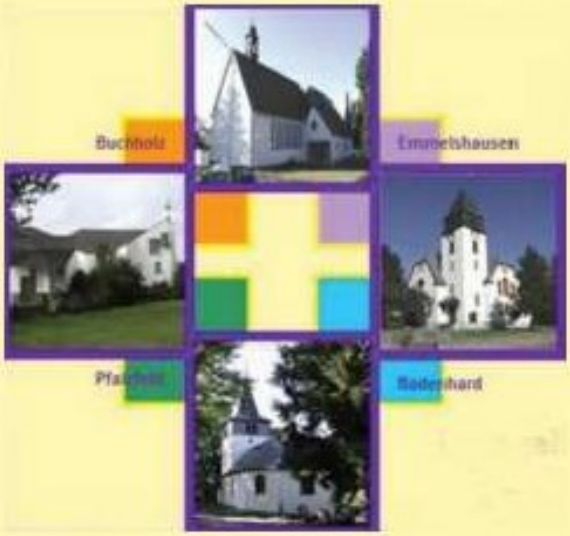


Schutz vor sexualisierter Gewalt

Das Konzept der Evangelischen Kirchengemeinde Emmelshausen-Pfalzfeld

Inhaltsverzeichnis

Vorwort **4**

I. Prävention **6**

1 Der Schutz vor sexualisierter Gewalt in unserer Gemeindekonzeption 6

2 Unsere Grundsätze der Prävention 7

2.1 Teilhabe 7

2.2 Grenzen achten 8

2.3 Ansprechpersonen 9

2.4 Gebäude und Räume 9

3 Haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitende 10

3.1 Erweiterte Führungszeugnisse 10

3.2 Selbstverpflichtung 12

3.3 Verhaltenskodex 13

3.4 Sensibilisierung und Fortbildung 15

3.4.1 Basisschulung 15

3.4.2 Intensivschulung 15

3.4.3 Leitungsorientierte Schulung 16

4 Risikoanalyse 16

II. Intervention **17**

1 Fehlerkultur 17

2 Die Beschwerde 17

3 Unser Beschwerdeverfahren 18

4 Krisenintervention im Fall der Fälle 19

5 Meldepflicht 21

III. Aufarbeitung **23**

1 Aufarbeitung auf Gemeindeebene 23

2 Individuelle Aufarbeitung 23

IV. Rehabilitierung **24**

1 Rehabilitierung von falsch Beschuldigten 24

2 Rehabilitierung von Betroffenen 25

V. Evaluation **26**

VI. Anlagen **27**

Anlage 1: Gesetzliche Bestimmungen zu Jugendsexualität 28

Anlage 2: Aushang der Ansprechpersonen 30

Anlage 3: Bestätigung für ehrenamtlich Mitarbeitende beim Einwohnermeldeamt zur Beantragung des erweiterten Führungszeugnisse 31

Anlage 4: Ehrenerklärung Ehrenamtlicher 32

Anlage 5: Dokumentation der Einsichtnahme in erweiterte Führungszeugnisse Ehrenamtlicher gemäß § 72a SGB VIII 33

Anlage 6: Prüfschema nach § 72a SGB VIII 34

Anlage 7: Selbstverpflichtungserklärung 35

Anlage 8: Risikoanalyse 36

Anlage 9: Beschwerdedokumentation 39

Anlage 10: Bearbeitung einer Beschwerde 40

VII Impressum **41**

Vorwort

Wir, die Evangelische Kirchengemeinde Emmelshausen-Pfalzfeld, sind eine selbstständige Körperschaft des Öffentlichen Rechts. Als Gemeinde sehen wir uns dem friedlichen Zusammenleben und dem Dialog mit allen Menschen verpflichtet. Zu unserem Auftrag gehört die Verkündigung, Bildung und Erhaltung von Werten, die für uns elementar zum Glauben gehören: Frieden, Gerechtigkeit und Bewahrung der Schöpfung.

Wir verstehen den Menschen als ein von Gott als sein Ebenbild geschaffenes Wesen mit unantastbarer Würde und unveräußerlichen Rechten. Auch seine Sexualität ist von Gott gegeben.

Sexualität ist Teil jeder Person und so müssen auch Fragen und Themen zu Sexualität oder Partnerschaft ihren Platz in unserem Gemeindealltag finden. Uns ist bewusst, dass unsere Kinder- und Jugendarbeit einen Erfahrungs- und Begegnungsraum eröffnet, der auch ein Raum der sexuellen Begegnung sein kann.[1] Zugleich sollen alle Personen im Wirkungskreis unserer Gemeinde vor sexualisierter Gewalt geschützt werden. Gemeinde bewegt sich also in einem Spannungsfeld. Missbrauch durch Erwachsene, ältere Jugendliche oder durch Gleichaltrige kann zu großem Leid führen. Die Folgen belasten nicht selten ein Leben lang. Um uns sicher in diesem Spannungsfeld von Nähe und Distanz zu bewegen, braucht es klare Vereinbarungen, Regeln und Strukturen. Ein besonderes Augenmerk müssen wir dabei auf solche Menschen legen, die stark schutzbedürftig sind.

Schutzbefohlene im Sinne des Kirchengesetzes zum Schutz vor sexualisierter Gewalt der Evangelischen Kirche im Rheinland sind insbesondere Kinder, Jugendliche und hilf- 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).[2]

Das vorliegende Schutzkonzept soll somit Menschen aller Altersgruppen in unserer Gemeinde dienen; bei der Ausarbeitung und Formulierung werden *Kinder und Jugendliche*[3] allerdings als besonders schutzbedürftig in den Fokus genommen.

Wir verurteilen jede Form von Gewalt, vor allem sexualisierte Gewalt gegen Kinder und Jugendliche. Wir wollen, dass Kindern und Jugendlichen künftig umfassenderer Schutz zuteilwird und diejenigen, die sexualisierte Gewalt erfahren haben, wirkungsvoll Hilfe erhalten.

---

1 Vgl. Anlage 1: Gesetzliche Bestimmungen zu Jugendsexualität.
2 Präambel sowie § 3 und § 4 Abs. 1 KGSsG, in: Kirchliches Amtsblatt der EKiR 2020/3, S. 45.
3 Nach §1 JuSchG sind Personen unter 14 Jahren Kinder. Jugendliche sind Personen, die 14 aber noch nicht 18 Jahre alt sind.

Wir setzen uns dafür ein, dass Kinder und Jugendliche in unserer Kirchengemeinde bestmöglich vor sexualisierter Gewalt geschützt werden. Dabei haben wir sowohl Orte im Blick, an denen Kinder und Jugendliche haupt-, neben- oder ehrenamtlich tätigen Erwachsenen anvertraut werden als auch Gruppen, in denen Kinder und Jugendliche sich selbst (älteren) Jugendlichen anvertrauen bzw. anvertraut werden. Kinder und Jugendliche sollen in unserer Gemeinde vertrauensvolle und kompetente Ansprechpersonen finden, wenn sie Hilfe brauchen. Unsere Gemeinde soll ein Schutz- und kein Tatort sein. Gemeinsam wollen wir eine noch stärkere Sensibilisierung für das Thema und die vielfältigen Gefahrenlagen erreichen. Schutz wird nur dann wirksam sein, wenn es kein Tabu mehr ist wahrzunehmen, dass sexualisierte Gewalt in all ihren Formen geschieht und geschehen konnte.

I. Prävention

Prävention ist keine zeitlich begrenzte Maßnahme. Sie ist kein Projekt, sondern die Etablierung einer Kultur des Hinschauens, Hinhörens und der Grenzachtung. Zu ihr gehören ein respektvoller Umgang miteinander und ein angemessenes Nähe-Distanz-Verhältnis. Als solche ist Prävention eine Aufgabe der Gesamtgemeinde. Ein besonderer Fokus liegt jedoch auf den haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitenden, denn es liegt in ihrer Verantwortung, Kinder- und Jugendliche vor Übergriffen zu schützen.

1 Der Schutz vor sexualisierter Gewalt in unserer Gemeindekonzeption

Prävention heißt für uns, dass unsere Kirchengemeinde ein Schutzraum ist, in dem alle Menschen vor sexualisierter Gewalt geschützt werden sollen. Als solche ist sie nicht nur ein Teilbereich der Kinder- und Jugendarbeit, sondern steht an zentraler Stelle in unserem Gemeindealltag. Prävention als ein Grundgedanke unserer kirchlichen Arbeit wird festgehalten in unserer Gemeindekonzeption.

