



14.9.2023

# Schutzkonzept

gegen sexualisierte Gewalt  
gegenüber Kindern, Jugendlichen  
und Schutzbefohlenen

EVANGELISCHE HEILAND-KIRCHENGEMEINDE  
BONN-BAD GODESBERG

## Inhaltsverzeichnis

I.	<b>Zielsetzung</b> .....	2
II.	<b>Formen von sexualisierter Gewalt</b> .....	4
a.	<b>Grenzverletzungen</b> .....	4
b.	<b>Sexualisiert übergriffiges Verhalten</b> .....	5
c.	<b>Strafrechtlich relevante Formen sexualisierter Gewalt</b> .....	6
d.	<b>Täter:innenstrategie</b> .....	6
e.	<b>Mögliche Anzeichen für sexuelle Gewalterfahrung</b> .....	8
f.	<b>Schutz in der digitalen Welt</b> .....	10
III.	<b>Potenzial- und Risikoanalyse</b> .....	11
IV.	<b>Organisationsstruktur</b> .....	12
a.	<b>Allgemeines Beschwerdemanagement</b> .....	12
b.	<b>Beschwerdemanagement für Kinder und Jugendliche</b> .....	13
c.	<b>Fehlerkultur</b> .....	13
V.	<b>Umgang mit den Mitarbeitenden</b> .....	15
a.	<b>Selbstverpflichtungserklärung</b> .....	15
b.	<b>Abstinenz- und Abstandsgebot</b> .....	15
c.	<b>Führungszeugnis</b> .....	15
d.	<b>Schulungen</b> .....	16
VI.	<b>Verfahrenswege bei Fällen von sexualisierter Gewalt</b> .....	17
a.	<b>Vertrauenspersonen</b> .....	17
b.	<b>Interventionsplan</b> .....	18
c.	<b>Vorgehen in Verdachtsfällen von sexualisierter Gewalt und/oder Kindeswohlgefährdung</b> .....	20
d.	<b>Sexualisierte Gewalt durch Vorgesetzte oder unter Mitarbeitenden</b> .....	21
e.	<b>Meldepflicht</b> .....	21
f.	<b>Kommunikation</b> .....	22
g.	<b>Kooperation mit dem Jugendamt</b> .....	23
VII.	<b>Institutionelle Aufarbeitung und Rehabilitierung</b> .....	24
VIII.	<b>Evaluation und Überarbeitung</b> .....	25
IX.	<b>Anhang</b> .....	26
	<b>Anhang 1: Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung</b> .....	27
	<b>Anhang 2: Potenzial- und Risikoanalyse</b> .....	29
	<b>Anhang 3: Beschwerdeverfahren</b> .....	37
	<b>Anhang 4: Selbstverpflichtungserklärung</b> .....	42
	<b>Anhang 5: Führungszeugnis</b> .....	43
	<b>Anhang 6: Schulungen</b> .....	45
	<b>Anhang 7: Interventionsplan</b> .....	46
	<b>Anhang 8: Meldepflicht</b> .....	47

## **I. Zielsetzung**

Unsere Kirchengemeinde lebt durch die Gemeinschaft der Menschen, die zu ihr gehören und sie besuchen. Ein gutes Miteinander, oft auch persönliche Bekanntschaft und Nähe zu den anderen Gemeindemitgliedern sind über den gemeinsamen Glauben hinaus Merkmale der Verbundenheit. Diese vertrauensvolle Gemeinschaft ist auch die Grundlage unserer Arbeit. Wir leben und vermitteln einen durch Vertrauen und Respekt geprägten Umgang miteinander. Für diese Beziehungsarbeit ist dennoch ein angemessenes Nähe- und Distanzverhältnis wichtig. Wir wollen einander wahrnehmen und annehmen mit unseren jeweiligen Besonderheiten und Bedürfnissen, Ideen und Träumen sowie den individuellen Lebensweisen. In unserer vielfältigen Arbeit wollen wir Räume ermöglichen, in denen sich jeder Mensch ausprobieren und entwickeln kann.

Unser Arbeitsumfeld ist dabei sehr sensibel, da jeder Mensch seine eigenen individuellen Grenzen und seine eigene körperliche Selbstbestimmung hat, welche in jedem Fall geachtet werden müssen.

Ein Verstoß gegen die sexuelle Selbstbestimmung von Menschen gehört zu den schlimmsten Vergehen auf der Welt. Ein solches Vergehen kann zu schwersten und langfristig belastenden Beeinträchtigungen der Lebenswege führen. Wir sind uns dessen bewusst und sind nicht bereit dies so hinzunehmen. Gottes Perspektive der besonderen Zuwendung zu den Schwachen, verpflichtet uns zu besonderer und verstärkter Aufmerksamkeit für die Betroffenen und zur konsequenten Einnahme ihrer Perspektive. Wir betrachten diese Form von Verbrechen als Verhöhnung von Gottes gut gemeinter Schöpfung.

Im Rahmen dieses Schutzkonzeptes beschreiben wir vorrangig den Schutz von Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen vor Formen sexualisierter Gewalt in unserer Einrichtung. Wir fördern und unterstützen darüber hinaus eine weitergehende Sensibilisierung für Formen von Gewalt, auch außerhalb unseres hier beschriebenen Kontextes. Auch diesen betroffenen Menschen sehen wir uns verpflichtet.

Schweigen hilft nur den Täterinnen und Tätern. Wir wollen die Kommunikation über sexualisierte Gewalt erleichtern. Verharmlosung, Wegschauen, mangelnde Vorstellungskraft sowie fehlende Transparenz müssen endgültig überwunden werden. Gemeinsam wollen wir eine noch stärkere Sensibilisierung für das Thema und die vielfältigen Gefahrenlagen erreichen.

Schutz wird nur dann wirksam sein, wenn sexualisierte Gewalt kein Tabuthema mehr darstellt. Die Sensibilisierung wie auch die Sprachfähigkeit über alle Formen von sexualisierter Gewalt sind unabdingbar.

Die Aufarbeitung von Fällen sexualisierter Gewalt ist wichtig und notwendig. Sie soll gesamtgesellschaftlich dazu beitragen, durch sexualisierte Gewalt in der Familie oder in Institutionen erlittenes Leid anzuerkennen und Erkenntnisse für künftige Prävention, Intervention und Aufarbeitung zu gewinnen.

Auch wenn wir keinen Schutz vor sexualisierter Gewalt garantieren können, möchten wir mit Hilfe des nachfolgenden Schutzkonzeptes, unser Möglichstes dazu beitragen und das Risiko minimieren, dass unsere Kirchengemeinde zum Tatort eines solchen Verbrechens wird.

Wir verpflichten uns, alles uns Mögliche dafür zu tun, dass Betroffenen zugehört wird und sie dabei unterstützt werden, über ihre Erfahrungen zu berichten. Unser vorrangiges Ziel ist die Entwicklung einer Kultur der Achtsamkeit.

## **II. Formen von sexualisierter Gewalt**

Jeder Mensch – gleich welchen Alters, welcher Herkunft oder welchen Geschlechts – hat persönliche Grenzen, die durch Handlungen und Äußerungen anderer überschritten werden können.

Es gibt ein breites Spektrum zwischen grenzüberschreitendem Verhalten bis hin zu strafrechtlich relevanten Gewalthandlungen, denn sexualisierte Gewalt beinhaltet viele Facetten.

Insbesondere ist grenzüberschreitendes Verhalten oftmals schwer greifbar, da es hier einen großen subjektiven Empfindungsrahmen gibt. So kann ein Witz zum Beispiel von jemandem als lustig empfunden werden und von jemand anderem als sexistisch. Es ist ein wichtiges Ziel dieses Schutzkonzeptes, Mitarbeitende für das Thema sexualisierte Gewalt und deren Vielfalt zu sensibilisieren. Es ist uns ein besonderes Anliegen, ein Bewusstsein dafür zu schaffen, wie Verhaltensweisen oder Aussagen auf andere Menschen wirken können.

### **a. Grenzverletzungen**

Eigene Grenzen und die der anderen wahrnehmen: Grenzverletzende oder auch grenzüberschreitende Handlungen sind oftmals subjektive Empfindungen und nicht objektiv bewertbar. Bei dem Empfinden und Wahrnehmen einer Grenzverletzung spielen bisher Erlebtes und Erfahrenes eine große Rolle. Sie können auch unabsichtlich passieren, da wir in der Regel erst einmal von unseren eigenen persönlichen und körperlichen Grenzen als Richtwert ausgehen. Neben der fehlenden Sensibilität können auch mangelnde Professionalität oder andere kulturelle, religiöse Normen und Werte Gründe für Grenzüberschreitungen sein. Demnach können auch verletzende und unangebrachte Worte, Witze, heimliche oder vorsichtige Berührungen grenzüberschreitendes Verhalten sein.

#### Beispiele:

- die Jugendleiterin ist dafür bekannt, dass sie in ihrer Kindergruppe die Kinder mit Kosenamen anspricht. Bei ihr werden alle Mädchen „Mäuschen“ und alle Jungen „Süßer“ genannt
- der ehrenamtliche Mitarbeiter in der Konfirmandenarbeit macht den Mädchen des Öfteren Komplimente und betont dabei ihre sexuelle Attraktivität
- der Pfarrer stürmt bei einer Freizeit grundsätzlich ohne anzuklopfen in die Zimmer
- bei der Sommerfreizeit stylen sich auch die ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen auf. Eine trägt ein bauchfreies Top mit tiefem Ausschnitt, durchsichtiger Bluse und einen Minirock
- auf einer Freizeit werden am Kennenlernabend Spiele mit viel Körperkontakt im Dunklen gespielt
- die Mitarbeiterin spricht mit den Senior:innen wie mit einem Kind

- ein Vorgesetzter legt oftmals seine Hand auf die Schulter seiner Mitarbeiterin, obwohl sie zusammenzuckt
- eine Kollegin verdreht immer die Augen, wenn ein Kollege sich zu Wort meldet
- ein Presbyter greift der Pfarrerin an die Taille
- in der Beratung sagt die Seelsorgerin, „Ihre Probleme möchte ich haben“. Sie zeigt sich unzugänglich für die Unsicherheit des/der Anderen
- bei einem Gespräch merken Sie, wie unwohl sie sich fühlen. Ihr innerer Drang ist, das Gespräch abubrechen, weil ihre intime Grenze verletzt wurde

Wenn grenzverletzendes Verhalten nicht thematisiert und korrigiert wird, kann es auch eine Vorstufe von sexualisierter Gewalt darstellen und somit als übergriffiges Verhalten empfunden und eingestuft werden.

### **b. Sexualisiert übergriffiges Verhalten**

In der Regel geschieht übergriffiges Verhalten nicht versehentlich, sondern mit Absicht und beinhaltet ein persönliches Fehlverhalten. Zudem ist es oftmals als ein wiederholendes, missachtendes Verhalten zu werten.

Gründe für sexuell übergriffiges Verhalten können unterschiedlich sein, haben in den meisten Fällen aber mit der gewollten Ausübung von Macht, Gewalt oder aber der Befriedigung der eigenen sexuellen Bedürfnisse zu tun.

Bei sexualisiert übergriffigem Verhalten ist frühzeitiges und bewusstes Wahrnehmen und Melden von Fehlverhalten unabdingbar, um gezielt Interventions- und Korrekturmaßnahmen vorzunehmen.

Wenn „*kuscheln*“ Pflicht wird

Sexualisierte Gewalt kommt in vielen Formen und Abstufungen vor. Alle Situationen, in denen Menschen beginnen, sich unwohl zu fühlen, können von bewussten und unbewussten Übergriffen geprägt sein. Die aufgelisteten Beispiele können grenzverletzende Situationen darstellen, müssen es aber nicht.

Wenn Menschen sich unwohl fühlen

#### Beispiele ohne Körperkontakt:

- Ein ehrenamtlicher Mitarbeiter spielt mit einer Gruppe von jungen Mädchen das Spiel „Wahrheit oder Pflicht“. Hier sollen ihm die Mädchen intime Fragen beantworten und sich gegenseitig küssen.
- Die Jugendleiterin spricht am Lagerfeuer ohne Tabus über ihr Sexualeben mit ständig wechselnden Partnern.
- Die Mitarbeitenden zeigen den Konfirmanden und Konfirmandinnen pornografische Videos aus dem Internet.
- jede Art von Voyeurismus

- jede Art von Exhibitionismus, kann je nach Ausprägung auch eine Straftat sein
- anzügliche und aufdringliche Blicke
- abwertendes, beleidigendes und sexualisiertes Verhalten zum Beispiel in Kommentaren über die Figur, mit vulgären Begriffen oder mit Gesten
- das Erstellen von Nacktfotos, Videos und anderem pornografischen Material unter Ausnutzung einer Abhängigkeit

#### Beispiele mit Körperkontakt:

- in der Jugenddisco tanzt ein Mitarbeiter die Jugendlichen mit sexuell eindeutigen Tanzbewegungen an
- in der Gruppenstunde der Kindergruppe gibt es immer eine „Knuddelzeit“, in der alle Kinder mit der Leiterin kuscheln müssen
- ein Kollege/ein Vorgesetzter gibt gerne im Vorbeigehen Mitarbeiter:innen einen Klaps auf das Gesäß
- der Pfarrer legt die Hand auf das Knie einer Mitarbeiterin
- ungewollte Küsse
- vermeintlich zufällige Berührungen beispielsweise an Brust, Po, Scheide oder Penis
- sexuell übergriffige Pflege
- eine andere Person an ihren/seinen Geschlechtsteilen anfassen zu müssen
- sich heimlich im Gedränge (zum Beispiel bei einer Tanzparty) am Anderen zum Zweck der sexuellen Erregung reiben (Frotteurismus)
- das Eindringen mit Fingern, Zunge, Penis oder Gegenständen in den Mund, den After oder die Scheide von Personen oder der Versuch, dies zu tun
- bei sexuellen Handlungen in einer therapeutischen Situation handelt es sich immer um sexuelle, grenzverletzende (und strafrechtlich relevante) Übergriffe – auch wenn sie für therapeutisch erklärt werden

#### **c. Strafrechtlich relevante Formen sexualisierter Gewalt**

Das Strafgesetzbuch fasst strafrechtlich relevante Formen sexualisierter Gewalt unter den „Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung“ zusammen. Im Anhang können die wichtigsten Paragraphen nachgelesen werden ([Anhang 1](#)). Strafrechtlich relevante Formen von sexualisierter Gewalt können auch Körperverletzung, Nötigung, Erpressung oder sexueller Missbrauch sein. Sie können also mit und ohne Körperkontakt stattfinden.

