

Aktiv.  
Mutig.  
Präventiv.

# Leitlinien zur Erstellung eines institutionellen Schutzkonzeptes für den Kirchenkreis Essen

## **Herausgeber**

Kirchenkreis Essen  
Der Kreissynodalvorstand  
[www.kirche-essen.de](http://www.kirche-essen.de)

© Essen 2022

# Inhalt

<b>Vorwort</b>	2
<b>Präambel</b>	4
<b>I Bausteine eines Schutzkonzeptes – aktuelle Standards</b>	
I.1. Potenzial- und Risikoanalyse	5
<b>II Mitarbeitende</b>	
II.1. Das ist uns wichtig	6
II.2. Abstinenz- und Abstandsgebot	6
II.3. Selbstverpflichtungserklärung/Verhaltenscodex	7
II.4. Erweitertes Führungszeugnis	7
II.5. Schulungen und Sensibilisierung	10
II.6. Umgang mit Schutzbefohlenen und Partizipation	10
II.7. Entwicklung einer allgemeinen Fehlerkultur	11
<b>III Was tun, bei einem Verdacht auf sexualisierte Gewalt?</b>	
<b>Verdacht auf sexualisierte Gewalt</b>	12
III.1. Interventionsplan	12
III.2. Vertrauenspersonen beim Verdacht auf sexualisierte Gewalt	14
III.3. Interventionsteam	14
III.4. Meldepflicht	15
III.5. Aufarbeitung	15
III.6. Rehabilitation	16
III.7. Evaluation	
<b>Anlagen</b>	
I. Potenzial- und Risikoanalyse	
II. Selbstverpflichtungserklärung	
III. Erweitertes Führungszeugnis	
IV. Schulungen	
V. Fehlerkultur	
VI. Verdachtsstufen	
VII. Meldepflicht	

## Vorwort

Liebe Leserinnen und Leser,  
liebe Schwestern und Brüder,

mit der Verabschiedung des Kirchengesetzes zum Schutz vor sexualisierter Gewalt am 15. Januar 2020 ist an alle Kirchenkreise und Gemeinden in der Evangelischen Kirche im Rheinland der Auftrag ergangen, ihre eigenen Schutzmöglichkeiten gemeinsam mit den Haupt- und Ehrenamtlichen in den Blick zu nehmen, sie anhand festgelegter Kriterien zu entwickeln und zu beschreiben. Deshalb freuen wir uns, Ihnen hiermit detaillierte Leitlinien zur Erstellung eines institutionellen Schutzkonzeptes zur Prävention sexualisierter Gewalt im Kirchenkreis Essen vorlegen zu können.

Das Rahmenkonzept soll eine Orientierungshilfe sein und bietet Ihnen eine Grundlage, in Ihrer Kirchengemeinde, Ihrem Gemeindeübergreifenden Dienst oder Ihrer Einrichtung eigene Schutzkonzepte auszuarbeiten und zu beschließen.

2016 hat unsere Synode eine neue Kirchenkreis-Konzeption verabschiedet. In einem breit angelegten Prozess unter Beteiligung vieler engagierter Gemeindeglieder, aber auch kirchenferneren Expertinnen und Experten wurden Visionen, Ziele und Vorschläge für Projekte formuliert. „Gemeinsam verantworten. Vielfältig gestalten. Mutig verändern.“ So lautet seitdem der Dreiklang unserer Neuausrichtung.

In diese Bewegung wollen wir unsere Schutzkonzepte zur Prävention sexualisierter Gewalt hineinweben. Eine Kultur der Achtsamkeit und des Respekts, eine Aufmerksamkeit für Grenzverletzungen und Machtmissbrauch gelingt nur in einem Prozess breiter Partizipation und gemeinsamer Verantwortung.

Wir sind dankbar für alle Verantwortlichen in den Gemeinden und Arbeitsbereichen des Kirchenkreises, die sich auf den Weg gemacht haben, – neben vielen anderen Aufgaben – sich auch dieser Verantwortung zu stellen und den Schutz vor sexualisierter Gewalt zu ihrem Thema zu machen.

Im Namen des Kreissynodalvorstandes möchte ich der Arbeitsgruppe „Schutzkonzepte“ danken: für alles Fragen, Herantasten, kontroverse Diskutieren, gemeinsame Klären und Entwickeln. Die Arbeitsgruppe bleibt auch zukünftig als „Anwältin“ dieses Themas im Kirchenkreis aktiv, behält neue Entwicklungen im Blick und fragt nach den Erfahrungen bei der Umsetzung.