„Als Kirchengemeinde, die offen und einladend auf alle Menschen zugeht und ihnen eine Heimat bieten möchte, sind wir uns der besonderen Verantwortung bewusst, die wir für die uns anvertrauten Schutzbefohlenen übernehmen. Die Kirchengemeinde trägt Sorge für ihren Schutz, verurteilt auf das Schärfste jede Form von Gewalt und Kindeswohlgefährdung und tritt Handlungen entgegen, die das Wohl der Schutzbefohlenen gefährden.“

2 Unsere Grundsätze der Prävention

Um schutzbedürftige Personen in unserer Gemeinde zu schützen, müssen wir alle Faktoren entfernen oder mindestens minimieren, die Kindeswohlgefährdung, Gewalt und sexuelle Übergriffe begünstigen. Dazu brauchen wir:

a) transparente Strukturen, die durch Offenheit, Kommunikation und Vertrauen geprägt sind sowie klare Zuständigkeiten und Verantwortungsbereiche,

b) eine Kultur der Achtsamkeit, des Hinschauens und der Grenzachtung,

c) Fortbildungen zu dem Thema für alle haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitenden, die mit Kindern und Jugendlichen arbeiten und Berührungspunkte haben,

d) ein durchsichtiges Verfahren, wie mit Grenzverletzungen umgegangen wird,

e) eine Auseinandersetzung der Kirchengemeinde mit dem Thema nach innen und außen, die bereits bei Einstellungsverfahren beginnen muss.

2.1 Teilhabe

Sexualität ist in unserer Gemeinde kein Tabuthema. Vielmehr sollen unsere Mitarbeitenden in der Lage sein, auch auf Fragen nach Sexualität angemessen reagieren zu können. Sowohl hauptamtliche als auch ehrenamtliche Mitarbeitende sollen auf diesem Gebiet sprachfähig sein und altersgerecht auf Situationen und Anfragen reagieren können.

Die Bereitschaft, ansprechbar für dieses Thema zu sein, ist ein erster, präventiv wirkender Schritt. Orte, an denen offen gesprochen werden kann und an denen Kinder und Jugendliche gehört werden, erschweren es potentiellen Täter*innen, Kinder zu missbrauchen.

Darum setzen wir uns als Gemeinde für eine offene und vertrauensvolle Gesprächskultur ein. Die Regeln für unser gemeinsames Miteinander sind transparent. Kinder und Jugendliche sowie alle anderen Besucher*innen wissen, an wen sie sich wenden können, wenn sie Hilfe brauchen. Kontaktdaten sind offen zugänglich in unseren Einrichtungen und über die gängigen digitalen und gedruckten Medien zu finden und werden stets aktuell gehalten.

2.2 Grenzen achten

Wir benennen konkrete Grundsätze, die elementar für einen grenzachtenden Umgang miteinander sind. Diese Grundsätze können in unseren Gemeindezentren aufgehängt werden und sollten möglichst allen Mitarbeitenden sowie Besucherinnen und Besuchern bekannt sein.

Ich darf und kann offen gegenüber meinen Verantwortlichen über meine Empfindungen sprechen und sie bitten, Berührungen zu unterlassen.

Ich habe ein Recht auf Hilfe! Das ist kein Petzen und kein Verrat.

Es ist völlig in Ordnung, wenn ich mich jemandem anvertraue. Erwachsene wissen, dass es sexualisierte Gewalt gibt. Sie haben die Aufgabe, mir zuzuhören.

Mein Körper gehört mir!

Nur ich bestimme, ob mich jemand berühren darf.

Ich bin nicht schuld, wenn jemand meine Grenze überschreitet – auch wenn ich nicht laut „Nein“ sage.

Mein Gefühl ist richtig. Wenn ich etwas unangenehm finde, ist dieses Gefühl völlig in Ordnung und muss respektiert werden.

Ich darf jederzeit „NEIN“ sagen, wenn etwas geschieht, das unangenehme Gefühle macht.

Unheimliche Geheimnisse darf ich weitererzählen! Niemand darf mir Angst machen!

Es gibt gute und schlechte Geheimnisse. Schlechte Geheimnisse machen ungute Gefühle und dürfen (müssen) weitergesagt werden.

Ich achte auf die anderen. Andere haben auch eine Grenze. Ich frage lieber nach, was für die anderen okay ist, bevor ich eine Grenze überschreite.

Niemand darf mich einfach fotografieren oder filmen!

2.3 Ansprechpersonen

Sowohl von sexualisierter Gewalt Betroffene als auch solche Personen, die Rat suchen oder eine Beobachtung melden möchten, können sich an eine unserer Ansprechpersonen wenden.

Sie nimmt die Meldung auf und weiß, wie der weitere Verfahrensweg ist, sie kann beraten und im Bedarfsfall Kontakt zu den zuständigen Interventionsteams aufnehmen. Somit ist die Ansprechperson nicht für die eigentliche Fallbearbeitung verantwortlich.

- Die Ansprechperson wird vom Presbyterium berufen bzw. jährlich bestätigt.
- Die Ansprechperson bildet sich regelmäßig fort.
- Die Ansprechperson kann schnell und sicher handeln.
- Die Ansprechperson steht in Kontakt zur Vertrauensperson des Kirchenkreises.
- Es soll jederzeit mindestens zwei Ansprechpersonen möglichst unterschiedlichen Geschlechts geben. Soweit möglich, sollen darunter Hauptamtliche sowohl aus der Kinder- als auch aus der Jugendarbeit unserer Gemeinde sein.
- Die Ansprechperson muss in den Angeboten und Räumlichkeiten unserer Kinder- und Jugendarbeit gut und regelmäßig präsent sein.

Die Namen und Kontaktdaten der Ansprechpersonen werden so veröffentlicht, dass sie im Bedarfsfall sofort sichtbar und leicht zu finden sind. Wir veröffentlichen sie auf der Website unserer Gemeinde, im Gemeindebrief und auf Aushängen in den Einrichtungen (Anlage 2).

2.4 Gebäude und Räume

Unsere Gebäude sollen Schutzräume und keine Tatorte sein. Daher setzen wir uns für die Sicherheit unserer Besucher*innen ein. Dazu gehören etwa ein offenes, gut einsehbares Raumkonzept, das Ausleuchten dunkler Ecken und ein eingeschränkter Zugang zu nicht öffentlichen Bereichen unserer Kirchen, Gemeindehäuser und Gemeindezentren.

Die Kirchengemeinde stellt ihre Räumlichkeiten außerdem entgeltlich sowie unentgeltlich externen Gruppen und Institutionen zur Verfügung. Diese müssen ein Schutzkonzept vorlegen, sobald ihre Arbeit in unseren Räumen den Umgang mit schutzbedürftigen Personengruppen beinhaltet.

Sollte dies nicht möglich sein, muss die betreffende Gruppe das vorliegende Schutzkonzept umsetzen, insbesondere hinsichtlich der hier formulierten Regeln und Voraussetzungen für (ehrenamtlich) Mitarbeitende. Die leitende Person wird über den Verhaltenskodex informiert und unterschreibt die Selbstverpflichtungserklärung. Eine hauptamtlich mitarbeitende Person der Gemeinde ist für die Einsichtnahme in erweiterte Führungszeugnisse zuständig (vgl. 3.1.). Außerdem müssen die jeweiligen Ansprechpersonen den Teilnehmer*innen der Veranstaltung transparent gemacht werden.

3 Haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitende

Schon im Bewerbungsprozess positionieren wir uns klar für den Schutz vor sexualisierter Gewalt und hinterfragen die diesbezügliche Haltung der Bewerber*innen. Alle Mitarbeitenden sind mitverantwortlich für die Umsetzung des Schutzkonzeptes. Sie sind sensibilisiert und geschult in den Grundlagen der Präventionsarbeit, haben eine Selbstverpflichtungserklärung unterschrieben, kennen das Beschwerdeverfahren und den Interventionsplan und haben je nach Tätigkeit ein erweitertes Führungszeugnis vorgelegt.

Außerdem gilt für unsere Mitarbeitenden ein Abstinenz- bzw. Abstandsgebot, d.h. im Einzelnen:

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

Alle Mitarbeitenden haben bei ihrer beruflichen oder ehrenamtlichen Tätigkeit das Nähe- und Distanzempfinden des Gegenübers zu achten (Abstandsgebot).“[4]

3.1 Erweiterte Führungszeugnisse

Zum 1. Januar 2012 trat das Bundeskinderschutzgesetz in Kraft. Der darin enthaltene §72a des SGB VIII (Kinder- und Jugendhilfegesetz) legt fest, dass die öffentlichen Träger auf der Grundlage von Vereinbarungen mit den freien Trägern der Jugendhilfe dafür sorgen müssen, dass keine „einschlägig“ vorbestraften Personen beschäftigt werden, auch nicht als neben- oder ehrenamtlich Tätige.
Nach §5 des Kirchengesetzes zum Schutz vor sexualisierter Gewalt kommt eine solche Person nicht für die haupt-, neben- oder ehrenamtliche Mitarbeit in Betracht, die „rechtskräftig wegen einer Straftat verurteilt worden ist, die nach den Vorschriften des SGB VIII in der jeweils geltenden Fassung von der Beschäftigung zur Wahrnehmung der Aufgaben in der Kinder- und Jugendhilfe bei einem Träger der öffentlichen Jugendhilfe ausschließt.“[5]

---

[4] § 4 KGSsG in: Kirchliches Amtsblatt der EKiR 2020/3, S. 45.
[5] § 1 Abs. 1 Kirchengesetz zur Änderung des Kirchengesetzes der Evangelischen Kirche im Rheinland zum Schutz vor sexualisierter Gewalt, in: Kirchliches Amtsblatt der EKiR 2022/3, S.110.