#### **d. Täter:innenstrategie**

Die Zahl der von sexualisierter Gewalt Betroffenen sind auch heute noch enorm hoch und die Dunkelziffer - vermutlich - bei weitem höher.

Sexualisierte Gewalt ist kein Randphänomen und häufig sind die zu den Täter:innen nahestehende Personen aus dem Freundes- und Familienkreis. Eine ebenfalls größere Rolle spielen Menschen, die in Pflege- und Fürsorgekontexten

arbeiten. Sexualisierte Gewalt durch Jungen/Männer wird immer noch weitaus häufiger aufgedeckt als begangene Taten von Mädchen/Frauen. Sexualisierte Gewalt durch Frauen ist zum einen noch stärker tabuisiert und zum anderen erkennen Jungen/Männer oft erst sehr spät, dass sie Opfer geworden sind. Scham, Rollenstereotypen und eigene physische Reaktionen (zum Beispiel Erregung, Ejakulation) in übergriffigen Situationen können Jungen/Männer oft nicht einordnen und geben sich mehr noch als Mädchen und Frauen eine Teilschuld.

„Es gibt keine typischen Täterpersönlichkeiten.“

Dennoch lassen sich einige Merkmale, Verhaltensweisen und Strategien beobachten.

Täter:innen

- suchen gezielt die Nähe zu Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen
- arbeiten oft in entsprechenden Arbeitsfeldern
- zeigen ein überdurchschnittliches Engagement
- verbringen fast ihre ganze Zeit mit Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen
- suchen gezielt emotional bedürftige Menschen
- bauen gezielt Beziehungs- und Vertrauensverhältnisse zu potenziellen Opfern auf
- bedienen sich des sogenannten Groomings (Anbahnungsphase) mittels Aufmerksamkeit, Anerkennung, Geschenken oder besonderen Aktivitäten
- testen die Widerstände der Betroffenen
- platzieren sexuelle Themen und nehmen „zufällig“ Körperkontakt auf
- erproben und normalisieren spielerisch sexuelle Interaktionen
- bedienen sich psychotrop wirkender Substanzen wie Alkohol oder K.O.-Tropfen
- gehen planvoll vor
- erzeugen Schuldgefühle
- schaffen Mitwissende
- verpflichten zur Geheimhaltung
- sprechen Drohungen und (emotionale) Erpressungen aus
- isolieren Opfer von ihren Freunden und der Familie

Anhand dieser Merkmale und Strategien wird deutlich, sexualisierte Gewalt „passiert nicht aus Versehen, sondern absichtlich und äußerst planvoll – in großem Ausmaß und in Dimensionen, die uns oft nicht klar sind“. Täter:innen suchen sich immer wieder Rechtfertigungen für ihr Handeln und ihr grenzverletzendes Verhalten.

Oftmals fehlen ihnen ein eindeutiges Unrechtsbewusstsein und die Empathie, sich in ihre Opfer hineinzusetzen. Sie nutzen zur eigenen sexuellen Befriedigung ihre Macht- und Autoritätsposition aus und „missbrauchen, misshandeln und



vergewaltigen, weil sie es tun wollen. Die Verantwortung der Taten liegt allein bei ihnen“.

Ein offener Umgang mit dem Thema schränkt die Handlungsspielräume von Täter:innen enorm ein und stärkt die Kinder und Jugendlichen, Eltern und Fachkräfte. Aus diesem Grund wollen wir mit der Implementierung unseres Schutzkonzeptes - soweit es uns möglich ist - sichere Orte schaffen, um potenziellen Täter:innen keinen Raum zu bieten.

Sexualisierte Gewalt findet größtenteils im sozialen Nahraum der Kinder, Jugendlichen und Schutzbefohlenen statt. 80 bis 95 Prozent der Täter:innen sind nahe Bekannte oder Verwandte wie Väter, Mütter, Onkel, Tanten, Großeltern, Freund:innen der Familie, Nachbar:innen, Gruppenleiter:innen, Erzieher:innen, Pfarrer:innen, Ärzt:innen, Lehrer:innen oder Babysitter:innen. Dies sind alles Menschen, denen die Kinder, Jugendlichen und Schutzbefohlenen nahestehen, die sie kennen und denen sie vertrauen. Es sind ganz normale Menschen jeden Alters, jeder sozialen Schicht, unabhängig von Beruf, Herkunft oder sexueller Orientierung. Innerhalb der Gemeinde bestehen solche Täter:in-Opfer-Beziehungen oft zwischen Leitenden beziehungsweise ehrenamtlich Mitarbeitenden und Teilnehmenden. Aber auch das Verhältnis zwischen Leitenden und ehrenamtlich Mitarbeitenden ist ein Beziehungsgeflecht, das potenzielle Täter:innen anzieht. Täter:innen sind sich des Machtgefälles sehr bewusst. Macht auszuüben und die eigene Macht über andere zu spüren, ist ein zentraler Beweggrund, um sexualisierte Gewalt auszuüben. Sie verschafft Täter:innen Befriedigung. Man sieht es keinem Menschen an, ob er andere Menschen missbraucht. Die Täter:innen sind oft Menschen mit tadellosem Ruf. Viele sind kirchlich oder politisch aktiv, beruflich erfolgreich oder engagiert für die Belange von Kindern und Jugendlichen und ihnen Anvertrauten. Niemand würde ihnen zutrauen, dass sie sich an diesen vergreifen. Dies macht es neben dem Abhängigkeitsverhältnis der Betroffenen zu dem/der Täter:in so schwer, sie zu entlarven. Denn viele Betroffene denken, dass ihnen niemand glaubt, da niemand so etwas von einem solchen Menschen erwarten würde.

#### **e. Mögliche Anzeichen für sexuelle Gewalterfahrung**

Betroffene von sexualisierter Gewalt müssen sich oft mehrfach überwinden, andere von ihren Erlebnissen zu berichten, um schlussendlich Unterstützung zu erfahren.

Die Beweggründe sind häufig ein überforderndes Gefühlschaos gespickt mit Wut, Scham, Verzweiflung, Angst, Ohnmacht und eingeredeter Schuld. Insbesondere wenn Täter:innen aus dem familiären Umfeld stammen, befürchten Kinder und Jugendliche das Zerbrechen der Familie und stecken in einem enormen Loyalitätskonflikt.

Es ist für viele ein langer und schwerer Weg, jemanden zu finden, der zuhört, ihnen Glauben schenkt und Hilfe anbietet.

Zwischen Betroffenen und Täter:innen besteht immer ein Machtgefälle. Letztere sind ihrem Opfer überlegen, zum Beispiel:

- in der Familienposition (Vater-Kind, Tante-Neffe, Opa-Enkelin)
- in der beruflichen oder kirchlichen Hierarchie (Gruppenleitung-Gruppenmitglied, Pfarrer:in-Konfirmand:in, Vorgesetzte:r- Mitarbeiter:in)
- im Alter und/oder in der körperlich-sexuellen Entwicklung
- in der emotionalen Abhängigkeit (Leitende - Kinder, Seelsorger:in-Hilfesuchende:r)
- in der geistigen Kapazität (Pfleger:in-Mensch mit geistiger Behinderung)
- in der körperlichen Kraft oder Bereitschaft zu Aggression
- im Wissen, im sozialen Ansehen

Die folgende Liste von Signalen soll als Hinweis dienen, wie Auffälligkeiten aussehen könnten. Wichtig ist hierbei, dass die genannten Auffälligkeiten auch völlig andere Ursachen haben können. Es greift zu kurz, ausschließlich an sexualisierte Gewalt als Ursache zu denken, wenn Kinder, Jugendliche und Schutzbefohlene eine oder mehrere der nachfolgend beschriebenen Verhaltensweisen zeigen. Die Beispiele sollen aber sensibel machen für jene Menschen, die auffällig sind. Und sie sollen dafür sorgen, dass man auf den/die Betroffene:n zugeht, ihnen Vertrauen und Verständnis entgegenbringt. Und vielleicht in einem vertraulichen Gespräch versucht, mehr zu erfahren.

Grundsätzlich ist immer dann besondere Wachsamkeit geboten, wenn sich das Verhalten ändert, ohne dass ein Grund dafür ersichtlich ist.

#### Mögliche Anzeichen für sexuelle Gewalterfahrungen könnten sein:

- unangemessenes sexualisiertes Verhalten
- unangemessene sexualisierte Sprache
- Probleme mit Grenzen der Intimität und Intimsphäre anderer: das Kind, der\*die Jugendliche, der\*die Schutzbefohlene kommt immer wieder zu nah oder ist sehr distanziert
- plötzlich verstärktes Schamgefühl
- unübliches aggressives Verhalten
- häufige oder andauernde Nervosität und Unruhe
- der/die Betroffene wirkt verschlossen und bedrückt, zieht sich in sich zurück, teilt sich weniger als gewohnt mit
- plötzlich veränderte Einstellung gegenüber Zärtlichkeiten, Körperkontakt und Sexualität
- Verweigerung von Hygienemaßnahmen wie Duschen und Waschen oder im Gegenteil übertriebenes Duschen und Waschen
- Meidung bestimmter Orte, Situationen und Personen, oft auch in Verbindung mit abschätzigen Kommentaren

- der/die Schutzbefohlene will nicht mit bestimmten Personen allein sein
- auf einmal keine Lust mehr zur Teilnahme an Veranstaltungen, ohne erkennbares Motiv
- wieder einnässen/einkoten

Darüber hinaus könnten verschiedene körperliche Merkmale auf sexuelle Gewalterfahrungen hinweisen.

Dazu gehören:

- Verletzungen im Genitalbereich
- Hautprobleme
- Essprobleme
- Schlafstörungen oder Übermüdung
- Wahrnehmungsstörungen
- Sich-selbstverletzendes Verhalten wie zum Beispiel Ritzen oder das Ausreißen von Haaren
- Konzentrations- und Leistungsstörungen

(aus: „Ermutigen, Begleiten, Schützen“; Amt für Jugendarbeit EKIR)

#### **f. Schutz in der digitalen Welt**

Die moderne, sich digitalisierende Welt der Film- und Fernsehindustrie sowie die sozialen Medien haben die Generation Selfies und die sogenannten ‚digital natives‘ enorm geprägt und beeinflussen täglich das Leben aller Menschen.

Die meisten gehen ungehemmt mit Bild- und Personenrechten um und sind sich der digitalen Gefahren und Ausmaße nicht umfänglich bewusst. Digitale Medien erleichtern Grenzverschiebungen, fördern und fordern die Selbstdarstellung (digitaler Exhibitionismus) und verändern zudem das Beziehungsleben. Diese fundamentale Veränderung durch die digitalen Medien bietet einen Nährboden für sexualisierte Gewalt. Insbesondere Täter:innen ermöglichen sie einen leichteren, unmittelbareren und ungestörteren Zugang zu ihren potenziellen Opfern.

Sexualisierte Gewalt im digitalen Raum tritt in der Regel durch:

- Cybergrooming (annähern/anbahnen)
- Sexting (erotische/sexuelle Textnachrichten)
- Sextortion (Erpressung und Bloßstellung)
- sexualisierte Peergewalt (Übergriffe/Gewalt unter Kindern und Jugendlichen gleichen Alters)
- Sharegewaltigung (digitale Verbreitung von sexueller Gewalt) und
- Livestream-Missbrauch

auf, um hier diese Formen kurz zu benennen.

Wir sind uns der Gefährdungsdimension der digitalen Welt bewusst, dennoch sind wir uns auch der Grenzen dieses Konzeptes bewusst und verweisen an die Stelle „Unabhängiger Beauftragter für Fragen des sexuellen Kindesmissbrauchs“.

### **III. Potenzial- und Risikoanalyse**

Das Ziel der Potenzial und Risikoanalyse ist es, Stärken und Schwachstellen in den einzelnen Körperschaften aufzustellen und niederzuschreiben. Die Ergebnisse dienen der anschließenden Arbeit. Insbesondere die Risiken sollten beseitigt beziehungsweise so weit wie möglich reduziert werden.