Ein besonderes Dankeschön geht an Lisa Maas, die unser gemeinsames Anliegen als Projektkoordinatorin im Kirchenkreis engagiert vorantreibt und eine beherzte Ansprechpartnerin für die Gemeinden ist.

„Gemeinsam sichere Orte schaffen“ – das ist unser Ziel. Wir wünschen uns, dass dieses Rahmenschutzkonzept dazu einen hilf- und segensreichen Beitrag leisten kann.

Essen, den 22. Februar 2022

Skriba Silke Althaus

## Präambel

*„Du stellst meine Füße auf weiten Raum.“*

*(Psalm 31,9b)*

Jeder Mensch ist ein unverwechselbares, einmaliges Geschöpf Gottes. Beschenkt mit Würde und einer Fülle an Lebensmöglichkeiten.

Wenn wir über Visionen, die Neuausrichtung und Wege in die Zukunft unserer Kirche nachdenken, dann tun wir das in der Hoffnung, dass uns die Gestaltung einer lebendigen, menschenfreundlichen Kirche gelingt, die Groß und Klein einen weiten Lebensraum öffnet.

Wir stellen uns aber auch der Verantwortung und dem Wissen, dass unser Kirchraum ein gefährlicher Ort sein kann, an dem Kinder, Jugendliche und Erwachsene Gewalt erfahren, Macht missbraucht wird und Grenzen verletzt werden.

Damit wir dem entschieden entgegenreten und den Menschen in unserer Kirche einen verlässlichen Schutzraum bieten können, braucht es einen achtsamen Blick füreinander.

- Wir wollen aufmerksam sein!
- Wir wollen sprach – und handlungsfähig werden, um uns selbst und andere zu schützen!

An allen unseren kirchlichen Orten – in der Kirche und im Gemeindehaus, in der Kindertagesstätte, dem Senior:innenheim und dem Jugendzentrum bis hin zum Verwaltungsamt – sollen Menschen jeden Alters unbeschwert und angstfrei zusammenkommen können.

Dabei hilft uns die gemeinsame Arbeit am „Schutzkonzept zur Prävention sexualisierter Gewalt“. Die verschiedenen Bausteine bilden das Gerüst. Sie schaffen einen Raum, der von Respekt, Wertschätzung und Vertrauen geprägt ist.

# I Bausteine eines Schutzkonzeptes - aktuelle Standards

## I.1. Potenzial- und Risikoanalyse

Mit Hilfe der Analyse geht es darum, alle „Räume“ der Gemeinde, eines Gemeindeübergreifenden Dienstes oder einer Einrichtung bewusst wahrzunehmen und auf relevante Struktureigentümlichkeiten hin zu befragen.

- „Räume“ sind die konkreten baulichen Gegebenheiten, wie Keller, Treppenhaus, Gruppenräume .... Wo gibt es unklare, verdeckte Ecken, nicht einsehbare Bereiche, ungute Gefühle?
- Daneben gibt es aber auch die Kommunikationsräume der Gemeinde. Welche Gesprächskultur haben wir? Wie ist der Umgang mit Nähe und Distanz? Welche Formen der Begrüßung oder Verabschiedung voneinander sind üblich?
- Und auch die virtuellen Räume (Internet, Social Media etc.) der Gemeinde sind darauf anzuschauen, wie sicher jede:r einzelne sich dort fühlen kann.

Die Potenzial- und Risikoanalyse wird auf Grundlage der **Handreichung** „Schutzkonzepte praktisch 2021“ der Evangelischen Kirche im Rheinland erarbeitet. **Zusätzlich** stellt der Kirchenkreis Essen Ihnen eine **Online-Umfrage** zur Verfügung. Der Link für die je eigene Gemeinde kann vor Ort an alle haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitenden sowie Teilnehmenden weitergeleitet werden. Es ist gut, wenn möglichst viele verschiedene Personenkreise an dieser Abfrage beteiligt werden und ihre Wahrnehmungen einbringen. Die Arbeitsgruppen können bei der Analyse der Umfrageergebnisse durch die Projektleitung unterstützt und beraten werden.

Die Erstellung einer Potenzial- und Risikoanalyse bildet den momentanen Ist-Zustand vor Ort ab und kann keine vollständige Sicherheit geben, dass sexualisierte Gewalt zukünftig nicht stattfinden könnte. Sie trägt jedoch dazu bei, die Gegebenheiten vor Ort genau zu betrachten sowie Maßnahmen zu entwickeln und umzusetzen, die das Risiko weiter minimieren.