Alle **haupt- und nebenamtlich Mitarbeitenden** müssen der Evangelischen Kirchengemeinde Emmelshausen-Pfalzfeld als Arbeitgeber daher ein erweitertes Führungszeugnis gem. § 30a des Bundeszentralregistergesetzes vorlegen – unabhängig von ihrer Tätigkeit.

Ehrenamtlich Mitarbeitende müssen ab einem Alter von 14 Jahren ein erweitertes Führungszeugnis gem. § 30a des Bundeszentralregistergesetzes vorlegen, wenn sie in Arbeitsfeldern arbeiten, in denen Schutzbefohlene und Jugendliche beaufsichtigt, betreut, erzogen oder ausgebildet werden oder ein vergleichbarer Kontakt besteht. Ein Begleitbrief an die Eltern minderjähriger Mitarbeitenden soll unser Vorgehen transparent machen.
Die Bescheinigung zur Beantragung des Erweiterten Führungszeugnisses für ehrenamtlich tätige Personen (Anlage 3) erhalten die Mitarbeitenden von der Kirchengemeinde. Bei kurzfristigen Arbeitseinsätzen kann das Führungszeugnis vorläufig durch eine „Ehrenerklärung“ (Anlage 4) ersetzt werden. Das Führungszeugnis wird in diesem Fall nachgereicht.
Das erweiterte Führungszeugnis wird von den Vertrauenspersonen der Kirchengemeinde eingesehen (Anlage 5) und ausschließlich folgende Daten verschlossen aufbewahrt:

- Name der*des Mitarbeitenden,
- Datum der Vorlage des Führungszeugnisses,
- Information, ob eine Verurteilung nach § 72a SGB VIII, Absatz 1 vorliegt.

Ist unklar, ob auf ein erweitertes Führungszeugnis verzichtet werden kann (z.B. bei Hospitationen unter Anleitung), wird aufgrund der Form, Intensität und Dauer der Mitarbeit entschieden. Das entsprechende Prüfschema (Anlage 6) unterstützt bei der Entscheidungsfindung.

Bei Vorlage darf ein Führungszeugnis nicht älter als drei Monate sein. Es muss alle fünf Jahre neu beantragt und vorgelegt werden.

Für die Umsetzung der Einsichtnahme verantwortlich sind, sofern nicht wichtige Gründe dagegensprechen, die in den jeweiligen Gruppen und Kreisen hauptamtlich Tätigen. Ehrenamtlich geführte Gruppen und Kreise werden einer hauptamtlichen Person zugeordnet. Diese Hauptamtlichen sind dafür zuständig, dass es aktuelle Listen von ehrenamtlichen Helfer*innen gibt, diese zu Präventionsschulungen eingeladen werden und die notwendigen Führungszeugnisse beibringen.

3.2 Selbstverpflichtung

Alle haupt-, neben- oder ehrenamtlich Mitarbeitenden unterschreiben unsere Selbstverpflichtungserklärung (Anlage 7). Sie dient den Mitarbeitenden als Orientierungsrahmen für den grenzachtenden und sensiblen Umgang untereinander und mit Teilnehmer*innen. Die Selbstverpflichtungserklärung ist keine Garantie oder ein restlos sicheres Mittel, um potenzielle Täter*innen abzuwehren. Vielmehr ist sie ein wichtiges Instrument zur Selbstreflexion der Mitarbeitenden. Sie bietet einen guten Anlass, um darüber ins Gespräch zu kommen, sensibel zu machen und eine Haltung zu entwickeln. Sie umfasst folgende Punkte:

1. Ich verpflichte mich, alles zu tun, damit in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen sexualisierte Gewalt, Vernachlässigung und andere Formen der Gewalt verhindert werden.

2. Ich verpflichte mich, Kinder und Jugendliche vor sexualisierter Gewalt zu schützen und toleriere keine Form von Gewalt.

3. Ich verpflichte mich dazu, ein sicheres, förderliches und ermutigendes Umfeld für Kinder und Jugendliche zu schaffen und/oder zu wahren. Ich respektiere sie als eigenständige Persönlichkeiten und höre ihnen zu.

4. Ich verpflichte mich, gegen sexistisches, diskriminierendes, rassistisches und gewalttätiges nonverbales oder verbales Verhalten aktiv Stellung zu beziehen.

5. Ich verhalte mich selbst niemals abwertend und unterlasse jede Form von Bedrohung, Diskriminierung, verbaler oder körperlicher Gewalt.

6. Ich verpflichte mich zu einem verantwortungsvollen Umgang mit Nähe und Distanz gegenüber Kindern und Jugendlichen.

7. Ich verpflichte mich, die individuellen Grenzen der Kinder und Jugendlichen zu respektieren und die Intimsphäre und persönliche Schamgrenze zu achten.

8. Ich bin mir meiner besonderen Verantwortung als Mitarbeiter*in bewusst und missbrauche meine Rolle nicht für sexuelle Kontakte zu mir anvertrauten Menschen.

9. Ich achte auf Grenzüberschreitungen durch Mitarbeitende und Teilnehmende in den Angeboten und Aktivitäten der Kinder- und Jugendarbeit. Ich vertusche nichts und werde mich bei konkreten Anlässen umgehend an die benannten Ansprechpersonen wenden.

10. Ich nehme Teilnehmende bewusst wahr und achte dabei auch auf mögliche Anzeichen von Vernachlässigung und Gewalt. Wenn ich Formen von Vernachlässigung und Gewalt bei Kindern und Jugendlichen vermute, wende ich mich umgehend an die Leitung der Maßnahme und/oder an die benannten Ansprechpersonen.

3.3 Verhaltenskodex

Neben der Selbstverpflichtung halten alle Mitarbeitenden der Kirchengemeinde konkrete Regeln im Umgang mit Schutzbefohlenen, insbesondere Kindern und Jugendlichen, ein.

Nähe und Distanz

- Einzelgespräche, Übungseinheiten, Einzelunterricht usw. finden nur in den dafür vorgesehenen geeigneten Räumlichkeiten statt. Diese müssen jederzeit von außen zugänglich sein.
- Herausgehobene, intensive freundschaftliche Beziehungen zwischen erwachsenen Bezugspersonen und Minderjährigen sind zu unterlassen.
- Spiele, Methoden, Übungen und Aktionen werden so gestaltet, dass den Minderjährigen keine Angst gemacht und keine Grenzen überschritten werden.
- Individuelle Grenzempfindungen sind ernst zu nehmen und zu achten und nicht abfällig zu kommentieren.
- Minderjährigen werden keine Geheimnisse anvertraut.
- Grenzverletzungen müssen thematisiert werden und dürfen nicht übergangen werden.

Angemessener Umgang mit Körperkontakt

- Unerwünschte Berührungen, körperliche Annäherung, insbesondere in Verbindung mit dem Versprechen einer Belohnung oder Androhung von Strafe, sind nicht erlaubt.
- Körperkontakt seitens der Mitarbeitenden ist sensibel und vor allem zur Dauer und zum Zweck einer Versorgung wie z.B. Erste Hilfe, Trost erlaubt.
- Minderjährigen, die Trost suchen, sollte vor allem mit Worten geholfen werden.

Angemessene Sprache und Wortwahl

- Kinder und Jugendliche werden mit ihrem Vornamen und nicht mit Kosenamen angesprochen.
- In keiner Form von Interaktion und Kommunikation wird sexualisierte Sprache verwendet. Ebenso werden keine abfälligen Bemerkungen oder Bloßstellungen geduldet, auch nicht unter den Kindern und Jugendlichen.
- Verbale und nonverbale Interaktion sollen der jeweiligen Rolle und dem Auftrag entsprechen und auf die Zielgruppe und deren Bedürfnisse angepasst sein.
- Bei sprachlichen Grenzverletzungen ist einzuschreiten und Position zu beziehen.

Recht auf Intimsphäre von Kindern und Jugendlichen

- Gemeinsame Körperpflege mit Schutzpersonen, insbesondere gemeinsames Duschen, ist nicht erlaubt.
- Kein Umkleiden mit Kindern.
- Die Zimmer der Minderjährigen sind als deren Privat- bzw. Intimsphäre zu akzeptieren. Wir klopfen an, ehe wir ein Zimmer betreten, vorzugsweise nur zu zweit.

Umgang mit Konflikten

- Insbesondere im Rahmen von Gruppenveranstaltungen ist bei Disziplinierungsmaßnahmen jede Form von Gewalt, Nötigung, Drohung oder Freiheitsentzug untersagt. Das geltende Recht ist zu beachten.