Einige Risiken (zum Beispiel in Seelsorge- und Beratungsangeboten) sind nicht gänzlich zu vermeiden, da es sich in vielen kirchlichen Arbeitsgebieten auch um Vertrauensverhältnisse handelt, die es ebenso zu schützen gilt. Wichtig ist, dass eine klare Haltung bezüglich unvermeidlicher Risiken vorherrscht. Zudem sollten Mitarbeitende sich dieser Risiken bewusst sein und diese in regelmäßigen Abständen thematisieren.

Das Konzept der Potenzial- und Risikoanalyse der Heiland-Kirchengemeinde ist im Anhang zu finden. ([Anhang 2](#))

## **IV. Organisationsstruktur**

Das Schutzkonzept des Kirchenkreises Bad Godesberg-Voreifel bildet den Rahmen für die Schutzkonzepte der zugeordneten Gemeinden und ihrer Einrichtungen. So auch für das Schutzkonzept der Heiland-Kirchengemeinde.

Die Dienst- und Fachaufsicht gegenüber den Mitarbeitenden der Einrichtungen des Kirchenkreises liegt beim KSV und dem/der Superintendent:in. Die jeweiligen Dienst- und Fachaufsichten sind klar geregelt und jeder/jedem Mitarbeitenden bekannt. Die Verfahrenswege zum Schutz gegen sexualisierte Gewalt sind durch das Konzept geregelt.

In der Gemeinde gilt das Presbyterium sowie entsprechend hauptamtliche Mitarbeiter:innen als Fachaufsicht der ehrenamtlich Mitarbeitenden.

Wiederkehrende Sensibilisierungsprozesse erfolgen innerhalb der Teams durch regelmäßige Besprechungen und Reflexionen der eigenen Haltung und Handlungen. Dabei kommt der jeweiligen Leitung eine besondere Verantwortung zu.

Das Schutzkonzept mit allen Abläufen und Zuständigkeiten wird vom Presbyterium der Kirchengemeinde beschlossen und der Superintendentur vorgelegt. Es wird schriftlich alle Mitarbeitende in den einzelnen Arbeitsbereichen vorgehalten.

Der KSV beruft Vertrauenspersonen, die in erster Linie als „Lotsen im System“ fungieren. Sie nehmen im konkreten Fall eine erste Orientierung vor und leiten diese an entsprechend geschulte und beauftragte Personen weiter.

### **a. Allgemeines Beschwerdemanagement**

Ein weiteres Ziel dieses Schutzkonzeptes ist es, klar auf die Abläufe und Verantwortlichkeiten in Bezug auf das Beschwerde- und Notfallmanagement hinzuweisen. Nicht nur in Fällen von sexualisierter Gewalt ist ein klarer und transparenter Ablauf unabdingbar. Ein allgemeines Beschwerdemanagement trägt einen elementaren Teil zur Qualitätssicherung bei.

Beschwerden sehen wir als konstruktive Kritik an, die auf einen Missstand hinweisen. Gemeldete Missstände können somit überprüft und im Bedarfsfall behoben werden. Viele Beschwerden werden nicht vorgetragen, da sie oftmals als nicht erfolgsversprechend angesehen werden. Dem möchten wir mit der Implementierung eines Beschwerdeverfahrens entgegenwirken.

Beschwerden werden von der jeweiligen Leitung des Arbeitsbereichs oder dem Vorsitz des Presbyteriums beziehungsweise der jeweiligen Stellvertretung schriftlich, telefonisch oder persönlich entgegengenommen. Beschwerden werden ernst- und angenommen. Für Beschwerden über Leitungskräfte ist der Superintendent beziehungsweise die Superintendentin zuständig.

Das allgemeine Beschwerdeverfahren ist unabhängig von Anschuldigungen, die den strafrechtlichen Bereich betreffen ([Anhang 3](#)). In Fällen von sexualisierter Gewalt tritt immer der Interventionsplan in Kraft.

## **b. Beschwerdemanagement für Kinder und Jugendliche**

Im Bundeskinderschutzgesetz zur Erlaubnis für den Betrieb einer Einrichtung laut §45 Abs. 2 Satz 3 SGB VIII ist geregelt, dass „zur Sicherung der Rechte von Kindern und Jugendlichen in der Einrichtung geeignete Verfahren der Beteiligung sowie der Möglichkeit der Beschwerde in persönlichen Angelegenheiten Anwendung finden“. Somit wird das Beschwerdemanagement zur tragenden Säule bei der Umsetzung der Rechte von Kindern und Jugendlichen.

Sich beschweren zu können und ein offenes Ohr zu finden, bedeutet Vertrauen aufzubauen und Hilfe zu bekommen. Je breiter das Verständnis von Beschwerden gefasst wird und auch klein wirkende Beschwerden ernst genommen werden, umso höher ist die Wahrscheinlichkeit, dass Kinder und Jugendliche sich mit größeren und ernstesten Problemen entsprechend mitteilen. Somit sind wir angehalten, eine beschwerdefreundliche Einrichtungskultur und gleichzeitig verbindliche Verfahrensstandards zu entwickeln. Niemand darf aufgrund einer Beschwerde benachteiligt, diffamiert oder in einer anderen Art und Weise unter Druck gesetzt werden.

Beschwerden von Kindern sind ernst zu nehmen, zu prüfen, Änderungsmöglichkeiten mit den Kindern und Jugendlichen partizipativ zu eruiieren und zu implementieren.

Innerhalb der Potential- und Risikoanalyse empfehlen wir bisherige Beschwerdemöglichkeiten auf ihre Nutzung und Eignung zu überprüfen. Nicht nur unterschiedliche Ansprechpersonen, sondern auch verschiedene Erreichbarkeitswege sind sinnvoll.

„Kinder und Jugendliche wenden sich in ihrem Alltag bei Sorgen, Nöten und Kritik an Menschen, denen sie vertrauen, die sie gut kennen und einschätzen können und deren Rückmeldung sie als hilfreich erleben.“ Somit sind die Personen, die Kinder ansprechen, in der Regel nicht die von Vorgesetzten bestimmten Personen, sondern ihnen vertraute Menschen aus dem näheren Umfeld. Kinder und Jugendliche suchen sich diese Personen selbst aus. Aus diesem Grund sollten alle Mitarbeitenden über die geltenden Beschwerdewege informiert sein, um sicher in Krisensituationen handeln zu können.

Bei Beschwerden in Fällen von sexualisierter Gewalt ist immer die Vertrauensperson zu informieren.

## **c. Fehlerkultur**

Grundsätzlich streben wir im Kirchenkreis einen konstruktiven Umgang mit Fehlern an. Wir betrachten Fehler als Chance zur Weiterentwicklung und analysieren Entstehungszusammenhänge entsprechend gewissenhaft und sachlich. Fehler sind erlaubt, aber die Suche nach den Ursachen ist unerlässlich, um erneutem Fehlverhalten entgegenzuwirken. Zugeständnisse und der offene Umgang mit Fehlern sollten auch entsprechend honoriert werden. Uns ist bewusst: Eine gute Fehlerkultur ist die Basis für ein professionelles Beschwerdeverfahren.

Allerdings erklären wir: Fehler sind in Bezug auf sexualisierte Gewalt anders zu betrachten! Die Heiland-Kirchengemeinde hat gegenüber sexualisierter Gewalt eine klare Null-Toleranz-Haltung. Gerade im Kontext sexualisierter Gewalt ist ein frühzeitiges Erkennen und Melden von Fehlverhalten unabdingbar, um gezielt Korrektur- und Präventionsmaßnahmen vorzunehmen. Wir streben an, dass sich alle uns anvertrauten Menschen sicher sein können, dass in Fällen von sexualisierter Gewalt nach professionellen Standards gehandelt wird.

Im Blick auf Täter und Täterinnen betonen wir: Jeder Mensch ist für sein Handeln verantwortlich und muss mit entsprechenden Konsequenzen rechnen. Dabei ist es uns ein Anliegen, auch im kirchlichen Sinne, dass wir die Taten und nicht den verantwortlichen Menschen verurteilen.

## **V. Umgang mit den Mitarbeitenden**

Alle Mitarbeitenden – ehrenamtlich sowie hauptamtlich – in der Heiland-Kirchengemeinde sind für die Umsetzung unseres Schutzkonzeptes mitverantwortlich. Es ist unser Ziel, alle zu sensibilisieren und entsprechend ihres Arbeitsgebietes regelmäßig zu schulen.

Alle beruflich Mitarbeitenden haben ein erweitertes Führungszeugnis vorzulegen und müssen die Selbstverpflichtungserklärung unterzeichnen.

Die in festen Gruppen mithelfenden ehrenamtlichen Mitarbeitenden, die Kontakt zu Schutzbefohlenen haben, müssen ein erweitertes Führungszeugnis beantragen und vor Arbeitsbeginn dem/der Ansprechpartner:in der Kirchengemeinde vorlegen. Zudem ist die Selbstverpflichtung von allen ehrenamtlich Mitarbeitenden zu unterzeichnen.

Allen Mitarbeitenden, sowohl ehrenamtlich wie auch hauptamtlich, liegt das Präventionskonzept und der Interventionsplan vor.

### **a. Selbstverpflichtungserklärung**

Die Voraussetzung zur beruflichen und ehrenamtlichen Mitarbeit in der Heiland-Kirchengemeinde ist die Unterzeichnung der Selbstverpflichtungserklärung, die als erster Orientierungsrahmen für einen respektvollen, wertschätzenden und grenzachtenden Umgang dient. Mit Hilfe der Selbstverpflichtungserklärung soll noch einmal sensibilisiert und der Blick für die schützenswerten Belange von Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen geschärft werden.

Zu Dienstbeginn verpflichten sich die beruflich und ehrenamtlich Mitarbeitenden mit ihrer Unterschrift, das von der Heiland-Kirchengemeinde gewünschte Verhalten ernst zu nehmen ([Anhang 4](#)).

### **b. Abstinenz- und Abstandsgebot**

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.

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

### **c. Führungszeugnis**

Alle beruflich Mitarbeitenden sowie alle in festen Gruppen mithelfenden ehrenamtlichen Mitarbeitenden ab einem Alter von 14 Jahren, müssen ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen.

Besteht ein ehrenamtliches oder berufliches Arbeitsverhältnis in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen ist dies gemäß Bundeskinderschutzgesetz §72a SGB VIII



gesetzlich vorgeschrieben, um sicherzustellen, dass keine „einschlägig“ vorbestraften Personen in diesem Tätigkeitsfeld beschäftigt werden.

Rechtskräftig verurteilte Personen bezüglich Straftaten nach den §§171, 174 bis 174c, 176 bis 180a, 181a, 182 bis 184f, 184i, 184j, 184k, 184 l 201a, 225, 232 bis 233a, 234, 235 oder 236 des Strafgesetzbuches sind grundsätzlich von einer Tätigkeit auszuschließen.

Die Heiland-Kirchengemeinde stellt sicher, dass diese Vorschriften eingehalten werden, und veranlasst die Vorlage des Zeugnisses bei Einstellung bzw. Beginn der ehrenamtlichen Arbeit. Zudem achtet die Heiland-Kirchengemeinde auf die regelmäßige Wiedervorlage gemäß §30 Absatz 5 und §30a Absatz 2 des Bundeszentralregisters.

Der Evangelische Verwaltungsverband in Bonn (Personalabteilung) dokumentiert, archiviert und verwaltet die Daten entsprechend den Bestimmungen des Datenschutzes.

Die Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses erfolgt nach den Vorgaben der kommunalen Gebietskörperschaft (in der Regel längstens fünf Jahre) und ist von der Personalabteilung zu initiieren ([Anhang 5](#)).

#### **d. Schulungen**

In Schulungen werden Mitarbeitende allgemein für das Thema sexualisierte Gewalt sensibilisiert, für den Umgang mit einem Verdachtsfall geschult und über die internen Verfahrenswege informiert.

Die Inhalte und die Zielgruppen der einzelnen Fortbildungsmodule unterscheiden sich je nach Einsatzort und Verantwortungsbereich. Alle Mitarbeitenden nehmen nach erfolgter Tätigkeitsaufnahme an einer individuellen Schulung teil. Eine Auffrischung muss nach Kirchengesetz nicht sein, wäre aber mindestens alle fünf Jahre sinnvoll. In Anlehnung an die EKIR und deren erstellte Schulungsmaterialien (hinschauen-helfen-handeln) werden die Schulungen von Mitarbeitenden des Kirchenkreises durchgeführt, die im Vorfeld an den Multiplikatoren-Schulungen teilgenommen haben.

Es wird drei Fortbildungsmodule geben: Basismodul – Intensivmodul – Leitungsmodul ([Anhang 6](#)).

Die Heiland-Kirchengemeinde stellt die Einhaltung und Umsetzung der Vorgaben für die ehrenamtlichen Mitarbeitenden sicher. Während die Superintendentur die Einhaltung und Umsetzung der Vorgaben für die beruflich Mitarbeitenden sicherstellt. Durch sie erfolgt eine jährliche Abfrage bezüglich Neueinstellungen und Schulungsbedarfen.