*Die Auszüge zur Potenzial- und Risikoanalyse aus „Schutzkonzepte praktisch 2021“ finden sich in Anlage I. Die gedruckte Version der Handreichung sowie den Link zur Umfrage für Ihre Gemeinde erhalten Sie auf Anfrage bei der Projektleitung des Kirchenkreises.*

### Schutzbefohlene laut Kirchengesetz:

Vor sexualisierter Gewalt sind laut Kirchengesetz alle Menschen zu schützen, die kirchliche Angebote wahrnehmen oder als Mitarbeitende im Geltungsbereich des Gewaltschutzgesetzes tätig sind.

Der Begriff „Schutzbefohlene“ meint insbesondere Kinder, Jugendliche und hilfe- und unterstützungsbedürftige Menschen sowie Menschen in Abhängigkeitsverhältnissen (Minderjährige und Volljährige in Abhängigkeitsverhältnissen - z.B. Menschen mit Behinderung, Menschen mit Pflegebedürftigkeit, Menschen in der Seelsorge und in Beratungskontexten).

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

## II Mitarbeitende

Unter dem Begriff Mitarbeitende werden alle haupt- und ehrenamtlichen Personen verstanden, die in der jeweiligen Organisation tätig sind. Sie sind mitverantwortlich für die Umsetzung des Schutzkonzepts.

### II.1. Das ist uns wichtig

Alle Mitarbeitenden ...

- sind vor sexualisierter Gewalt zu schützen.
- haben ein Recht darauf, sich selbst Hilfe zu suchen und über Erlebtes zu sprechen.
- sind mindestens in den Grundlagen der Präventionsarbeit geschult (siehe hier zu Punkt II.5).
- haben den Verhaltenscodex/die Selbstverpflichtungserklärung unterzeichnet (siehe hierzu die Erläuterungen in Punkt II.3 sowie den Anhang II.).
- sind über den Interventionsplan informiert worden. Sie sind zu dessen Einhaltung verpflichtet (siehe hierzu Punkt III.1).
- legen regelmäßig ein Erweitertes Führungszeugnis vor (siehe hierzu Punkt II.4).
- sind dazu verpflichtet, einen begründeten Verdacht oder einen konkreten Vorfall von sexualisierter Gewalt der Meldestelle der Evangelischen Kirche im Rheinland zu melden (siehe hierzu Punkt III.4).

#### Kirchengesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt §4 Absatz 2-3:

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

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

### II.2. Abstinenz- und Abstandsgebot

Das **Abstinenzgebot** besagt, dass sexueller Kontakt in Macht-, Abhängigkeits- und Vertrauensverhältnissen nicht mit dem kirchlichen Schutzauftrag vereinbar und daher verboten ist. Diese Macht- und Abhängigkeitsverhältnisse treffen für haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitende – auch für Pfarrer:innen – in vielen ihrer Arbeitsbereiche zu (Kinder- und Jugendarbeit, Seelsorge- und Beratungssituationen, Arbeit mit Menschen mit Behinderung und pflegebedürftigen Personen). Auch die Hierarchie eines Anstellungsverhältnisses ist ein solches Abhängigkeitsverhältnis.

Im Rahmen des **Abstandsgebotes** werden alle Mitarbeitenden der Evangelischen Kirche Essen dazu aufgefordert, sensibel mit ihrem Gegenüber umzugehen. Das Nähe- und Distanzempfinden des anderen ist zu achten und es ist darauf Rücksicht zu nehmen.

### II.3. Selbstverpflichtungserklärung/Verhaltenscodex

Die Selbstverpflichtungserklärung formuliert einen Verhaltenscodex für den respektvollen, wertschätzenden und grenzachtenden Umgang mit den uns anvertrauten Personen. Alle im Kirchenkreis tätigen Haupt- und Ehrenamtlichen sollen diese Selbstverpflichtungserklärung kennen und unterschreiben. Damit schaffen wir Klarheit nach innen und nach außen.

Es ist wichtig, in der Gemeinde, in einem Gemeindeübergreifenden Dienst oder einer Einrichtung zu klären, wer im Blick behält, dass alle Haupt- und Ehrenamtlichen diesen Codex kennen, sich damit auseinandersetzen und unterschreiben.

Um benennen zu können, was Ihnen für einen achtsamen Umgang wichtig ist, schafft die gemeinsame Arbeit an der Potenzial- und Risikoanalyse eine hilfreiche Grundlage. Darüber hinaus werden in den Schulungen aller haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitenden Denkanstöße zu grenzachtendem Verhalten vermittelt.