Umgang mit und in sozialen Netzwerken und Medien

- Filme, Computerspiele oder Druckmaterial mit pornographischen Inhalten sind in allen kirchlichen Kontexten verboten.
- Die Nutzung von sozialen Netzwerken im Kontakt mit Minderjährigen, zu denen ein Betreuungsverhältnis besteht, ist nur im Rahmen der gültigen Regeln und auch Datenschutzvereinbarung zulässig; dies gilt insbesondere bei der Veröffentlichung von Foto- oder Tonmaterial oder Texten, die im Zusammenhang mit der Betreuungsaufgabe entstanden sind. Bei Veröffentlichungen ist das allgemeine Persönlichkeitsrecht, insbesondere das Recht am eigenen Bild, zu beachten.
- Bezugspersonen und sonstige Verantwortliche sind verpflichtet, bei der Nutzung jedweder Medien wie Handy, Kamera, Internetforen durch Minderjährige auf eine gewaltfreie Nutzung zu achten und gegen jede Form von Diskriminierung, gewalttätigem oder sexistischem Verhalten und Mobbing Stellung zu beziehen.
- Kinder und Jugendliche dürfen in unbekleidetem Zustand weder beobachtet, fotografiert oder gefilmt werden.

Verhalten bei Veranstaltungen und Fahrten

- Auf Veranstaltungen und Reisen, die sich über mehr als einen Tag erstrecken, sollen Schutzpersonen von einer ausreichenden Anzahl erwachsener Bezugspersonen begleitet werden. Setzt sich die Gruppe aus beiderlei Geschlecht zusammen, soll sich dies auch in der Gruppe der Begleitpersonen widerspiegeln.
- Bei Übernachtungen, insbesondere mit Kindern und Jugendlichen im Rahmen von Ausflügen, Reisen oder Ferienfreizeiten, sind den erwachsenen und jugendlichen Begleiter*innen Schlafmöglichkeiten in getrennten Räumen zur Verfügung zu stellen. Ausnahmen aufgrund räumlicher Gegebenheiten sind vor Beginn der Veranstaltung zu klären und bedürfen der Zustimmung der Erziehungsberechtigten und des jeweiligen Rechtsträgers.
- In Schlaf-, Sanitär- oder vergleichbaren Räumen ist der alleinige Aufenthalt einer Bezugsperson mit einer minderjährigen Person zu unterlassen. Dazu gehört das Fahren von Betreuer*in und minderjähriger Person allein in einem Fahrzeug. Ausnahmen sind mit der Leitung einer Veranstaltung, einem Betreuerteam oder dem Rechtsträger vorher eingehend dem Grunde nach zu klären sowie im Einzelfall anzuzeigen.

3.4 Sensibilisierung und Fortbildung

Fortbildungen zum Thema „Sexualisierte Gewalt“ sind wichtig für 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.

3.4.1 Basisschulung

Alle Mitarbeitenden mit sporadischem und kurzfristigem Kontakt zu Schutzbefohlenen (also auch Küster*innen, Praktikant*innen oder Verwaltungskräfte) müssen sich grundsätzlich mit folgenden Punkten auseinandersetzen:

- 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

Es bietet sich an, diese Punkte im Rahmen einer regelmäßigen gemeindeübergreifenden Basisschulung deutlich zu machen. Verantwortlich für diese Basisfortbildung sind Hauptamtliche, die selbst eine vertiefende Fortbildung besucht haben. Darüber hinaus unterstützen wir individuelle Lösungen, etwa eine Schulung in Kleingruppen, Teams, auf Freizeiten etc.

3.4.2 Intensivschulung

Alle Mitarbeitende mit intensivem oder regelmäßigem Kontakt zu Schutzbefohlenen sollten eine intensivere Fortbildung besuchen, das sind in unserer Gemeinde vor allem Mitarbeitende in der Kinder- und Jugendarbeit und in der Arbeit mit Konfirmand*innen. Über die Basisschulung hinaus sollten folgende Punkte darin besprochen werden:

- Entwicklung kindlicher und jugendlicher Sexualität
- Schutzkonzept
- Prävention ausführlich
- Intervention ausführlich
- Recht
- Seelsorge
- Theologische Aspekte des christlichen Menschenbildes

Diese intensive Auseinandersetzung mit sexualisierter Gewalt ist etwa Teil der JuLeiCa-Schulung. Auch regelmäßige gemeindeinterne Mitarbeiter- bzw. Teamer*innenschulungen haben die oben genannten Punkte zum Inhalt. Diese sollen jährlich stattfinden.

3.4.3 Leitungsorientierte Schulung

Leitungsverantwortliche müssen sich zusätzlich mit folgenden Punkten auseinandersetzen:

- Leitlinien und Präventionsordnung
- Personalführung und -auswahl
- Recht ausführlich
- Individuelle und institutionelle Aufarbeitung und Rehabilitierung

Die Pfarrer*innen müssen dafür Sorge tragen, sich entsprechend extern regelmäßig fortzubilden.

Mitglieder des Presbyteriums sollten alle vier Jahre, möglichst im ersten Jahr nach Neuwahlen eine Basisschulung besuchen. Außerdem soll alle zwei Jahre eine moderierte Reflexion darüber stattfinden, wie der Arbeitsstil und die Kommunikationskultur präventiv oder nicht-präventiv gegen Strukturen, die Machtmissbrauch begünstigen, wirken. Im Anschluss sollen Änderungsmaßnahmen besprochen, beschlossen und umgesetzt werden.

4 Risikoanalyse

Wir überprüfen unsere Strukturen, Räumlichkeiten und Arbeitsabläufe regelmäßig auf mögliche Risiken.

Nur so können wir Schutzbefohlenen dauerhaft eine möglichst sichere Umgebung bieten. Das betrifft neben unserer Gesprächskultur und dem Umgang mit Kindern und Jugendlichen auch die räumlichen Gegebenheiten.

Wir bemühen uns jetzt und in Zukunft potentielle Gefahrenstellen zu erkennen und zu beseitigen. Dazu erstellt der Jugendausschuss alle zwei Jahre eine einrichtungsspezifische Risikoanalyse (Anlage 8), evaluiert mögliche Risiken und setzt sich für deren Beseitigung ein.

II. Intervention

Durch unser Beschwerdesystem schützen wir Schutzbefohlene vor unprofessionellem Handeln und/oder bewusstem Fehlverhalten. Das funktioniert jedoch nur, wenn auch eine Fehlerkultur etabliert ist, 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 bei uns zu melden bzw. einzugestehen, weil sie sicher sein können, dass nach der Meldung nach professionellen Standards gehandelt wird.

1 Fehlerkultur

In unserer Gemeinde ist Raum für konstruktive Kritik! Jede Person darf und soll Fehlverhalten und Fehler rückmelden.

Unsere Mitarbeitenden sind darüber informiert, was richtiges und was falsches Verhalten ist (siehe Selbstverpflichtung / Verhaltenskodex). Sie können Fehlverhalten erkennen und wissen um die Auswirkungen, die ein solches auf Schutzbefohlene hat. Trotzdem werden Fehler nicht einfach verdammt, sondern sie dienen auch als Chance zur Weiterentwicklung. Fehler, die erkannt sind, können behoben und unsere Präventionsmaßnahmen dahingehend korrigiert werden, dass zukünftiges Fehlverhalten ausgeschlossen wird. Wer Fehler macht, übernimmt die Verantwortung dafür und muss bei schwerwiegendem oder wiederholtem Fehlverhalten mit (arbeitsrechtlichen) Konsequenzen rechnen.

2 Die Beschwerde

Eine Beschwerde macht auf einen Missstand aufmerksam. Sie ist eine konstruktive Kritik oder Anregung und dient nicht dem Zweck, jemand anderen bloßzustellen oder schlechtzumachen. So können sich Menschen, die mit der Leistung oder der Art der Aufgabenerfüllung eines Arbeitsbereiches nicht zufrieden sind, selbstverständlich beschweren. Der angezeigte Missstand kann im Anschluss überprüft und im Bedarfsfall behoben werden. Es gibt mehrere Möglichkeiten, sich zu melden:

1. über die Ansprechpersonen,
2. per Telefon,
3. per E-Mail,
4. in direktem Gespräch,
5. per Post bzw. Briefkasten.

Die Beschwerde muss in einer angemessenen Form dokumentiert, ggf. weitergeleitet und bearbeitet werden. Im Gemeindealltag dient oft der direkte Kontakt zu Mitarbeitenden dazu, Rückmeldung zu geben und Kritik zu äußern. Unser Beschwerdeverfahren soll aber auch den Menschen einen niedrigschwelligen Zugang zu Rückmeldungen ermöglichen, die nicht fest in der Gemeinde verankert sind.

3 Unser Beschwerdeverfahren

Unser 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. Das Verfahren ist nicht gleichzusetzen mit einer Krisenintervention. Diese wird gesondert geregelt. Allerdings kann aus einer Beschwerde eine Krisenintervention resultieren, sollten hier Verstöße gegen die sexuelle Selbstbestimmung gemeldet werden.