Mitarbeitende, die im Besitz einer „Jugendleiter:innencard“ (Juleica) sind, haben diese Bausteine im Rahmen der Juleica-Schulung bereits absolviert. Das Amt für Jugendarbeit hat in Zusammenarbeit mit der Ansprechstelle der EKIR die Inhalte der Schulungen an die entsprechenden Bausteine angepasst.

Nach erfolgten Neueinstellungen ist die Schulung innerhalb eines Jahres zu absolvieren. Die Teilnahme zählt als Dienstzeit.

## **VI. Verfahrenswege bei Fällen von sexualisierter Gewalt**

Die Vermutung eines Falles von sexualisierter Gewalt bedeutet eine enorme Herausforderung für alle Beteiligten. In Krisensituationen ist ein verlässlicher Interventionsplan als Handlungsleitfaden mit Schritten und Konsequenzen erforderlich. Im Folgenden verankern wir in dem vorliegenden Schutzkonzept die grundlegenden Verfahrensregelungen, die Zuständigkeiten und die einzubindenden Strukturen.

Bei einem Vorfall in einer Kirchengemeinde liegt die Zuständigkeit bei dem Presbyterium der jeweiligen Gemeinde. Das Presbyterium bleibt in der Verantwortung, Superintendent:in und Interventionsteam des Kirchenkreises beraten und unterstützen den Träger.

Die Strukturen in Form von Vertrauenspersonen und synodalem Interventionsteam sind durch den Kreissynodalvorstand des Kirchenkreises Bad Godesberg-Voreifel beschlossen.

### **a. Vertrauenspersonen**

Für die Mitteilung von sexualisierter Gewalt gibt es im Kirchenkreis vom Kreissynodalvorstand berufene Vertrauenspersonen. Der Kirchenkreis folgt der Empfehlung der EKIR und beruft durch die Kreissynode zwei Vertrauenspersonen. Sie sind Ansprechpersonen für Betroffene sowie Ratsuchende und haben Kenntnisse über Verfahrenswege, Beratungsstellen und Hilfseinrichtungen. Sie nehmen die Erstmeldung von Verdachtsfällen auf und geben, entsprechend ihrer Lotsenfunktion, diese weiter beziehungsweise klären über das weitere Vorgehen auf. Im Bedarfsfall unterstützen sie Betroffene bei der ersten Kontaktaufnahme mit der landeskirchlichen Ansprechstelle. In begründeten Verdachtsfällen weisen sie auf die Meldepflicht der Mitarbeitenden an die Meldestelle der EKIR weiter.

Die Vertrauenspersonen nehmen an den Tagungen des Netzwerks Vertrauenspersonen der EKIR teil und bilden sich regelmäßig fort.

Im Überblick haben die Vertrauenspersonen folgende Aufgaben:

- Ansprechbarkeit rund um das Thema sexualisierte Gewalt
- Anlaufstelle für Betroffene und Angehörige
- Anlaufstelle für Mitarbeitende, bei denen eine Vermutung oder ein Verdacht aufkommt oder vorliegt
- Sortieren der Informationen und Dokumentation der mitgeteilten Verdachtsfälle
- Weitergabe der Informationen an das Interventionsteam
- Vertrauliche Beratung bei der landeskirchlichen Ansprechstelle
- Unterstützung ehrenamtlich Mitarbeitender bei der Meldung in Fällen mit begründetem Verdacht bei der landeskirchlichen Meldestelle
- Kontaktvermittlung zu flankierenden Angeboten und professionellen Hilfsangeboten

Die Vertrauenspersonen des Kirchenkreises Bad Godesberg-Voreifel sind:

**Sabine Cornelissen**

Frauenbeauftragte des  
Kirchenkreises  
sabine.cornelissen@ekir.de  
Tel.: 0228 30 787 14

**Thomas Dobbek**

Diplom-Psychologe

**Maria Heisig**

Diplom-Psychologin

**Enya Voskamp**

Fachberaterin Sexualisierte Gewalt

Tel.: 0228 6880 150

Auf der Ebene der Kirchengemeinde hat das Presbyterium der Heiland-Kirchengemeinde ebenfalls drei Vertrauenspersonen ernannt, um ggfs. einen Kontakt zu den Vertrauenspersonen des Kirchenkreises herzustellen, da für manche eine erste Kontaktaufnahme mit einer bekannten Person einfacher ist.

Ansprechpersonen der Ev. Heiland-Kirchengemeinde

**Elke Kohls**

Vorsitzende des Jugendausschusses  
elke.kohls@heilandkirche.de  
Tel.: 0228 36 97 66 9

**Ruth Schnittker**

Diakoniekirchmeisterin  
ruth.schnittker@heilandkirche.de  
Tel.: 0176 427 935 30

**Sebastian Vick**

Gemeindepädagogischer Mitarbeiter  
sebastian.vick@heilandkirche.de  
Tel.: 0151 168 367 26

**b. Interventionsplan**

Kinder, Jugendliche und Schutzbefohlene suchen sich oftmals eine vertraute Person im näheren Umfeld und öffnen sich dort, wo sie sich sicher und verstanden fühlen. Diese vertraute Person ist in der Regel nicht die Vertrauensperson. Daher ist es notwendig, dass alle Mitarbeitenden in der Gemeinde über die Vertrauensperson informiert sind. Idealerweise hängen in jeder Einrichtung Flyer und Plakate mit entsprechenden Kontakt-Informationen aus.

Ehrenamtlich wie beruflich Mitarbeitende, die einen Fall von sexualisierter Gewalt zugetragen bekommen haben, sollten sich ausdrücklich an die Vertrauensperson wenden oder bei Beratungsbedarf zur Einschätzung des Verdachts an die landeskirchliche Ansprechstelle, bei begründetem Verdacht an die landeskirchliche Meldestelle.

Der Interventionsplan dient als strukturierter Handlungsleitfaden für ein professionelles Handeln und soll allen beteiligten Personen Handlungssicherheit bieten.

Es sind sowohl drei unterschiedliche Handlungsebenen in den Blick zu nehmen:

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

wie auch drei unterschiedliche Fallkonstellationen:

- sexualisierte Gewalt durch Mitarbeitende
- sexualisierte Gewalt von der berichtet wird, die aber außerhalb der Kirche stattgefunden hat,
- sexualisierte Gewalt unter Schutzbefohlenen in der Kirche

Nach einer erfolgten Intervention gemäß des Interventionsplans ist eine Aufarbeitung der Vorkommnisse und gegebenenfalls die Rehabilitierung einer Person essenziell. Fälle von sexualisierter Gewalt fügen allen beteiligten Personen und der Kirche großen Schaden zu. Ein Konzept zur Rehabilitation (wenn sich zum Beispiel herausstellt, dass die Beschuldigungen nicht zutreffen) ist enorm wichtig, insbesondere, wenn die beschuldigte Person in ihrer sozialen oder auch ökonomischen Existenz vernichtet wird. Auch da hat der Kirchenkreis eine Verantwortung. Aufgrund der Fürsorgepflicht für beschuldigte Mitarbeitende sind auch Aufarbeitung und Rehabilitierung Bausteine eines Schutzkonzeptes.

Beim Handeln in Verdachtsmomenten oder bei Meldung über einen Fall von sexualisierter Gewalt fühlen sich viele Mitarbeitende erst einmal hilflos, da sie nicht jeden Tag mit diesen Themen konfrontiert sind. Daher sind neben dem Wissen um die Strukturen Handlungsleitfäden und Schulungen enorm wichtig. An dieser Stelle wollen wir als ersten Handlungsleitfaden auf die ERNST-Formel verweisen:

**E**rkennen

**R**uhe bewahren

**N**achfragen

**S**icherheit herstellen

**T**äter:innen stoppen und Betroffene erkennen

Das fasst die wichtigsten Handlungsempfehlungen in Krisensituationen zusammen ([Anhang 7](#)).

### **c. Vorgehen in Verdachtsfällen von sexualisierter Gewalt und/oder Kindeswohlgefährdung**

Entsteht durch Beobachtungen oder Äußerungen von Mitarbeitenden, externen Personen oder Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen ein Verdacht von sexualisierter Gewalt oder einer anderen Kindeswohlgefährdung, sind diese detailliert zu dokumentieren. Äußerungen von Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen sind möglichst wörtlich zu notieren.

Im ersten Vorgehen wird nicht zwischen Verdachtsfällen oder Wissen um Kindeswohlgefährdungen unterschieden. Im weiteren Verlauf, bei der Erhärtung des Verdachtes und den entsprechenden eintretenden Konsequenzen, sind sie sehr wichtig. Daher ist bei der Dokumentation festzuhalten, um welchen Verdachtsfall es sich handelt.

- Verdachtsfall einer Kindeswohlgefährdung durch Mitarbeitende
- Verdachtsfall einer Kindeswohlgefährdung durch externe Personen
- Verdachtsfall einer Kindeswohlgefährdung durch Kinder und Jugendliche untereinander

In Verdachtsfällen von Kindeswohlgefährdung werden die notwendigen Schritte nach Paragraf 8a SGB VIII (Schutzauftrag bei Kindeswohlgefährdung) eingeschlagen. Beruflich Mitarbeitende sind dazu verpflichtet, bei gewichtigen Anhaltspunkten für eine Kindeswohlgefährdung eine Gefährdungseinschätzung vorzunehmen und die Kindeswohlgefährdung dem Jugendamt zu melden, wenn die im Schutzplan vorgesehenen Maßnahmen das Kindeswohl nicht sichern können.

Alle Mitarbeitenden sind in diesen Situationen dazu angehalten, sich an die Vertrauensperson im Kirchenkreis zu wenden. Die Vertrauensperson kann diesen bei einer ersten Einschätzung der Situation Unterstützung anbieten. Zudem hat sie genaue Kenntnis über die Verfahrenswege und den Interventionsplan und hat alle notwendigen Kontaktdaten zur Hand.

Sofern es nicht um einen Verdacht gegen kirchliche Mitarbeitende geht, sollte ein Verdachtsfall zum Beispiel im Team offen thematisiert werden. Ziel ist Geheimnissen - gerade bei sexualisierter Gewalt - keinen Raum zu geben. Im Team sollte der entsprechende Verdachtsfall unter Einbeziehung der Leitung und einer insoweit erfahrenen Fachkraft besprochen werden, um weitere Beobachtungen und Äußerungen zusammenzutragen. Die Vermutungen sind zu überprüfen und das weitere Verfahren abzustimmen.

In jedem Fall ist abzuwägen zwischen dem Anspruch, Geheimnissen keinen Raum zu geben, und dem Schutz aller beteiligten Personen.

- Können Verdachtsmomente ausgeräumt werden, sind keine weiteren Schritte erforderlich

- Werden weitere Informationen zur Einschätzung benötigt, ist es sinnvoll, Schutzbefohlene gezielter zu beobachten. Im Anschluss erfolgt eine erneute Gefährdungseinschätzung
- Bei latenter Gefährdung sind Schutzbefohlene, sofern das im Rahmen der Arbeit möglich ist, zu schützen und entsprechende Maßnahmen vorzunehmen

Im Verdachtsfall in einer Einrichtung ist umgehend die Vertrauensperson zu informieren.

#### Ablauf:

- Darstellung des Verdachts durch die Person, der der Verdacht mitgeteilt wurde, bei der Vertrauensperson
- Gefährdungseinschätzung bei minderjährigen Betroffenen mit einer insoweit erfahrenen Fachkraft gem. § 8a SGB VIII und mit dem Interventionsteam
- Vereinbarung von Maßnahmen zum Schutz des betroffenen Schutzbefohlenen
- Prüfung der Möglichkeit einer Strafanzeige
- Prüfung der Einschaltung des Jugendamtes
- Vereinbarung über das weitere Vorgehen
- Entscheidung über eine Freistellung des/der Mitarbeitenden
- Bei minderjährigen Betroffenen Einbeziehung der Personensorgeberechtigten, sofern hierdurch das Kindeswohl nicht gefährdet wird
- Gegebenenfalls Hinzuziehung eines Juristen bzw. einer Juristin
- Bei Kitas: Information an den örtlichen öffentlichen Jugendhilfeträger und das Landesjugendamt
- Verpflichtung zur Verschwiegenheit
- Bei begründetem Verdacht Meldepflicht an die landeskirchliche Meldestelle.
- Treffen einer eindeutigen und ausreichenden Sprachregelung hinsichtlich des Verdachts auch für die Öffentlichkeit
- Aufarbeitung nach einem Vorfall
- Rehabilitierung

#### **d. Sexualisierte Gewalt durch Vorgesetzte oder unter Mitarbeitenden**

In Fällen von sexualisierter Gewalt durch Vorgesetzte oder unter Mitarbeitenden greift das Allgemeine Gleichstellungsgesetz (AGG) zum Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz.

Handelt es sich bei dem/der Beschuldigten um eine:n Pfarrer:in/Kirchenbeamte:in kann zusätzlich zum Dienstrechtsverfahren auch ein Disziplinarverfahren eingeleitet werden. Die Einleitung eines Verfahrens nach dem Disziplinarrecht der Evangelischen Kirche in Deutschland (EKD) und dem Ausführungsgesetz der EKIR kann für Mitarbeitende im Kirchenkreis nur durch das Landeskirchenamt erfolgen.