Aushändigung und Unterzeichnung der Erklärungen werden unter anderem im Rahmen der Schulungen angeboten.

*Als Mustervorlage finden Sie die Selbstverpflichtungserklärung des Kirchenkreises Essen in **Anlage II**.*

### II.4. Erweitertes Führungszeugnis

Alle beruflich Mitarbeitenden sind nach §5 Abs. 3 des Kirchengesetzes der evangelischen Kirche im Rheinland zum Schutz vor sexualisierter Gewalt dazu verpflichtet ein erweitertes Führungszeugnis vorzulegen. Dies gilt auch für Personen in Ausbildungsverhältnissen sowie für Honorarkräfte und Praktikant:innen.

Ehrenamtlich Mitarbeitende müssen ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen, wenn die Art, Intensität und Dauer des Kontaktes zu Schutzbefohlenen dies erforderlich macht. Über diese Notwendigkeit entscheiden die Leitungsgremien der einzelnen Gemeinden vor Ort. Das erweiterte Führungszeugnis ist für ehrenamtlich Mitarbeitende kostenlos. Für die Kostenbefreiung ist ein Nachweis über die ehrenamtliche Tätigkeit vorzulegen.

Das erweiterte Führungszeugnis darf zum Zeitpunkt der Vorlage nicht älter als drei Monate sein und ist nach fünf Jahren erneut vorzulegen.

#### **Kirchengesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt §5 Absatz 1 Satz 1:**

Für eine Einstellung im Geltungsbereich dieses Gesetzes kommt nicht in Betracht, wer rechtskräftig wegen einer Straftat nach § 171, den §§ 174 bis 174c, den §§ 176 bis 180a, § 181a, den §§ 182 bis 184g, § 184i, § 184j, § 201a Absatz 3, § 225, den §§ 232 bis 233a, § 234, § 235 oder § 236 StGB in der jeweils geltenden Fassung verurteilt worden ist.

#### **§72a SGB VIII:**

Die Träger der öffentlichen Jugendhilfe dürfen für die Wahrnehmung der Aufgaben in der Kinder- und Jugendhilfe keine Person beschäftigen oder vermitteln, die rechtskräftig wegen einer Straftat nach den §§ 171, 174 bis 174c, 176 bis 180a, 181a, 182 bis 184g, 184i, 184j, 184k, 184l, 201a Absatz 3, den §§ 225, 232 bis 233a, 234, 235 oder 236 des Strafgesetzbuchs verurteilt worden ist. Zu diesem Zweck sollen sie sich bei der Einstellung oder Vermittlung und in regelmäßigen Abständen von den betroffenen Personen ein Führungszeugnis nach § 30 Absatz 5 und § 30a Absatz 1 des Bundeszentralregistergesetzes vorlegen lassen.

*Die einzelnen Schritte und was zu beachten ist, finden Sie in **Anlage III**.*

Die Vorlage der erweiterten Führungszeugnisse ist ein wichtiger Baustein der Präventionsarbeit. Sie verhindert, dass einschlägig vorbestrafte Personen beschäftigt werden und hat somit eine Signalfunktion nach außen.

Dennoch sind Ehrenamtliche häufig irritiert über diese Anfrage und verstehen es als Misstrauenserklärung, dass sie in ihrer Kirchengemeinde nach jahrelanger Mitarbeit ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen sollen. Deshalb ist es wichtig, im Vorfeld dieser Maßnahme inhaltlich am Thema sexualisierter Gewalt in der Gemeinde zu arbeiten und miteinander ein positives Verständnis zu den Führungszeugnissen zu entwickeln. Im Sinne:

*Das erweiterte Führungszeugnis ist eine „Ehrensache“. Es ist unser Statement, mit dem wir ausdrücken: Ja, meine Gemeinde, mein Dienst, meine Einrichtung soll ein sicherer Ort sein. Das Führungszeugnis ist mein Beitrag und ein wichtiges Zeichen, mit dem ich Flagge zeige.“*

*Eine Übersicht über den Verfahrensweg der Beantragung finden Sie auf **Seite 10**.*

Für die Kinder- und Jugendarbeit sowie die Arbeit mit Menschen mit Behinderung gelten weiterhin die bereits bestehenden Absprachen mit dem Jugend- bzw. Behindertenreferat.

# Erweitertes Führungszeugnis beantragen

## SO GEHT'S

1.

Erhalt der Formulare zu Beantragung eines erweiterten Führungszeugnisses

*\*Sammelbeauftragung können für Personen mit Wohnsitz in Essen oder Gelsenkirchen gestellt werden*

2.