1. Melden bei den Ansprechpersonen

Die Ansprechperson nimmt jede Beschwerde ernst. Sie nimmt das Anliegen diskret auf und dokumentiert sie. Dazu kann die Beschwerde-Dokumentationsvorlage genutzt werden (Anlage 9). Die Ansprechperson leitet die Beschwerde an die zuständige Stelle weiter und hält, falls nötig, Rücksprache mit dem*der Beschwerdemelder*in.

2. Bearbeitung

Die Beschwerde wird in die entsprechende Dienstrunde getragen. Dies können etwa Teamsitzung, (ökumenisches) Pfarrdienstgespräch oder Presbyteriums- bzw. Fachausschusssitzung sein. Alternativ wendet sich die Ansprechperson an eine zuständige Person mit Leitungsverantwortung, in unserer Gemeinde in der Regel die Pfarrpersonen oder Presbyteriumsvorsitzende. Wenn es sich um eine Beschwerde von einiger Erheblichkeit handeln, ist eine schriftliche Dokumentation des Vorgangs anzufertigen und in einem dafür vorgesehenen Ordner abzulegen (Anlage 10). Hier wird beraten, wie das weitere Vorgehen ist und vereinbart, wer der Beschwerde führenden Person hierzu eine Rückmeldung gibt.

- Im Fall einer Vermutung von Verletzung der sexuellen Selbstbestimmung leitet die Ansprechperson die Beschwerde unverzüglich an das zuständige Interventionsteam weiter, dessen Aufgabe die weitere Bearbeitung des Falls ist. Es greift dann der Interventionsplan.

3. Rückmeldung

Der*die Beschwerdemelder*in erhält zeitnah eine Rückmeldung.

4 Krisenintervention im Fall der Fälle

Wenn es in unserer Gemeinde einen Hinweis auf die Verletzung der sexuellen Selbstbestimmung gibt, wird die zuständige Ansprechperson die Meldung dokumentieren und zunächst die Mitglieder des Kriseninterventionsteams informieren. Sie übernimmt die Fallbearbeitung nicht selbst. Für die Rollenklarheit ist es wichtig, dass die Person, die die Fallverantwortung hat, nicht gleichzeitig seelsorgerische Aufgaben übernehmen kann. Auch aus diesem Grund ist es wichtig, dass die jeweilige Ansprechperson keine Fallverantwortung übernimmt, wenn sie auch am stärksten involviert und informiert zu sein scheint.

Das Kriseninterventionsteam besteht grundsätzlich aus

- der Vertrauensperson des Kirchenkreises,
- der oder dem (stellvertretenden) Presbyteriumsvorsitzenden und
- der Pädagogischen Fachkraft.

Bei einem Vermutungsfall innerhalb der Gemeinde **gegen ehren- oder hauptamtlichen Mitarbeitende** ist es besonders wichtig, außerdem externe Fachkräfte hinzuzuziehen. Daher wird das Interventionsteam in diesem Fall um Fachberatung auf kreiskirchlicher Ebene ergänzt, in der Regel durch

- eine mitarbeitende Person aus dem Jugendreferat sowie
- im Öffentlichkeitsreferat tätige Personen des Kirchenkreises.

Das Interventionsteam muss klären, um welche Art von Vermutung es sich handelt, d.h. ob sie begründet oder unbegründet ist.

➔ **Bei unbegründeter Vermutung:**
Der Fall wird eingestellt. Es muss bei Bedarf für die Rehabilitierung der beschuldigten Person Sorge getragen werden.

➔ **Bei begründeter Vermutung**:
Das Interventionsteam berät bei weiteren Handlungsschritten.
Diese sind unter anderem:

- Information der beschuldigten Person,
- Information an die betroffene Person (Sorgeberechtigte),
- Information der Leitungsgremien,
- Unterstützungsangebot an Betroffene, Beschuldigte, Team, Leitung.
- Die Meldestelle der Landeskirche muss informiert werden!

➔ **Bei erhärteter Vermutung:**
Das passiert dann weiter:

- Einleitung Kündigungsverfahren/ Ausschluss aus der Kinder- u. Jugendarbeit,
- Information an die Pressestelle/Absprachen zur öffentlichen Darstellung,
- Überprüfung der Möglichkeit der Strafanzeige durch Träger/Betroffene,
- Unterstützung der Strafverfolgungsbehörde.

NOTFALLPLAN: INTERVENTION BEI VERDACHTSFÄLLEN

Was tun bei der Vermutung, ein Kind oder Jugendlicher ist Opfer sexualisierter Gewalt?

Nichts auf eigene Faust unternehmen!

Keine direkte Konfrontation des/der vermutlichen Täter*in mit der Vermutung!

Keine eigenen Ermittlungen zum Tathergang!

Nichts versprechen, was man nicht halten kann.

Keine eigenen Befragungen durchführen!

Keine Informationen an den/ die vermutliche/n Täter/in!

Zunächst keine Konfrontation der Eltern des vermutlichen Opfers mit dem Sachverhalt!

Ruhe bewahren! Keine überstürzten Aktionen!
Zuhören, Glauben schenken und ernst nehmen!
Verhalten des potenziellen betroffenen Menschen beobachten. Notizen mit Datum und Uhrzeit anfertigen.

Die eigenen Grenzen und Möglichkeiten erkennen und akzeptieren! Mache dir bewusst, dass du nur eine Seite gehört hast und die Wahrheit meist kompliziert ist.

Sich selber Hilfe holen!
Kontakt aufnehmen mit der **Vertrauensperson des Kirchenkreises.** Sie ist auch Teil des **Interventionsteams** und stellt außerdem bei Bedarf den Kontakt zur Ansprechstelle der Landeskirche her!

Die Ansprechpersonen der Gemeinde
www.evangelisch-im-vorderhunsrueck.de

Die Vertrauenspersonen des Kirchenkreises:
Melanie Schmidt,
0261 9156149 (Mobil 015153518962)

Ansprechstelle der Landeskirche:
claudia.paul@ekir.de,
0211 3610312

Meldestelle der Landeskirche:
meldestelle@ekir.de,
0211 4562602

Amt für Jugendarbeit der EKiR:
georg-monney@afj-ekir.de,
0211 4562471

Kreisjugendamt Simmern:
michael.koenig@rheinhunsrueck.de,
06761 82545

Bei einem begründeten Verdacht schätzen Interventionsteam bzw. Ansprechstelle das Gefährdungsrisiko ein und beraten das Presbyterium bei den weiteren Handlungsschritten.

Bei begründetem Verdacht besteht **Meldepflicht** an die Meldestelle der Landeskirche! Falls eine Meldung erfolgen muss, wird das Presbyterium über die erfolgte Meldung informiert.

! Begründete Verdachtsfälle außerhalb kirchlicher Zusammenhänge unter Beachtung des Opferschutzes dem örtlichen Jugendamt melden.

5 Meldepflicht

Seit dem 01.01.2021 besteht für alle beruflich und ehrenamtlich Mitarbeitenden eine Meldepflicht. Wenn ein begründeter Verdacht auf sexualisierte Gewalt durch eine*n kirchliche*n Mitarbeiter*in (beruflich oder ehrenamtlich) oder ein Verstoß gegen das Abstinenzgebot vorliegt, haben beruflich und ehrenamtlich Mitarbeitende diesen unverzüglich der Meldestelle nach § 8 des Kirchengesetzes zum Schutz vor sexualisierter Gewalt zu melden.

Hierzu ist eine zentrale Meldestelle der EKiR 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:
Telefonnummer: 0211 4562602
E-Mail-Adresse: meldestelle@ekir.de
Postanschrift: Evangelische Kirche im Rheinland
Landeskirchenamt
Hans-Böckler-Str. 7
40476 Düsseldorf

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

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

Wann muss denn was gemeldet werden?

- Ich bin mir nicht sicher. Wer hilft mir bei der Einschätzung?

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

- Ich habe einen begründeten Verdacht.

Bei einem begründeten Verdacht gilt die Meldepflicht. Der oder die ehrenamtlich oder hauptamtlich Mitarbeitende muss den begründeten Verdacht unverzüglich der Meldestelle melden oder sich an die Vertrauensperson des Kirchenkreises wenden. Diese ist dann verpflichtet, die Meldung an die Meldestelle weiterzugeben und den Kontakt zwischen der*dem Mitarbeitenden und der Meldestelle herzustellen. Damit gilt die Meldepflicht als erfüllt.

- Kann ich mich nicht einfach an XY aus der Gemeinde wenden?