#### **e. Meldepflicht**

Bei begründetem Verdacht besteht eine Meldepflicht an die landeskirchliche Meldestelle. Wenn Unsicherheit besteht, ob ein Verdacht vage oder begründet ist, kann die Vertrauensperson im Kirchenkreis hierzu beraten oder man kann sich an die landeskirchliche Ansprechstelle wenden. Alle beruflich Mitarbeitenden sind verpflichtet, die Meldung bei der Meldestelle selbst (telefonisch/per Mail oder persönlich nach Vereinbarung) vorzunehmen, bei ehrenamtlich Tätigen kann die Meldung auf Wunsch durch die Vertrauensperson erfolgen.

Die Aufarbeitung aller Vorfälle und Verdachtsfälle von sexualisierter Gewalt und Kindeswohlgefährdung dient der Weiterentwicklung des Kirchenkreises. Die Fälle werden vom Interventionsteam unter Einbeziehung von internen und gegebenenfalls externen Fachkräften analysiert. Die Ergebnisse dienen der Verbesserung des Gesamtgefüges und einem besseren Schutz der uns anvertrauten Menschen ([Anhang 8](#)).

#### **f. Kommunikation**

Neben einer positiven Fehlerkultur wollen wir auch eine wertschätzende, enttabuisierte und angstfreie Gesprächskultur fördern. Ein gemeinsames Verständnis, eine klare Haltung und eine offene, wie auch transparente Kommunikation haben eine identitätsstiftende Wirkung. Sie schützt und stärkt Kinder, Jugendliche und Schutzbefohlene sowie Mitarbeitende. Zudem leistet sie einen wichtigen Beitrag zur Enttabuisierung und zur besseren Wahrnehmung von Verdachtsmomenten.

In Fällen von sexualisierter Gewalt ist es unerlässlich, klare Kommunikationsstrategien und verantwortliche Personen festzulegen, um unkontrollierbaren Dynamiken entgegenzuwirken. Eine professionelle Kommunikation mit dem Ziel, nichts zu vertuschen, aber auch weder Fürsorgepflicht noch Datenschutzvorschriften zu verletzen, ist essenziell.

In auftretenden Krisensituationen gibt es im Kirchenkreis Bad Godesberg-Voreifel eine klare Kommunikationsstruktur, an die sich alle Personen verbindlich halten. Wir unterscheiden zudem zwischen der externen und internen Kommunikation.

- Externe Kommunikation

Die Ansprechperson ist der/die Superintendent:in. Er/sie wird unterstützt durch das Interventionsteam in Abstimmung mit der landeskirchlichen Ebene.

Alle weiteren Personen sind angehalten, sich in keiner Richtung zu dem Verfahren und all seinen Aspekten zu äußern. Es erfolgt immer: „Kein Kommentar“. Zuwiderhandlungen und Verstöße gegen abgestimmte Verfahrensregeln haben dienstrechtliche Konsequenzen.

- Interne Kommunikation

Auch die Kommunikation und Information nach innen erfolgt ausschließlich durch den/die Superintendenten:in oder mittels beauftragter Personen. Es erfolgen keine Kommentierungen durch weitere Personen.

Alle mittelbar und unmittelbar einbezogenen Personen bewahren völliges Stillschweigen über ihnen bekannt gewordene Aspekte des Verdachtsfalles.

#### **g. Kooperation mit dem Jugendamt**

Dem Kirchenkreis Bad Godesberg-Voreifel und der Heiland-Kirchengemeinde ist es ein großes Anliegen mit den Jugendämtern gemeinsam für den Kinderschutz einzutreten. Gemäß dem Schutzauftrag nach Paragraf 8a SGB VIII sollen nachhaltige und effektive Kooperationsformen zwischen Jugendämtern und Trägern aufgebaut und weiterentwickelt werden.

Aus diesem Grund haben wir unser Schutzkonzept dem zuständigen Jugendamt vorgelegt.



## VII. Institutionelle Aufarbeitung und Rehabilitation

Um weitere Schäden zu vermeiden ist es für uns unerlässlich, eine Aufarbeitungs- und Rehabilitierungsstrategie in Fällen von sexualisierter Gewalt zu entwickeln. Diese soll dazu dienen, eine traumatisierte Institution wieder handlungsfähig zu machen und zu stabilisieren. Entsprechend sind alle Beteiligten, primär wie sekundär, in den Blick zu nehmen und bei der Verarbeitung der Geschehnisse zu unterstützen.

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.

Daraus ergeben sich folgende wichtige Punkte bei der Aufarbeitung:

- Identifizierung und Behebung der Fehlerquellen
- Beratung und Unterstützung durch externe Fachkräfte einholen
- Hilfs- und Unterstützungsangebote für direkt Betroffene
- Klare Verfahrensabläufe installieren

Ist eine Person zu Unrecht eines Falles von sexualisierter Gewalt beschuldigt worden, muss diese angemessen und vollständig rehabilitiert werden. Falschaussagen und Beschuldigungen können verschiedene Motivationen vorausgehen. Diese Motive sind zu eruieren, um entsprechend angemessene Schritte zur Rehabilitation einzuleiten. Wollte eine erwachsene Person jemandem absichtlich Schaden zufügen, hat dies strafrechtliche Konsequenzen. Hat ein Kind/ein Jugendlicher eine Person zu Unrecht beschuldigt, so sind die damit einhergehenden Folgen zu thematisieren und bei der Entwicklung eines Problembewusstseins zu unterstützen. In Fällen der Beschuldigung aufgrund von Fehlinterpretationen müssen diese transparent und unmissverständlich aufgeklärt werden.

In Fällen der Rehabilitation sind anschließend folgende Punkte zu beachten:

- Sensibilisierung für die Folgen von Falschbeschuldigungen
- Unterstützungsmaßnahmen zur Wiedereingliederung
- Gegebenenfalls Bereitstellung eines anderen und angemessenen Arbeitsplatzes
- Erkennen der Motivlagen der Beteiligten
- In dem Fall, dass einer betroffenen Person zunächst nicht geglaubt wurde oder die Mitteilung nicht ernst genommen wurde, sind geeignete Wege für eine Entschuldigung und angemessene Maßnahmen zur Rehabilitation der Betroffenen zu treffen und durchzuführen.

Rehabilitierungsmaßnahmen sind immer im Kreis derer durchzuführen, denen der ungerechtfertigte Verdacht bekannt wurde.

## **VIII. Evaluation und Überarbeitung**

Die Heiland-Kirchengemeinde unterzieht das vorliegende Schutzkonzept hinsichtlich neuester Standards und unter Einbeziehung des stetigen Wandels der regelmäßigen Überarbeitung. Wir lehnen den Zeitraum zur Überarbeitung des Schutzkonzeptes an die Überarbeitung des Schutzkonzeptes des Kirchenkreises Bad Godesberg – Voreifel an, welcher sein Konzept mit einer Frequenz von vier Jahren überarbeitet. Unabhängig davon ist die jährliche Aktualisierung der personenbezogenen Daten und die entsprechende Überarbeitung der enthaltenen Listen und Pläne.

Damit allen Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen ein wirksamer Schutz gegen Gewalt zu Teil wird, ist es zudem unabdingbar, dass die Arbeit mit dem Schutzkonzept und die fachgerechte Beurteilung evaluiert werden.

## **IX. Anhang**

Anhang 1 Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung

Anhang 2 Potenzial- und Risikoanalyse

Anhang 3 Beschwerdeverfahren

Anhang 4 Selbstverpflichtungserklärung

Anhang 5 Führungszeugnis

Anhang 6 Schulungen

Anhang 7 Interventionsplan

Anhang 8 Meldepflicht

## **Anhang 1: Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung**

Strafrechtlich relevante Gewalthandlungen sind neben dem Tatbestand der Körperverletzung auch „Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung“, die im 13. Abschnitt des StGB in den §§ 174 - 184g benannt sind. Es handelt sich hier z.B. um Straftaten wie Belästigung, Missbrauch, Nötigung, Vergewaltigung, Exhibitionismus, Kinderpornografie und mehr.

**§ 171** Verletzung der Fürsorge- oder Erziehungspflicht

**§ 174** Sexueller Missbrauch von Schutzbefohlenen

**§ 174a** Sexueller Missbrauch von Gefangenen, behördlich Verwahrten oder Kranken und Hilfsbedürftigen in Einrichtungen

**§ 174b** Sexueller Missbrauch unter Ausnutzung einer Amtsstellung

**§ 174c** Sexueller Missbrauch unter Ausnutzung eines Beratungs-, Behandlungs- oder Betreuungsverhältnisses

**§ 176** Sexueller Missbrauch von Kindern

**§ 176a** Schwerer sexueller Missbrauch von Kindern

**§ 176b** Sexueller Missbrauch von Kindern mit Todesfolge

**§ 177** Sexueller Übergriff; sexuelle Nötigung; Vergewaltigung

**§ 178** Sexueller Übergriff, sexuelle Nötigung und Vergewaltigung mit Todesfolge

**§ 180** Förderung sexueller Handlungen Minderjähriger

**§ 180a** Ausbeutung von Prostituierten

**§ 181a** Zuhälterei

**§ 181b** Führungsaufsicht

**§ 182** Sexueller Missbrauch von Jugendlichen

**§ 183** Exhibitionistische Handlungen

**§ 183a** Erregung öffentlichen Ärgernisses

**§ 184** Verbreitung pornographischer Schriften

**§ 184a** Verbreitung gewalt- oder tierpornographischer Schriften

**§ 184b** Verbreitung, Erwerb und Besitz kinderpornographischer Schriften

**§ 184c** Verbreitung, Erwerb und Besitz jugendpornographischer Schriften

**§ 184d** Zugänglichmachen pornographischer Inhalte mittels Rundfunk oder Telemedien; Abruf kinder- und jugendpornographischer Inhalte mittels Telemedien

**§ 184e** Veranstaltung und Besuch kinder- und jugendpornographischer Darbietungen

**§ 184f** Ausübung der verbotenen Prostitution

**§ 184g** Jugendgefährdende Prostitution

**§ 184i** Sexuelle Belästigung

**§ 184j** Straftaten aus Gruppen

**§ 184k** Verletzung des Intimbereichs durch Bildaufnahmen

**§ 184l** Inverkehrbringen, Erwerb und Besitz von Sexpuppen mit kindlichem Erscheinungsbild

**§201a** Verletzung des höchstpersönlichen Lebensbereichs und von Persönlichkeitsrechten durch Bildaufnahmen

**§ 201a Absatz 3** stellt unter Strafe, wer Bildaufnahmen, die die Nacktheit einer nicht volljährigen Person zum Gegenstand haben, herstellt oder anbietet, um sie einer dritten Person gegen Entgelt zu verschaffen, oder sich oder einer dritten Person gegen Entgelt verschafft

**§ 225** Missbrauch von Schutzbefohlenen

**§ 232** Menschenhandel

**§ 233** Ausbeutung der Arbeitskraft

**§233a** Ausbeutung unter Ausnutzung einer Freiheitsberaubung

**§ 234** Menschenraub

**§ 235** Entziehung Minderjähriger

**§ 236** Kinderhandel

## Anhang 2: Potenzial- und Risikoanalyse

### 1. Gemeinde

#### a. Mit welchen uns anvertrauten Personen arbeiten wir?

##### Welche Angebote gibt es in unserer Gemeinde?

	Ja	Nein
Krabbelgruppen		X
Kinderkirche		X
Kinderbibeltag / -woche	X	
Kinder- / Jugendchor	X	
Kinder- / Jugendorchester		X
Jugendkirche		X
Konfirmand:innengruppen	X	
Hausaufgabenhilfe	X	
Kinder- / Jugendpatenschaften		X
Kindergruppen		X
Jugendgruppen		X
Kinderfreizeiten		X
Jugendfreizeiten	X	
Offene Arbeit / Projekte	X	
Finden Übernachtungen statt?	X	
Sind Wohn- oder Transportsituationen vorhanden?	X	
Anvertraute Menschen in der Seelsorge / Beratung	X	
Anvertraute Menschen in der Pflege		X
Anvertraute Menschen in Fahrdiensten	X	

#### b. Gibt es Zielgruppen und / oder Personen mit besonderem Schutzbedarf?

	Ja	Nein
Kinder unter 3 Jahren		X
Kinder mit erhöhtem Pflegebedarf		X
Kinder / Jugendliche mit Behinderungen		X
Erwachsene mit Behinderungen		
Kinder und Jugendliche mit Fluchterfahrung		X
Seelsorge	X	
Beratung	X	
hilfebedürftige Menschen	X	

Fragen zur Bearbeitung:

- Wer ist dafür verantwortlich?
- Welche Risiken können daraus entstehen?
- Zukünftige Maßnahmen zur Abwendung:
- Bis wann muss das behoben sein?
- Zur Vorlage am:

Die Verantwortung für die einzelnen Gruppen inklusive der Teilnehmenden liegt bei der entsprechenden Gruppenleitung. Für die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen, außer bei Chorprojekten liegt die Verantwortung bei Jugendleiter Sebastian Vick bzw. stellvertretend bei den ehrenamtlichen Gruppenleitungen. Bei der musikalischen Arbeit – egal ob jung oder alt – liegt die Verantwortung bei Kantor Julian Hollung bzw. stellvertretend bei den ehrenamtlichen Gruppenleitungen. Bei der weiteren Gemeindegemeinschaft teilt sich die Verantwortung unter den ehrenamtlichen Gruppenleitungen auf.

**Risiko:** Durch die Teilnahme von besonders schutzbedürftigen Personengruppen wie z.B. Menschen mit Beeinträchtigungen, besteht die Gefahr der Ausgrenzung dieser Menschen. Ebenso besteht die Möglichkeit der Gewalt. Gewalt ist dabei sowohl körperlich als auch psychisch zu betrachten. Als Beispiel dient hier Mobbing.

**Handlungsmaßnahmen:** Die Aufgabe der Gruppenleitungen liegt darin eine Achtsamkeitskultur zu schaffen, dass Inklusion gefördert werden kann und keiner ausgeschlossen oder gemobbt wird. Es müssen darin alle teilnehmenden Personen einbezogen werden. Ansonsten besteht kein Handlungsbedarf, da diese Situation derzeit nicht auftritt.

## 2. Räumlichkeiten

### a. Welche Räumlichkeiten nutzen wir / stehen uns zur Verfügung?

	Ja	Nein
Gemeindehaus	X	
Jugendtreff	X	
Kirche	X	
Pfarrhaus		X
Büro- oder Beratungsräume	X	
Alten- oder Pflegeheime, Krankenhäuser		X

### b. Räumliche Gegebenheiten / Innenräume

Fragen zur Bearbeitung:

- Gibt es abgelegene, nicht einsehbare Bereiche (auch Keller und Dachböden)?
- Gibt es Räumlichkeiten, in die sich die Nutzer:innen bewusst zurückziehen können?
- Werden die oben genannten Räume zwischendurch „kontrolliert“?
- Können alle Mitarbeitende alle Räume nutzen?
- Gibt es Personen, die regelmäßig Zutritt in die Institution haben und sich dort unbeaufsichtigt aufhalten (z.B. Handwerker:innen, externe Hausmeister:innen, externe Reinigungskräfte, Nachbarn etc.)?
- Werden Besucher:innen, die nicht bekannt sind, direkt angesprochen und z.B. nach dem Grund ihres Aufenthaltes gefragt?

Für die Gemeindefarbeit werden das Gemeindehaus, der Jugendtreff Lemon und die Kirche genutzt:

### Gemeindehaus:

Das Gemeindehaus besteht aus drei Etagen.

Die Kelleretage bietet Platz für die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen, da diese einen Arbeitsraum mit Tischen z.B. für die Hausaufgabenbetreuung, einen Entspannungsraum z.B. für die Krabbelgruppe und einen Musikraum hat. Zusätzlich gibt es im Keller noch ein Büro, einen Heizungsraum, zwei Materialräume und einen Handwerksraum. Verbunden sind alle Räume mit einem großen Foyer, welches sich auch für Spiele eignet. Öffentlich zugänglich sind jedoch nur der Raum für die Hausaufgabenbetreuung, der Krabbelgruppenraum sowie das Foyer. Alle anderen Räume sind abgeschlossen. Und werden nur bei Bedarf geöffnet.

Das Erdgeschoss ist der Bereich, der am meisten genutzt wird. Er besteht aus einem Foyer, einer Küche sowie 2 Sälen. Zu jedem Saal gibt es einen Materialraum, der nicht verschlossen ist. Des Weiteren gibt es eine Putzkammer.

Das Obergeschoss besteht aus 1 ½ Räumen. Hier befinden sich ein Gruppenraum und ein kleiner Materialraum. Der Materialraum ist sehr klein und hat keine Fenster. Zudem ist er stets verschlossen.

**Risiko:** Die unverschlossenen Materialräume bieten für Teilnehmende die Möglichkeit sich zu verstecken.

### Jugendtreff Lemon

Das Lemon ist der Jugendtreff der Gemeinde. Er besteht aus drei Räumen und einem Foyer. Zu den Räumen gehören eine Küche, ein Bewegungsraum mit Tischtennisplatte und Billardplatte, sowie ein Partyraum mit Theke, Musikanlage und Sofas. Im Foyer steht eine Sitzbank und ein Kickertisch.

**Risiko:** Die Bereiche des Kickertisches, der Billardplatte und der Tischtennisplatte sowie hinter der Theke sind nicht einsehbar. Jedoch dürfen Teilnehmende den Bereich hinter der Theke nicht betreten.

### Kirche

Die Kirche besteht aus dem Kirchraum sowie einem Stuhllager und der Sakristei. Es gibt zusätzlich eine Verbindung zum Kindergarten. Alle Räume sind in der Regel verschlossen. Der Hauptbereich ist vollbestuhlt. Auch das Seitenschiff ist vollbestuhlt. Eine Versteckmöglichkeit gibt es dadurch kaum. Auch der Altarraum bietet keine Versteckmöglichkeit. Die Kirche bietet bei eigenen Veranstaltungen auch keine Möglichkeit des Rückzuges. Dies ist lediglich beim Gottesdienst der Fall.

**Risiko:** Derzeit wird kein Risiko gesehen.



Die Räumlichkeiten werden täglich von den Mitarbeitenden genutzt und auch täglich gereinigt. Bei Veranstaltungen besteht für jeden Mitarbeitenden die Möglichkeit alle Räume zu nutzen, sofern keine weitere Veranstaltung stattfindet. Während Veranstaltungen sind die Türen geöffnet, sodass jede Person die Räumlichkeiten betreten kann. Wird eine Person bemerkt, die nicht zur Veranstaltung gehört, wird diese angesprochen und nach dem Grund des Besuchs der Gemeinderäumlichkeiten gefragt.

### **c. Außenbereich**

- Gibt es abgelegene, nicht einsehbare Bereiche auf dem Grundstück?
- Ist das Grundstück von außen einsehbar?
- Ist das Grundstück unproblematisch betretbar?
- Gibt es Personen, die regelmäßig Zutritt zum Grundstück haben und sich dort unbeaufsichtigt aufhalten (z. B. Handwerker:innen, externe Hausmeister:innen, externe Reinigungskräfte, Nachbarn etc.)?
- Werden Besucher:innen, die nicht bekannt sind, direkt angesprochen und z. B. nach dem Grund ihres Aufenthaltes gefragt?

Das Außengelände besteht hauptsächlich aus einer großen (Spiel)Wiese sowie dem Spielplatz des Kindergartens. Dazwischen befinden sich Zufahrtswege, die von der Straße hin offen sind. Zusätzlich besteht noch die Möglichkeit den Kirchenvorplatz zu nutzen. Dieser ist außer zur Seite der Kirche von allen Seiten offen. Zwischen der (Spiel)Wiese und den Garagen befindet sich ein Carport für den Anhänger. Entlang des Carports und der (Spiel)Wiese befindet sich ein kleiner Gartenzaun, der unser Grundstück zum Nachbargelände, dem Außengelände einer Schule, trennt. Der Kindergartenbereich ist umzäunt und bis auf ein Spielgerät gut einsehbar. Zudem ist dieser ein abgeschlossener Bereich, der nur mit Schlüssel zugänglich ist.

Für die Arbeit im Gemeindebüro gibt es besondere Sprechzeiten. Dennoch kommt es immer wieder vor, dass Besucher:innen auf dem Gelände herumlaufen. Diese werden meistens sofort angesprochen. Auch Menschen, die den Bereich als Durchgang zur Schule wahrnehmen, gehen über das Gelände.

**Risiko:** Der Bereich am Carport eignet sich sehr gut als Versteck, da dieser kaum einsehbar ist. Zudem grenzt der Bereich direkt an das Ende des Geländes, wo Teilnehmende schnell und ungesehen das Gelände verlassen können. Der Besucherstrom kann ebenfalls ein Risiko darstellen, da das Gelände weitläufiger ist und Personen nicht sofort gesehen und erkannt werden können.

**Handlungsmaßnahmen:** Materialräume können verschlossen werden, sodass diese nicht mehr für Teilnehmende zugänglich sind. Ansonsten gibt es keinen weiteren Handlungsbedarf.

### 3. Personalverantwortung / Strukturen

Fragen zur Bearbeitung:

- Haben wir ein Schutzkonzept?
- Wird das Thema Prävention in Bewerbungsverfahren aufgegriffen?
- Gibt es Erstgespräche mit interessierten potenziellen Ehrenamtlichen? Wird dabei das Thema „Schutz vor sexualisierter Gewalt“ aufgenommen?
- Gibt es Selbstverpflichtungserklärungen für ehrenamtlich und beruflich Mitarbeitende?
- Werden erweiterte Führungszeugnisse regelmäßig von ehrenamtlich und beruflich Mitarbeitenden neu eingefordert?
- Gibt es Fortbildungen für Leitungspersonen (Pfarrer:innen oder Mitarbeitende mit Personalverantwortung (z. B. Presbyter:innen)) zum Thema „Schutz vor sexualisierter Gewalt“?
- Gibt es Fortbildungen für beruflich Mitarbeitende zum Thema „Schutz vor sexualisierter Gewalt“?
- Gibt es Fortbildungen für ehrenamtlich Mitarbeitende zum Thema „Schutz vor sexualisierter Gewalt“?
- Steht in den Institutionen / in allen Bereichen entsprechendes Informationsmaterial und Fachliteratur zur Verfügung?
- Sind Zuständigkeiten und informelle Strukturen verlässlich und klar geregelt?
- Sind nicht-pädagogische Mitarbeitende oder Aushilfen über bestehende Regeln informiert?
- Übernimmt die Leitung ihre Verantwortung? Interveniert sie, wenn sie über Fehlverhalten informiert wird?
- Gibt es Regelungen zu Themen wie z. B. Privatkontakte, Geschenke u. ä.?
- Gibt es ein verbindliches und verlässliches Beschwerdemanagement?
- Gibt es Social-Media-Guidelines?
- Gibt es eine offene Kommunikations- und Feedback-Kultur?
- Gibt es eine Regelung zum Umgang mit Gerüchten? Nein

Die Evangelische Heiland-Kirchengemeinde hat derzeit ein Schutzkonzept gegen sexualisierte Gewalt gegenüber von Kindern und Jugendlichen. Das Konzept aus dem Jahr 2017 beinhaltet die Anforderung eines erweiterten polizeilichen Führungszeugnisses und die Unterzeichnung einer Selbstverpflichtungserklärung. Die Selbstverpflichtungserklärung wird bei Jugendlichen, die in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen aktiv mitarbeiten möchten im Rahmen eines Erstgesprächs unterzeichnet. Im Laufe ihrer Arbeit werden die Führungszeugnisse und Selbstverpflichtungserklärungen regelmäßig erneuert. Die Forderung der Führungszeugnisse übernimmt dabei Jugendleiter Sebastian Vick. Das Schutzkonzept beinhaltet jedoch keine genaue Vorgehensweise mit Blick auf Beschwerden und Gerüchten. Jedoch besteht auch ohne konzeptionelle Vorschrift eine offene Kommunikations- und Feedback-Kultur. Konstruktive Kritik wird immer angehört und beherzigt. Es wird im Folgenden daran gearbeitet die Kritikpunkte zu verbessern.

Alle Mitarbeitenden, ehrenamtlich und auch hauptamtlich haben die Möglichkeit an Schulungen zum Thema sexualisierte Gewalt teilzunehmen. Bisher waren diese Schulungen nicht verpflichtend. Sie werden Angeboten von der Landeskirche und dem Kirchenkreis. Zudem haben alle Mitarbeitenden die Möglichkeit sich mit dem Schutzkonzept der Kirchengemeinde auseinanderzusetzen. Weitere Literatur liegt in der Kirchengemeinde jedoch nicht vor.

Regelungen, die den privaten Kontakt zu Teilnehmenden oder anderen Mitarbeitenden betreffen gibt es keine in der Gemeinde. Besonders unter den jugendlichen Mitarbeitenden und den jugendlichen Teilnehmenden ist es schwierig eine solche Regelung zu treffen, da oftmals nur wenige Monate Altersunterschied zwischen den Gruppen liegen. Jedoch müssen Mitarbeitende während der Arbeit mit einer notwendigen Distanz zu den Teilnehmenden agieren. Eine Regelung über Geschenke besteht ebenfalls nicht.

**Risiko:** Ein spezielles Risiko liegt nicht vorher.

**Handlungsmaßnahmen:** Alle beruflich und ehrenamtlich Mitarbeitende sind gesetzlich zur Teilnahme an Schulungen zum Thema „Schutz vor sexualisierter Gewalt“ verpflichtet. Die Inhalte und die Zielgruppen der einzelnen Fortbildungsmodule unterscheiden sich je nach Einsatzort und Verantwortungsbereich. Zudem sollen nicht-pädagogische Mitarbeitende oder Aushilfen über bestehende Regeln in Zukunft besser informiert werden. Es soll zudem mit allen neuen ehrenamtlichen Mitarbeitenden, die mit besonders Schutzbedürftigen arbeiten ein Erstgespräch stattfinden.