Beruflich Mitarbeitende sowie deren Vorgesetzte und Mitglieder des Leitungsorgans sind dazu verpflichtet, ehrenamtlich oder beruflich Mitarbeitende, die sich bezüglich der Einschätzung eines Verdachts an sie wenden, bei der Vermittlung an die Vertrauensperson des Kirchenkreises oder Anlaufstelle der Landeskirche zu unterstützen. Im Falle eines begründeten Verdachts unterstützen sie außerdem bei der Kontaktaufnahme mit der Meldestelle der Landeskirche. Notfalls sind die*der Vorgesetzte oder Mitglieder des Leitungsorgans aber auch dazu verpflichtet, der Meldestelle Name und Kontaktdaten der*des Meldenden und, sofern möglich, den Anlass der Meldung mitzuteilen.

III. Aufarbeitung

Um Schäden so gering wie möglich zu halten, setzen wir auf eine professionelle Aufarbeitung auf Ebene der betroffenen Personen und unserer Gemeinde.

1 Aufarbeitung auf Gemeindeebene

Auch eine Gemeinde muss heilen angesichts des Unrechts und Leides, das in ihrer Mitte geschehen ist. Nach einem Interventionsfall innerhalb unserer Gemeinde werden wir uns ganz konkret mit der Verbesserung unserer Schutzkonzeption auseinandersetzen müssen. Die Geschehnisse und die daraus resultierenden Handlungsabläufe müssen analysiert werden. Nur so können bestehende Strukturen verändert und unser Schutz vor sexualisierter Gewalt verbessert werden, damit so etwas nicht wieder passiert. Dazu ist es notwendig, Fachkräfte von außen (z. B. Fachberatungsstellen) mit einzubeziehen, um Fehlerquellen eindeutiger identifizieren zu können.

2 Individuelle Aufarbeitung

Auf individueller Ebene bedeutet Aufarbeitung, direkt und indirekt betroffene Personen darin zu unterstützen, das Geschehene zu verarbeiten. Das heißt auch, offen die Fehlerquellen darzulegen und wie sie behoben werden. Auch hier sind außenstehende Fachkräfte unverzichtbar. Sie ermöglichen einen erweiterten Blick auf das Geschehene. Wichtig sind Hilfsangebote für direkt oder indirekt Betroffene. Längerfristig muss auch die Arbeitsfähigkeit aller Mitarbeitenden wiederhergestellt werden.

Das Geschehen wird dokumentiert und nachhaltig bearbeitet und begleitet.

IV. Rehabilitierung

Für den Fall einer Falschbeschuldigung bzw. eines Verdachts, der sich als unbegründet herausstellt, haben wir eine Strategie, durch die die*der zu Unrecht Beschuldigte rehabilitiert wird. Doch auch die Rehabilitierung von Betroffenen dürfen wir nicht außer Acht lassen.

1 Rehabilitierung von falsch Beschuldigten

Es gibt unterschiedliche Ursachen für eine Vermutung, die eindeutig als falsch bezeichnet werden kann:

Eine Person wurde bewusst durch eine andere Person falsch beschuldigt. Beschuldigt ein Kind oder ein*e Jugendliche*r eine andere Person falsch, um ihr zu schaden, muss die Situation und die daraus resultierenden Folgen mit dem Kind oder der*dem Jugendlichen bearbeitet und ein Problembewusstsein entwickelt werden. Handelt es sich dagegen um eine erwachsene Person, kommen u. a. strafrechtliche Maßnahmen in Betracht.

Es können Äußerungen und/oder Beobachtungen falsch interpretiert worden sein. Diese Fehlinterpretationen müssen transparent und unmissverständlich aufgeklärt werden.

Zu unserer Rehabilitierungsstrategie gehören:

- Sensibilisierung aller Beteiligten für die Folgen von Falschbeschuldigungen für die betroffenen Personen und unsere Gemeinde.
- Unterstützungsmaßnahmen zur Wiedereingliederung der*des zu Unrecht Beschuldigten an ihrem*seinem Arbeitsplatz.
- 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*des Meldenden.
- 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.

2 Rehabilitierung von Betroffenen

Direkt oder indirekt betroffene Personen, die sich aufgrund eines Vorfalls aus unserer Gemeinde zurückziehen oder sich abwenden, sollen in angemessener Form erfahren, dass die Gemeinde Verständnis dafür hat und die Entscheidung selbstverständlich akzeptiert, 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 bekommen, warum das passiert ist und eine Entschuldigung erhalten. Ferner müssen sie transparent erkennen können, dass der Fall nun bearbeitet wird und wir unser Beschwerdeverfahren verbessern.

IV. Evaluation

Das Schutzkonzept entspricht den neuesten Standards und ist stets passgenau. Alle Angaben von verantwortlichen Personen werden aktualisiert.

Die Arbeit mit Schutzbefohlenen ist einem ständigen Wandel unterworfen. Das bedeutet gleichsam, dass auch wir unsere Schutzkonzepte immer wieder neu auf Entwicklungen überprüfen und eventuell verändern müssen. Spätestens 2027 werden wir das Schutzkonzept daraufhin beurteilen, wie es sich in unserem Gemeinde- und Arbeitsalltag bewährt hat. Spätestens dann muss es weiterentwickelt oder angepasst werden. Die Verantwortung zur regelmäßigen Überprüfung des Schutzkonzeptes liegt bei dem vom Presbyterium beauftragten Jugendausschuss.

V. Anlagen

Anlage 1:

Gesetzliche Bestimmungen zu Jugendsexualität

(Auszüge aus der Broschüre: Sex und Recht, Donum Vitae, Köln 2019)

Aus dem Grundgesetz Artikel 2[6]:

„Jeder Mensch hat das Recht auf die freie Entfaltung seiner Persönlichkeit…“,

das schließt natürlich auch die eigene Sexualität mit ein. Jede/r hat somit das Recht, so zu sein, wie sie/er möchte. Auch die eigene Sexualität darf so ausgelebt werden, wie man möchte, natürlich nur, solange man keinem anderen Schaden zufügt, keine gesetzlichen Grenzen überschreitet und beide Seiten damit einverstanden sind.

Bei Jugendlichen kommt hier noch § 1 des Jugendschutzgesetzes (JuSchG) zum Tragen, denn

- Personen unter 14 Jahre sind Kinder und
- Personen die 14, aber noch nicht 18 Jahre alt sind, sind Jugendliche, und somit gelten je nach Alter unterschiedliche gesetzliche Regelungen.

In Deutschland haben Jugendliche ab dem 14. Geburtstag ein Recht auf sexuelle Selbstbestimmung. Jugendliche können somit grundsätzlich ihre Sexualität frei ausleben. [...]

Wer darf wann mit wem...?[7]

Sex in Deutschland ist also erlaubt, wenn

- du mindestens 14 Jahre alt bist,
- er von beiden Seiten freiwillig stattfindet,
- du nicht bezahlt wirst,
- du nicht bedroht wirst,
- keine Gewalt ausgeübt wird,
- du nicht abhängig von der Person (Lehrer*in, Betreuer*in etc.) bist, mit der du Sex hast.

Achtung, Achtung! Es gibt noch weitere Einschränkungen bezüglich des Alters eines Liebespaares. Wer mit wem in welchem Alter Sex haben darf, zeigt dir die Tabelle auf der folgenden Seite:

---

6 Sex und Recht, Donum Vitae, Köln: https://www.nrw-donumvitae.de/fileadmin/user_upload/pdf/Sex___Recht_- _Deutsch_-_Stand_07.2021-web.pdf (Seite 4 - Stand 27.01.2022)

7 Sex und Recht, Donum Vitae, Köln: https://www.nrw-donumvitae.de/fileadmin/user_upload/pdf/Sex___Recht_- _Deutsch_-_Stand_07.2021-web.pdf (Seite 7 - Stand 27.01.2022)

Wer darf eigentlich mit wem in welchem Alter Sex haben?[8]

Die Tabelle gilt nur, wenn die auf der vorherigen Seite genannten Punkte eingehalten werden!

Achtung: Sex, mit dem einer der beiden Partner*innen nicht einverstanden ist, ist immer verboten.

Person A / Person B	jünger als 14 Jahre	14 – 15 Jahre	16 – 17 Jahre	18 – 20 Jahre	älter als 21 Jahre
jünger als 14 Jahre					
14 – 15 Jahre					
16 – 17 Jahre					
18 – 20 Jahre					
älter als 21 Jahre					

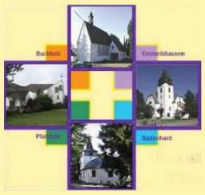
Verboten!
Nach § 176 StGB macht sich die ältere Person strafbar.

Sex ist erlaubt! Achtung, nur mit Einschränkungen!
Denn mit dem § 182 StGB „Sexueller Missbrauch von Jugendlichen“ soll die Entwicklung und die sexuelle Selbstbestimmung von Jugendlichen noch einmal besonders gestärkt werden. D.h. jeder Mensch, der eine Person unter 18 Jahren in der sexuellen Selbstbestimmung ausnutzt oder für sexuelle Handlungen bezahlt oder eine Zwangslage also ein Abhängigkeits- oder Vertrauensverhältnis ausnutzt, macht sich strafbar (ein großer Altersunterschied ist dafür häufig ein Indiz)!

Sex ist erlaubt.

[8] Sex und Recht, Donum Vitae, Köln: https://www.nrw-donumvitae.de/fileadmin/user_upload/pdf/Sex___Recht_- _Deutsch_-_Stand_07.2021-web.pdf (Seite 8 - Stand 27.01.2022)

Anlage 2: Aushang der Ansprechpersonen



Wir sind für euch da

für konstruktive Kritik und Verbesserungsvorschläge,
wenn euch etwas komisch vorkommt
oder bei Sorgen und Problemen.

Evangelischer Kirchenkreis Koblenz
Evangelische Kirche im Rheinland

Ansprechpersonen aus unserer Gemeinde

Pfarrer Timo Friedrich
timo.friedrich@ekir.de 06747 326
Kirchstr. 6, 56281 Emmelshausen

Pfarrerin Michelle Friedrich
michelle.friedrich@ekir.de 06747 326
Kirchstr. 6, 56281 Emmelshausen

Diakonin Ulrike Gottlieb
Ulrike.gottlieb@ekir.de 0178 6844436

Jugendleiterin Judith Brinkmann
judith.brinkmann@ekir.de 06743 965883

Oder werft einfach einen verschlossenen Brief, mit unserem Namen versehen, in den Briefkasten des Gemeindebüros: Kirchstr. 8, 56281 Emmelshausen

Wenn ihr Opfer sexualisierter Gewalt seid oder einen Verdacht habt, dann meldet euch bitte bei den Ansprechpersonen unserer Gemeinde oder den Verantwortlichen aus Kirchenkreis, Landeskirche oder Jugendamt.

Vertrauensperson des Kirchenkreises für sexualisierte Gewalt
Jugendreferentin Melanie Schmidt
0261 9156149 015153518962

Ansprechstelle der Landeskirche
zum Umgang mit Verletzung der sexuellen Selbstbestimmung
claudia.paul@ekir.de 0211 3610312

Kreisjugendamt Simmern:
michael.koenig@rheinhunsrueck.de
06761 82545

Anlage 3: Bestätigung für ehrenamtlich Mitarbeitende bei Einwohnermeldeamt zur Beantragung des erweiterten Führungszeugnisses

Evangelische Kirchengemeinde
Emmelshausen-Pfalzfeld

Pfarrerin Michelle Friedrich und **Pfarrer Timo Friedrich**
Kirchstraße 6, 56281 Emmelshausen, Tel.: 06747 326

Gemeindebüro: Marion Braun und **Brigitte Becker**
Kirchstraße 8, 56281 Emmelshausen, Tel. 06747 7320; Fax: 06747 952818

Bestätigung

zur Vorlage beim Einwohnermeldeamt (Bürgerbüro) für die Beantragung eines erweiterten Führungszeugnisses gem. § 30a Abs. 2 Bundeszentralregistergesetz (BZRG)

Frau / Herr _____

wohnhaft in _____

ist für die Evangelische Kirchengemeinde Emmelshausen- Pfalzfeld ehrenamtlich tätig und wird gem. § 72a SGB VIII aufgefordert, für ihre/seine (künftige) Tätigkeit ein erweitertes Führungszeugnis gem. § 30a Abs. 1 Nr. 2a BZRG vorzulegen.

Aufgrund der ehrenamtlichen Mitarbeit wird hiermit gleichzeitig bestätigt, dass die Voraussetzungen für eine Gebührenbefreiung gem. § 10 JVKostG vorliegt.

_____ _____

Ort / Datum Stempel und Unterschrift

Anlage 4: Ehrenerklärung Ehrenamtlicher

Evangelische Kirchengemeinde
Emmelshausen-Pfalzfeld

Pfarrerin Michelle Friedrich und **Pfarrer Timo Friedrich**
Kirchstraße 6, 56281 Emmelshausen, Tel.: 06747 326

Gemeindebüro: Marion Braun und **Brigitte Becker**
Kirchstraße 8, 56281 Emmelshausen, Tel. 06747 7320; Fax: 06747 952818

Ehrenerklärung

zur Sicherstellung des §72a SGB VIII

Hiermit erkläre ich, Frau / Herr _____
(Vorname und Name)

geboren am _____

wohnhaft _____

_____

dass ich nicht wegen einer Straftat nach den §§ 171, 174 bis 174c, 176 bis 180a, 182 bis 184f, 225, 232 bis 233a oder 234 bis 236 des Strafgesetzbuches verurteilt worden bin.

_____ _____
Ort, Datum Unterschrift (der Erziehungsberechtigten)

Hinweis:

Diese Erklärung ersetzt das erweiterte Führungszeugnis nach §30a Absatz 2 BZRG nicht, sondern dient lediglich dazu, spontanes Engagement zu ermöglichen.

Ein erweitertes Führungszeugnis muss nachgereicht werden.

Anlage 5: Dokumentation der Einsichtnahme in erweiterte Führungszeugnisse Ehrenamtlicher gemäß § 72a SGB VIII

Evangelische Kirchengemeinde Emmelshausen-Pfalzfeld

Pfarrerin Michelle Friedrich und **Pfarrer Timo Friedrich**
Kirchstraße 6, 56281 Emmelshausen, Tel.: 06747 326

Gemeindebüro: Marion Braun und **Brigitte Becker**
Kirchstraße 8, 56281 Emmelshausen, Tel. 06747 7320; Fax: 06747 952818

Entsprechend dem Bundeskinderschutzgesetz ist zu überprüfen, ob ein Eintrag über eine rechtskräftige Verurteilung wegen einer Straftat nach den §§ 171, 174 bis 174c, 176 bis 180a, 181a, 182 bis 184f, 225, 232 bis 233a, 234, 235 oder 236 des Strafgesetzbuchs vorhanden ist. Wir weisen darauf hin, dass entsprechend § 72 a SGB VIII jede Person von einer Tätigkeit auszuschließen ist, die entsprechend den oben angeführten Paragrafen rechtmäßig verurteilt ist. Das erweiterte Führungszeugnis darf nicht älter als 3 Monate sein. Eine erneute Einsichtnahme ist nach 5 Jahren vorzunehmen.

_____
Vor- und Nachname des*der Mitarbeitenden

_____
Anschrift

Der*die oben genannte Mitarbeitende hat ein erweitertes Führungszeugnis zur Einsichtnahme vorgelegt. Das erweiterte Führungszeugnis wurde ausgestellt am:

_____
Datum

Es ist kein Eintrag über eine rechtskräftige Verurteilung wegen einer Straftat nach den §§ 171, 174 bis 174c, 176 bis 180a, 181a, 182 bis 184f, 225, 232 bis 233a, 234, 235 oder 236 des Strafgesetzbuchs vorhanden.

Hiermit erkläre ich mich mit der Speicherung der oben angegebenen Daten einverstanden. Gemäß den datenschutzrechtlichen Bestimmungen des § 72a (5) SGB VIII ist eine Weitergabe der Daten nicht gestattet. Die Daten sind spätestens 3 Monate nach Beendigung der Tätigkeit für den freien Träger der Jugendhilfe zu löschen. Kommt es zu keiner Mitarbeit, sind die Daten unverzüglich zu löschen.

_____ _____
Ort, Datum Unterschrift des*der Mitarbeitenden

_____
Unterschrift der Einsicht nehmenden Person

Anlage 6:

Prüfschema nach § 72a SGB VIII

Für ehrenamtlich Mitarbeitende ist die Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses ab einem Wert von. 8 Punkten verpflichtend. Bei Unklarheiten obliegt die Entscheidung dem Presbyteriumsvorsitz.

Punktwert	**0**	**1**	**2**
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 o.ä.)	nie	nicht auszuschließen	immer
wird gemeinsam mit anderen (Gruppenleitern) 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 Jahren	unter 12 Jahren
findet mit regelmäßig wechselnden Kindern / Jugendlichen statt	ja	teils, teils	nein
hat folgende Häufigkeit	ein- bis zweimal	mehrfach	regelmäßi8g
hat folgenden zeitlichen Umfang	stundenweise	mehrere Stunden tagsüber	über Nacht

Anlage 7: Selbstverpflichtungserklärung

_____
(Vor- und Nachname des*der Mitarbeitenden)

Evangelische Jugendarbeit wird in der Beziehung zwischen Menschen und zu Gott gestaltet. Unsere Arbeit mit Kindern und Jugendlichen ist von Respekt, Wertschätzung und Vertrauen geprägt. Wir achten die Persönlichkeit und Würde von Kindern und Jugendlichen, gehen partnerschaftlich mit ihnen um und respektieren individuelle Grenzen.