#### **4. Konzept**

Fragen zur Bearbeitung:

- Hat die Einrichtung ein klares pädagogisches Konzept für die Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und / oder Schutzbefohlenen?
- Gibt es konkrete Handlungsanweisungen für Mitarbeitende, was im pädagogischen Umgang erlaubt ist und was nicht?
- Dürfen Schutzbefohlene mit nach Hause genommen werden?
- Gibt es Bevorzugungen oder Benachteiligungen von einzelnen Kindern, Jugendlichen oder Schutzbefohlenen durch Mitarbeitende?
- Gibt es eine Regelung zum Umgang mit Geheimnissen?
- Wird sexualisierte Sprache toleriert?
- Wird jede Art von Kleidung bei den Mitarbeitenden toleriert?
- Dürfen Räume abgeschlossen werden, wenn Personen sich darin befinden?
- Gibt es ein sexualpädagogisches Konzept?

Die Evangelische Heiland-Kirchengemeinde hat kein Konzept für die pädagogische Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen. Zusätzlich zu dem Schutzkonzept und der Gemeindekonzption gibt es Konzepte zu verschiedenen Projekten. Es liegt z.B. ein Konzept für das Lemon vor oder für die Kinderbibeltage.

In den Konzepten gibt es jedoch keine konkrete Handlungsanweisung für den pädagogischen Umgang. So ist auch nicht konkret definiert, ob Schutzbefohlene mit nach Hause genommen werden dürfen. Ebenso wenig ist eine Regelung zu Geheimnissen oder Kleidung definiert. Obwohl es wenige Vorgaben gibt, gab es bisher keine Beschwerden über Mitarbeitende. So ist auch nicht bekannt, ob Schutzbefohlene von Mitarbeitenden bevorzugt werden.

Es existiert keine explizite Festlegung, dass Räume wo sich Menschen drin befinden, nicht abgeschlossen werden. Es sollte selbstverständlich sein, dass die Räume geöffnet bleiben, solange Menschen diese nutzen.

Eine sexualisierte Sprache ist in dem heutigen Sprachgebrauch leider teilweise fest verankert. Daher wird die Sprache akzeptiert. Toleriert wäre zu viel gesagt. Jedoch gibt es hierfür Grenzen. Sobald jemand persönlich beleidigt wird, wird die Sprache weder akzeptiert noch toleriert.

**Risiko:** Dadurch, dass wenige Vorgaben herrschen, entstehen viele Grauzonen, in denen man an die Vernunft der Menschen appellieren muss. Dies ist jedoch nicht vorteilhaft, da viele Menschen ihre eigene Auslegung haben. Besonders mit Blick auf den Schutz von Schutzbefohlenen sollten daher genaue Regelungen erstellt werden.

**Handlungsmaßnahmen:** Zukünftig müssen konkrete Regelungen formuliert werden, sodass es keinen Handlungsspielraum mehr gibt.

## 5. Zugänglichkeiten der Informationen

Fragen zur Bearbeitung:

- Werden Kinder, Jugendliche und Sorgeberechtigte werden über Maßnahmen des Kinderschutzes informiert?
- Sind an der Erstellung und Weiterführung des Schutzkonzeptes sind oben genannte Gruppen beteiligt?
- Ist eine Beschwerdemöglichkeit für alle relevanten Beteiligten vorhanden?
- Haben alle beteiligten Personen (Mitarbeitende, Kinder, Jugendliche, Sorgeberechtigte, Schutzbefohlene) Zugang zu den nötigen Informationen (Regelwerk, Beschwerdemöglichkeiten etc.)?
- Sind die Informationen für alle verständlich (Übersetzungen, leichte Sprache, geschlechtssensibel etc.)?
- Gibt es einen Interventionsplan (Notfallplan, Handlungskette), in dem für einen Verdachtsfall die Aufgaben und das Handeln konkret geklärt sind?

- Gibt es vertraute, unabhängige, interne bzw. externe Ansprechpersonen, die im altersgerechten Umgang geübt sind?

Das bestehende Schutzkonzept der Evangelischen Heiland-Kirchengemeinde, welches unter Mithilfe der Gruppenleitungen, jedoch nicht der Teilnehmenden geschrieben wurde, ist öffentlich. Es ist für alle Teilnehmenden, Mitarbeitenden und Sorgeberechtigten auf Nachfrage einsehbar. Jedoch ist es nicht in andere Sprachen oder in leichte Sprache übersetzt. Wie oben bereits geschrieben gibt es in dem Konzept kein konkretes Beschwerdemanagement. Dadurch ist der Zugang dazu auch nicht vorhanden. Jedoch bedeutet dies nicht, dass Beschwerden nicht wahrgenommen werden. Die Verantwortlichen sind immer bereit sich den Beschwerden von Sorgeberechtigten oder Teilnehmenden anzunehmen. Auch ein Interventionsplan und unabhängige Vertrauenspersonen sind in dem bisherigen Schutzkonzept nicht zu finden.

**Risiko:** Durch die Länge des Schutzkonzeptes wird dieses gerade für Schutzbefohlene zur Qual es zu lesen und zu verstehen. Kinder und Menschen mit Beeinträchtigung benötigen kurze Texte, die übersichtlich sind, sodass diese leicht zu verstehen sind.

**Handlungsmaßnahmen:** Leider sind keine Handlungsmöglichkeiten vorhanden.

## **Anhang 3: Beschwerdeverfahren**

### **Beschwerde aufnehmen**

- Die Aufnahme der Beschwerde erfolgt durch die Person, an die das Kind, der/die Jugendliche oder Schutzbefohlene sich gewandt hat. Die Zuständigkeit für die jeweilige Beschwerdebearbeitung innerhalb der Einrichtung wird geklärt.
- Für das Gespräch wird ein störungsfreier Raum gesucht und ausreichend Zeit eingeräumt.
- Dabei wird durch aktives Zuhören und offenes Fragen die Beschwerde möglichst genau erfasst und ernst genommen.
- Dem/der Schutzbefohlenen wird für seine bzw. ihre Offenheit gedankt.
- Gemeinsam werden Lösungsmöglichkeiten zur Entlastung überlegt und sofort oder in weiteren Gesprächen abgesprochen.
- Bei Schritten, die der/die Betroffene selbst zur Lösung unternehmen kann, wird ihm bzw. ihr nach Wunsch und bei Bedarf Unterstützung gegeben.
- Schritte, die im Verantwortungsbereich der Erwachsenen liegen, werden eindeutig so benannt. In solchen Fällen übernimmt die angesprochene Person das weitere Vorgehen, einschließlich der Weiterleitung der Beschwerde in Absprache mit der/dem Betroffenen.
- Bei Anzeichen sexualisierter Gewalt oder anderen Formen von Kindeswohlgefährdung muss sofort gemäß des Interventionsleitfadens gehandelt werden. Die angesprochene Person ist zur Weiterleitung an die Vertrauensperson verpflichtet. Die Verantwortung für das weitere Vorgehen liegt bei der fallführenden Fachkraft und deren Vorgesetzten bzw. Vorgesetzter.
- In Absprache mit dem/der Betroffenen und bei Fällen sexualisierter Gewalt nach Rücksprache mit dem Interventionsteam werden die Personensorgeberechtigten über die Beschwerde informiert und auch mit ihnen wird das weitere Vorgehen abgesprochen.
- Möchte der/die Betroffene nicht mit der Person, die es zuerst aufgesucht hat, weitersprechen, so wird mit ihm bzw. ihr nach einer Person gesucht, der es vertrauen kann.

### **Beschwerden zu Interaktionen**

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

## **Beschwerden zu Gestaltung und organisatorischen Abläufen**

- Bei Beschwerden über organisatorische Abläufe oder die Gestaltung des Angebots sind dessen bzw. deren Vorschläge aufzunehmen, an die bzw. den zuständigen Mitarbeitenden weiterzugeben und ggf. in Veränderung einfließen zu lassen. Nicht jede Beschwerde und jeder Veränderungswunsch entspricht dem pädagogischen Konzept der Einrichtung. Dementsprechend kann nicht jeder Beschwerde entsprochen werden. Die Auseinandersetzung auf der pädagogischen Ebene ist notwendig und eine inhaltliche Begründung ist zu geben.
- Betreffen die angesprochenen Inhalte auch andere, so werden auch deren Beschwerden und Vorschläge erfasst und einbezogen. Das Vorgehen der Bearbeitung von Beschwerden ist zeitlich und inhaltlich stets transparent zu halten. Änderungen im Bearbeitungsablauf müssen den Betroffenen mitgeteilt werden.
- Lösungen und Antworten werden den Beteiligten von der aufnehmenden Person oder gegebenenfalls von der Leitung mitgeteilt. Dabei müssen Entscheidungen und Vorgehensweisen nachvollziehbar erklärt werden. Sind die Beschwerdeführenden nicht einverstanden, werden weitere Lösungen gesucht.
- Die Umsetzung der gefundenen Lösung und die Zufriedenheit der Betroffenen wird unmittelbar nach der Veränderung und zu einem weiteren, späteren Zeitpunkt erfragt, auch wenn die Beschwerde erledigt scheint.
- Bezüglich schriftlich abgegebener Beschwerden ist entsprechend vorzugehen.
- Eine Überprüfung auf Veränderung erfolgt nach einem angemessenen Zeitraum.
- Anonymen Beschwerden wird ebenfalls nachgegangen.

## Meldebogen für eine schriftliche Beschwerde

Liebe Kinder, Jugendliche, Erziehungsberechtigte, Hilfesuchende und Mitarbeitende, mit diesem Bogen werden Eure/Ihre Meldungen an

---

Vorname, Nachname

weitergeleitet und dort überprüft und bearbeitet.

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

---

Datum

---

Ort

---

Name

Kontaktmöglichkeit zu Euch/Ihnen:

---

Anschrift

---

E-Mail

---

Telefon

### Situation:

---

---

---

---

---

---

### Anliegen (bitte ankreuzen):

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



## Beschwerde - Dokumentation

Vom \_\_\_\_\_

Institution \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
Name(n) annehmender Mitarbeitenden

\_\_\_\_\_  
Name(n) Beschwerdeführenden

\_\_\_\_\_  
Art/Inhalt der Beschwerde

\_\_\_\_\_  
Weitergeleitet am / an

\_\_\_\_\_  
Unterschrift

\_\_\_\_\_  
Weiteres Vorgehen / Weiterleitung am / an

\_\_\_\_\_  
Verantwortlich

\_\_\_\_\_  
Rückmeldung an den Adressaten der Beschwerde am / Inhalt

\_\_\_\_\_  
Wiedervorlage am:

\_\_\_\_\_  
Verantwortlich

**Bearbeitung einer Beschwerde** (durch die zuständige Person)

**Entscheidung zur Reaktion auf die Beschwerde (kritische Anregung)**

keine Konsequenz

folgende Konsequenz

---

---

---

Zusätzliche Entscheidungen (zum Beispiel Schulung, Diskussion in Gremien)

---

Zeitpunkt für die Umsetzung beschlossener Veränderungen (falls zutreffend)

---

Datum

---

Unterschrift

---

Zeitpunkt der Überwachung / Nachkontrolle der Veränderungen (falls zutreffend)

---

Datum

---

Unterschrift

## Anhang 4: Selbstverpflichtungserklärung

### Selbstverpflichtung für die Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen in der Evangelischen Heiland-Kirchengemeinde.

#### Verhaltenskodex zum Umgang mit Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen.

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

1. Ich verpflichte mich dazu beizutragen, ein sicheres, förderliches und ermutigendes Umfeld für Kinder, Jugendliche und andere Schutzbefohlene zu erhalten und/oder zu schaffen, in dem einander zugehört wird und die eigenständige Persönlichkeit respektiert wird.
2. Ich verpflichte mich alles zu tun, damit in der Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen sexuelle Gewalt, Vernachlässigung und andere Formen der Gewalt verhindert werden.
3. Ich verpflichte mich, Kinder, Jugendliche und Schutzbefohlene vor sexueller Gewalt zu schützen und toleriere keine Form von Gewalt.
4. Ich verpflichte mich, die individuellen Grenzen der Kinder und Jugendlichen zu respektieren und die Intimsphäre und persönliche Schamgrenze zu achten
5. Ich verpflichte mich, mich gegen sexistisches, diskriminierendes, rassistisches und gewalttätiges Verhalten zu positionieren.
6. Ich verpflichte mich zu einem verantwortungsvollen Umgang mit Nähe und Distanz gegenüber Kindern und Jugendlichen.
7. Ich verpflichte mich, beim Verdacht auf sexualisierte Gewalt gegenüber der Presse und in sozialen Netzwerken keine Informationen, Mutmaßungen und persönliche Einschätzungen weiterzugeben.
8. Ich bin mir meiner besonderen Verantwortung als Mitarbeiter:in bewusst, beachte das Abstands- und Abstinenzgebot und missbrauche meine Rolle nicht für sexuelle Kontakte zu mir anvertrauten Menschen.
9. Ich verhalte mich selbst nie abwertend und unterlasse jede Form von Bedrohung, Diskriminierung, verbaler oder körperlicher Gewalt.
10. Ich vertusche nichts und werde mich bei konkreten Anlässen entsprechend dem Interventionsplan des Schutzkonzeptes der Heiland-Kirchengemeinde verhalten. Jeden begründeten Verdacht melde ich bei der landeskirchlichen Meldestelle.
11. Ich nehme Teilnehmenden bewusst wahr und achte dabei auch auf mögliche Anzeichen von Vernachlässigung und Gewalt. Ich achte auf Grenzüberschreitungen durch Mitarbeitende und Teilnehmende in der Arbeit mit Kinder, Jugendlichen und Schutzbefohlenen. Bei Grenzüberschreitungen und in Zweifelsfällen hole ich mir Unterstützung bei den vom Kirchenkreis genannten Vertrauenspersonen.
12. Falls ich im Laufe meiner Tätigkeit Kenntnis von Ermittlungen wegen einer Straftat bezüglich sexualisierter Gewalt gegen mich erlange, informiere ich hierüber umgehend die mir vorgesetzte Person.