Selbstverpflichtungserklärung für die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen in der Evangelischen Jugend im Rheinland:

1. Ich verpflichte mich, alles zu tun, damit in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen sexualisierte Gewalt, Vernachlässigung und andere Formen der Gewalt verhindert werden.
2. Ich verpflichte mich, Kinder und Jugendliche vor sexualisierter Gewalt zu schützen und toleriere keine Form von Gewalt.
3. Ich verpflichte mich, dazu beizutragen, ein sicheres, förderliches und ermutigendes Umfeld für Kinder und Jugendliche zu schaffen und/oder zu wahren, in dem ihnen zugehört wird und sie als eigenständige Persönlichkeiten respektiert werden.
4. Ich verpflichte mich, gegen sexistisches, diskriminierendes, rassistisches und gewalttätiges nonverbales oder verbales Verhalten aktiv Stellung zu beziehen.
5. Ich verhalte mich selbst niemals abwertend und unterlasse jede Form von Bedrohung, Diskriminierung, verbaler oder körperlicher Gewalt.
6. Ich verpflichte mich zu einem verantwortungsvollen Umgang mit Nähe und Distanz gegenüber Kindern und Jugendlichen.
7. Ich verpflichte mich, die individuellen Grenzen der Kinder und Jugendlichen zu respektieren und die Intimsphäre und persönliche Schamgrenze zu achten.
8. Ich bin mir meiner besonderen Verantwortung als Mitarbeiter*in bewusst und missbrauche meine Rolle nicht für sexuelle Kontakte zu mir anvertrauten jungen Menschen.
9. Ich achte auf Grenzüberschreitungen durch Mitarbeitende und Teilnehmende in den Angeboten und Aktivitäten der Kinder- und Jugendarbeit. Ich vertusche nichts und werde mich bei konkreten Anlässen umgehend an die*den benannte*n kompetente*n Ansprechpartner*in wenden.
10. Ich nehme Teilnehmende bewusst wahr und achte dabei auch auf mögliche Anzeichen von Vernachlässigung und Gewalt. Wenn ich Formen von Vernachlässigung und Gewalt bei Kindern und Jugendlichen vermute, wende ich mich umgehend an die Leitung der Maßnahme und/oder an die*den benannte*n kompetente*n Ansprechpartner*in.

_____ _____
Datum Unterschrift

Risikoanalyse der Evangelischen Kirchengemeinde Emmelshausen-Pfalzfeld

Eine aktuelle und einrichtungsspezifische Risikoanalyse soll alle zwei Jahre durch den Jugendausschuss erfolgen.

Bergen unsere Gemeindeangebote Risiken?
Mit welchen Kinder- und Jugendgruppen arbeiten wir?
Welche Angebote gibt es in unserer Gemeinde?

- Gibt es Zielgruppen und/oder Personen mit besonderem Schutzbedarf?

Welche Risiken könnten entstehen? Was verändern wir?

_____

_____

_____

Bergen unsere Räumlichkeiten Risiken?
Welche Räumlichkeiten und Gebäude gibt es?
Wie sind diese Räumlichkeiten, wie ist der Außenbereich gestaltet?

- Gibt es abgelegene, nicht einsehbare Bereiche innen oder außen?
- Gibt es Räumlichkeiten, in die sich die Nutzer bewusst zurückziehen können?
- Werden die oben genannten Räume zwischendurch „kontrolliert“?
- Können alle Mitarbeitende alle Räume nutzen? Gibt es noch andere Personen, die regelmäßig Zutritt zum Grundstück oder den Räumlichkeiten haben und sich dort unbeaufsichtigt aufhalten?
- Werden Besucher, die nicht bekannt sind, direkt angesprochen und z.B. nach dem Grund ihres Aufenthaltes gefragt?

Welche Risiken könnten entstehen? Was verändern wir?

_____

_____

_____

Sind Informationen jeder und jedem zugänglich?
Können Schutzbefohlene sich über die aktuellen Ansprechpersonen informieren?
Sind Beschwerdemöglichkeiten offensichtlich?

- Haben alle beteiligten Personen (Mitarbeitende, Kinder, Jugendliche, Sorgeberechtigte) Zugang zu den nötigen Informationen (Regelwerk, Beschwerdemöglichkeiten etc.)?
- Sind die Informationen für alle verständlich (Übersetzungen, leichte Sprache, geschlechtssensibel etc.)?
- Ist der Notfallplan aktuell und allen bekannt?
- Gibt es vertraute, unabhängige, interne bzw. externe Ansprechpersonen, die im altersgerechten Umgang geübt sind?

Welche Risiken könnten entstehen? Was verändern wir?

_____

_____

_____

Steht unser Konzept?
Haben wir ein klares pädagogisches Konzept für die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen?
Gibt es konkrete Handlungsanweisungen für Mitarbeitende, was im pädagogischen Umgang erlaubt ist und was nicht?

- Dürfen Kinder mit nach Hause genommen werden?
- Gibt es Bevorzugungen oder Benachteiligungen von einzelnen Kindern oder Jugendlichen durch Mitarbeitende?
- Gibt es eine Regelung zum Umgang mit Geheimnissen?
- Wird sexualisierte Sprache toleriert?
- Wird jede Art von Kleidung toleriert?
- Ist die Privatsphäre der Kinder und Jugendlichen und der Mitarbeiter definiert?
- Dürfen Räume abgeschlossen werden, wenn Personen sich darin befinden?
- Gibt es ein sexualpädagogisches Konzept?

Welche Risiken könnten entstehen? Was verändern wir?

_____

_____

_____

Bergen unsere Strukturen Risiken?
Ist unser Schutzkonzept aktuell?
Ist Prävention ein wichtiger Teil unseres Gemeindelebens?

- Haben wir ein Präventionskonzept?
- Wird das Thema Prävention in Bewerbungsverfahren aufgegriffen?
- Gibt es Erstgespräche mit interessierten potenziellen Ehrenamtlichen? Wird dabei das Thema „Schutz vor sexualisierter Gewalt“ aufgenommen?
- Wird die Selbstverpflichtungserklärung für ehrenamtlich und beruflich Mitarbeitende genutzt?
- Werden erweiterte Führungszeugnisse regelmäßig von ehrenamtlich und beruflich Mitarbeitenden neu eingefordert?
- Gibt es regelmäßige Fortbildungen zum Thema „Schutz vor sexualisierter Gewalt“?
- Sind die Zuständigkeiten und informelle Strukturen für jeden verlässlich und klar geregelt?
- Sind alle Mitarbeitende über bestehende Regeln informiert?
- Ist unser Verhaltenskodex noch auf dem neusten Stand?
- Funktioniert das Beschwerdemanagement verlässlich?
- Gibt es eine offene Kommunikations- und Feedback-Kultur?

Welche Risiken könnten entstehen?

_____

_____

_____

Folgende Veränderungen sind erfolgt:

_____

_____

_____

_____

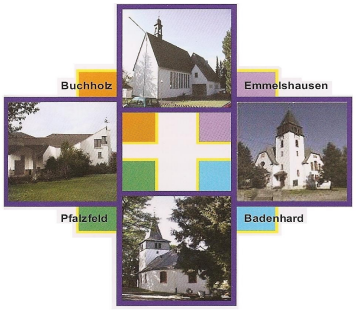
_____

Abschluss der Risikoanalyse

_____ _____

Datum Unterschrift des*der Vorsitzenden des Jugendausschusses

Anlage 9: Beschwerdedokumentation



Beschwerdedokumentation der Evangelischen Kirchengemeinde Emmelshausen-Pfalzfeld

Datum:

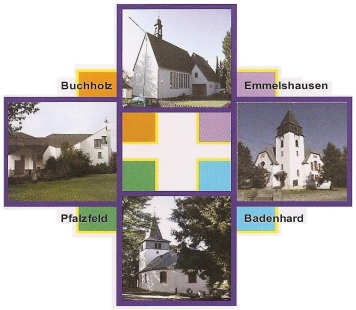
Name des*der Mitarbeitenden	Name der*des Beschwerdemeldenden

Art der Beschwerde

weitergeleitet an / Datum	Unterschrift
Weiteres Vorgehen / Weiterleitung an	Verantwortlich

Rückmeldung an Adressat*in der Beschwerde am / Inhalt

Wiedervorlage am	Verantwortlich



Bearbeitung einer schwerwiegenden Beschwerde der Evangelischen Kirchengemeinde Emmelshausen-Pfalzfeld

Entscheidung zur Reaktion auf die Beschwerde:

☐ keine Konsequenz ☐ folgende Konsequenz

_____

_____

_____

_____

_____

_____

Weitere Maßnahmen (z.B. Schulungen, Diskussion in einem Gemeindegremium usw.)

_____

Zeitpunkt für die Umsetzung beschlossener Veränderungen

_____ _____

Datum Unterschrift

_____

Zeitpunkt der Überwachung / Nachkontrolle der Veränderungen (falls zutreffend)

_____ _____

Datum Unterschrift

Herausgeber

Evangelische Kirchengemeinde Emmelshausen-Pfalzfeld
Kirchstraße 8
56281 Emmelshausen
Telefon: +49 6747 7320
E-Mail: emmelshausen@ekir.de

Redaktion

Mitglieder des Jugendausschusses