---

Ort/ Datum

---

Unterschrift Mitarbeiter/in

## **Anhang 5: Führungszeugnis**

### **Bescheinigung zur Beantragung eines erweiterten Führungszeugnisses**

Sehr geehrte(r)...

wir freuen uns sehr, dass Sie ehrenamtlich in unserer kirchlichen Arbeit tätig sind und danken Ihnen für Ihr Engagement und Ihren Einsatz!

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

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

Wir bitten Sie um Beantragung eines erweiterten Führungszeugnisses bei der für Ihren Wohnsitz zuständigen Meldebehörde unter Vorlage der beigefügten Bescheinigung. Diese dient zum Nachweis, dass das erweiterte Führungszeugnis zur Ausübung einer ehrenamtlichen Tätigkeit benötigt wird. Das Führungszeugnis ist in diesem Fall kostenfrei (Gebührenbefreiung im Sinne der Vorbemerkung 1.1.3 zu Nr. 1130 der Anlage zu § 4 Abs. 1 JVKostG).

Unmittelbar nach Erhalt bitten wir, dass erweiterte Führungszeugnis, zur Einsicht bei der Ansprechperson der Heiland-Kirchengemeinde vorzulegen. Die Einsichtnahme und eventuellen Eintragungen werden dokumentiert. Im Anschluss erhalten Sie das Führungszeugnis wieder.

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

Mit freundlichen Grüßen

**Bescheinigung zur Antragstellung des erweiterten Führungszeugnisses  
gemäß  
§ 30a Abs. 2 Bundeszentralregistergesetz**

Die Evangelische Heiland-Kirchengemeinde Bonn-Bad Godesberg beabsichtigt  
\_\_\_\_\_ (Name) geboren am  
\_\_\_\_\_ in \_\_\_\_\_ wohnhaft  
\_\_\_\_\_ im Rahmen einer ehrenamtlichen Tätigkeit in der  
Arbeit mit Kindern, Jugendlichen oder Schutzbefohlenen einzusetzen.

Für die Arbeit als ehrenamtliche:r Mitarbeiter:in in der Evangelischen Heiland-  
Kirchengemeinde \_\_\_\_\_ Bonn-Bad \_\_\_\_\_ Godesberg ist  
\_\_\_\_\_ dazu verpflichtet ein  
erweitertes Führungszeugnis vorzulegen.

Gemäß § 5 Abs. 3 des Gewaltenschutzgesetzes der Evangelischen Kirche im  
Rheinland müssen Mitarbeitende bei der Aufnahme einer ehrenamtlichen  
Tätigkeit ein erweitertes Führungszeugnis nach § 30a Bundeszentralregistergesetz  
in der jeweils geltenden Fassung und nach der Aufnahme in regelmäßigen  
Abständen von längstens fünf Jahren vorlegen, wenn die ehrenamtlich tätige  
Person aufgrund der Art, Intensität und Dauer des Kontaktes zu minderjährigen  
oder volljährigen Personen in Abhängigkeitsverhältnissen nur nach  
Einsichtnahme in das Führungszeugnis eine entsprechende ehrenamtliche  
Tätigkeit aufnehmen bzw. ausüben darf.

\_\_\_\_\_ **ist aufgefordert, ein erweitertes  
Führungszeugnis nach § 30a Abs. 1 Bundeszentralregistergesetz zum Zwecke  
der Ausübung einer ehrenamtlichen Tätigkeit hier vorzulegen. Wir bitten  
daher um Ausstellung an die Antragstellenden, damit die Möglichkeit der -  
weiteren- Ausübung der ehrenamtlichen Tätigkeit geprüft werden kann.**

Mit freundlichen Grüßen

## Anhang 6: Schulungen

	Basis-Fortbildung	Intensiv-Fortbildung	Leitungsfortbildung
Zielgruppe	Mitarbeitende mit sporadischen und kurzfristigem Kontakt zu Schutzbefohlenen	Mitarbeitenden intensivem und/oder regelmäßigem Kontakt zu Schutzbefohlenen	Leitungsverantwortliche und Stellvertretungen
Berufs- und Beschäftigungsgruppen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Freiwilligendienstleistende,</li> <li>• Küster:innen,</li> <li>• Verwaltungskräfte,</li> <li>• Reinigungskräfte,</li> <li>• Kirchenmusiker:innen,</li> <li>• (Langzeit-) Praktikant:innen,</li> <li>• Honorarkräfte</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gemeindepädagog:innen,</li> <li>• Erzieher:innen,</li> <li>• Mitarbeitende in Einrichtungen für Schutzbefohlene;</li> <li>• Freiwilligendienstleistende,</li> <li>• Mitarbeitenden in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen (inklusive Konfirmandenarbeit),</li> <li>• Kirchenmusiker:innen,</li> <li>• (Langzeit-) Praktikant:innen,</li> <li>• Pfarrer:innen,</li> <li>• Seelsorger:innen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Superintendent:innen,</li> <li>• Skriba,</li> <li>• Presbyter:innen,</li> <li>• Pfarrer:innen,</li> <li>• Leitungen von Einrichtungen</li> </ul>
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>	Basis-Fortbildung plus <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>	Basis- und Intensiv-Fortbildung plus <ul style="list-style-type: none"> <li>• Leitlinien und Präventionsordnung</li> <li>• Personalführung und Personalauswahl</li> <li>• Recht ausführlich</li> <li>• Individuelle und institutionelle Aufarbeitung und Rehabilitation</li> </ul>

## Anhang 7: Interventionsplan

### Was tun bei der Vermutung, Kinder, Jugendliche oder Schutzbefohlene sind betroffen von sexualisierter Gewalt durch Mitarbeitende?

- Nichts mehr auf eigene Faust unternehmen!
- Keine direkte Konfrontation an die vermutlichen Täter:innen mit der Vermutung!
- Keine eigenen Ermittlungen zum Tathergang!
- Keine eigenen Befragungen durchführen!
- Keine Informationen an die vermutlichen Täter:innen!
- Zunächst keine Konfrontation der Eltern des/der Kindes, Jugendlichen mit dem Sachverhalt!

- Ruhe bewahren! Keine überstürzten Aktionen
- Zuhören, Glauben schenken und ernst nehmen! Verhalten des potenziell betroffenen Menschen beobachten. Notizen mit Datum und Uhrzeit anfertigen.
- Die eigenen Grenzen und Möglichkeiten erkennen und akzeptieren!
- Sich selber Hilfe holen!

Mit der Vertrauensperson des Kirchenkreises (geschulte Fachkraft) Kontakt aufnehmen, Sie nimmt die Mitteilung auf und berät zum weiteren Vorgehen. Über alle Fälle ab einem vagen Verdacht informiert sie das Interventionsteam und weist auf die Möglichkeit der vertraulichen Beratung durch die Ansprechstelle hin.

Das Interventionsteam kommt zeitnah zur Einschätzung der Sachlage und Dringlichkeit zusammen und zieht bei Minderjährigen eine insoweit erfahrene Fachkraft (gemäß §8a SGB VIII) hinzu. Sie schätzen bei Minderjährigen das Gefährdungsrisiko ein und beraten zu den weiteren Handlungsschritten.

Bei einem begründeten Verdacht besteht die Meldepflicht bei der landeskirchlichen Meldestelle.

#### **Weiterleitung an das Jugendamt**

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

Aufarbeitung und ggfs. Rehabilitation

## Anhang 8: Meldepflicht

Wenn ein begründeter Verdacht auf sexualisierte Gewalt durch eine kirchliche Mitarbeiterin oder einen kirchlichen Mitarbeiter (beruflich oder ehrenamtlich) oder ein Verstoß gegen das Abstinenzgebot vorliegt, haben berufliche und ehrenamtliche Mitarbeitende diesen unverzüglich der Meldestelle nach § 8 des Kirchengesetzes zum Schutz vor sexualisierter Gewalt zu melden.

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

### Kontaktdaten der Meldestelle:

Telefonnummer: 0211 4562-602

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

Postanschrift: Evangelische Kirche im Rheinland

Landeskirchenamt, Hans-Böckler-Str. 7

40476 Düsseldorf

Die Meldestelle gibt zu Beginn des Gesprächs zunächst einige Hinweise zum offiziellen Verfahren, hört sich aufmerksam den geschilderten Vorfall und die Verdachtsmomente an und leitet dann an die verantwortlichen Stellen (z. B. an die zuständigen Jurist:innen im Landeskirchenamt oder an die jeweilige Leitungsperson bzw. das Leitungsgremium) zur Verdachtsklärung und gegebenenfalls Intervention weiter.

Sie weist außerdem auf das Angebot der Beratung durch die Ansprechstelle hin, dokumentiert die Meldungen und führt über diese eine Statistik. Die Meldestelle hält die Bearbeitung sowie den Abschluss des Verdachtsfalls nach und verwahrt die Meldungen im Rahmen der datenschutzrechtlichen Vorgaben.

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

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

#### 1. Einschätzung eines Verdachttes

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.

## 2. Begründeter Verdacht

Bei einem begründeten Verdacht gilt die Meldepflicht. Die Ehrenamtlichen müssen den begründeten Verdacht unverzüglich der Meldestelle melden. Melden Ehrenamtliche einen begründeten Verdacht auf sexualisierte Gewalt oder einen Verstoß gegen das Abstinenzgebot an die Vertrauensperson, verweist diese an die Meldestelle. Willigt die ehrenamtliche Person ein, dass die Vertrauensperson ihre Daten und den Fall an die Meldestelle weitergibt, ist das möglich. Damit gilt die Meldepflicht als erfüllt.

### **Wenn beruflich Mitarbeitende einen Verdacht haben, gilt folgendes Verfahren:**

#### 1. 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.

#### 2. 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**

#### 1. Einschätzung eines Verdachtes:

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

#### 2. Begründeter Verdacht:

Wendet sich eine Ehrenamtliche oder ein Ehrenamtlicher wegen eines begründeten Verdachts auf sexualisierte Gewalt an eine beruflich Mitarbeitende oder einen beruflich Mitarbeitenden oder an eine in ihr Amt berufene oder gewählte Ehrenamtliche oder an einen in sein Amt berufenen oder gewählten Ehrenamtlichen so ist sie oder er verpflichtet, die oder den Ehrenamtlichen bei der Kontaktaufnahme zur Meldestelle und der Vertrauensperson zu unterstützen.

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

#### 1. Einschätzung eines Verdachtes:

Wendet sich eine beruflich Mitarbeitende oder ein beruflich Mitarbeitender wegen der Einschätzung eines Verdachts an die Vorgesetzte oder den Vorgesetzten, an ein Mitglied des Leitungs- oder eines Aufsichtsorgans ist diese oder dieser verpflichtet, die beruflich Mitarbeitende oder den beruflich Mitarbeitenden zu unterstützen, dass sie oder er Kontakt zur Vertrauensperson des Kirchenkreises oder zur Ansprechstelle aufnimmt.

#### 2. Begründeter Verdacht:

Wendet sich eine beruflich Mitarbeitende oder ein beruflich Mitarbeitender wegen eines begründeten Verdachts an die Vorgesetzte oder den Vorgesetzten, an ein Mitglied des Leitungs- oder eines Aufsichtsorgans ist

diese oder dieser verpflichtet, die beruflich Mitarbeitende oder den beruflich Mitarbeitenden darauf hinzuweisen, dass sie oder er sich unmittelbar bei der Meldestelle melden muss. Die oder der Vorgesetzte und Mitglieder des Leitungs- oder Aufsichtsorgans sind verpflichtet, der Meldestelle Name und Kontaktdaten der oder des Meldenden und sofern möglich den Anlass der Meldung mitzuteilen.

Weitere externe Beratungsmöglichkeiten bei sexualisierter Gewalt sind die Hotline des Unabhängigen Beauftragten der Bundesregierung und die Unabhängige Ansprechstelle Help der Evangelischen Kirche in Deutschland (EKD) (Anhang 6). Eine Mitteilung dort ersetzt die Meldepflicht nicht!

Die Fallverantwortung für den Umgang bei Verletzung der sexuellen Selbstbestimmung durch Pfarrer:innen liegt bei der Landeskirche:

**Kontaktaufnahme zur Ansprechstelle: Claudia Paul (s.u.)**

**Kontaktaufnahme zur ermittelnden Juristin: Iris Döring 0211 45 62 283**

**Kontaktaufnahme zur Superintendent\*in**

**Kontaktdaten der Ansprechstelle:**

Telefonnummer: 0211 3610-312

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

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