Gemeinde bietet Sammelbeauftragung an \*

Ja

Termin mit Pfarrer:in oder vom Presbyterium beauftragten Person zur Beglaubigung des Antragsformulars vereinbaren

Nein

Termin beim Bürgeramt vereinbaren und erweitertes Führungszeugnis selbst beantragen, Formular zur Kostenbefreiung aufgrund des Ehrenamtes mitnehmen

Pfarrer:in sendet beglaubigte Formulare an Personalabteilung, diese sendet alles an das Bürgeramt (auch das Formular zur Kostenbefreiung)

Ehrenamtliche:r muss keinen Termin beim Bürgeramt machen!

Führungszeugnis ist postalisch bei dir/Ihnen angekommen

Termin zur Einsichtnahme mit der zuständigen Person in der Gemeinde vereinbaren - Führungszeugnis darf bei Vorlage nicht älter sein als drei Monate

*Erweiterte Führungszeugnisse sind alle 5 Jahre vorzulegen*

Über folgende Personen erhalten Sie das Antragsformular:

Diese Personen sind siegelberechtigt und beglaubigen Ihr Antragsformular (+ Erreichbarkeit):

Diese Personen sind für die Einsichtnahme in das erweiterte Führungszeugnis zuständig (+Erreichbarkeit):

## II.5. Schulungen und Sensibilisierung

Es braucht offene Ohren und einen sensiblen Umgang mit allen Menschen, die eine Verletzung ihrer sexuellen Selbstbestimmung erfahren haben. Um unser Bewusstsein dafür zu schärfen, nehmen alle ehren- und hauptamtlich Mitarbeitenden regelmäßig an Schulungen teil. Somit findet eine grundlegende Sensibilisierung aller in der Kirche tätigen Personen statt.

Die Schulungen befähigen dazu, mögliche Gefährdungen zu erkennen, und tragen dazu bei, Handlungsfähigkeit herzustellen.

Je nach Aufgabenbereich werden vertiefende Fortbildungen wahrgenommen (Anlage IV).

Die Schulung findet entsprechend der Standards von „hinschauen - helfen - handeln“ statt, die die Evangelische Kirche in Deutschland (EKD) aufgestellt hat. Die Teilnahme wird mit einer Bescheinigung, der die Schulungsinhalte zu entnehmen sind, bestätigt.

Für Schulungsanfragen und -absprachen zu verschiedenen Formaten wenden Sie sich an die Projektkoordinatorin des Kirchenkreises.

## II.6. Umgang mit Schutzbefohlenen und Partizipation

Eine zentrale Schaltstelle zur Umsetzung des Schutzkonzeptes ist der Aspekt der Partizipation. Ob es Ihnen gelingt, eine Kultur der Achtsamkeit in Ihrer Gemeinde zu entwickeln, wird sich daran entscheiden, möglichst viele verschiedene Gruppen, Kreise und Einzelne, Haupt- und Ehrenamtliche an diesen Fragen und Auseinandersetzungen zu beteiligen.

Partizipation trägt dazu bei, das Selbstbewusstsein sowie die Selbstwirksamkeit von Personen zu fördern und zu stärken. Das Machtgefälle zwischen Schutzbefohlenen und Mitarbeitenden wird abgeschwächt und das Abhängigkeitsverhältnis geringer.

Insbesondere Personen, die aufgrund ihres Alters, ihrer körperlichen und/oder mentalen Verfassung eine größere Verletzlichkeit und daher eine höhere Schutzbedürftigkeit als andere aufweisen, sollen ihre Rechte kennen, die eigenen Grenzen wahrnehmen und kommunizieren lernen. Auf diese Weise erfahren sie eine Kultur der Achtsamkeit innerhalb der Organisation und gestalten ihren Tätigkeitsraum selbst mit. Dass Schutzbefohlene ihre Rechte kennen und kommunizieren können, ist gleichzeitig ein wichtiger Schritt, um die Opfer-/Täter:innenstruktur zu durchbrechen.

*Partizipation kann vor Ort stattfinden, indem haupt- und ehrenamtlich Tätige sowie Nutzer:innen der Angebote beispielsweise zu den Risikofaktoren, die sie innerhalb der Gemeinde oder der Einrichtung wahrnehmen, befragt werden. Die Meinung der Kinder, Jugendlichen und Schutzbefohlenen sowie aller haupt- und ehrenamtlich Tätigen ist wichtig. Daher sollte auch die Online-Umfrage zur Erarbeitung der Potenzial- und Risikoanalyse breit innerhalb der Gemeinde gestreut und von vielen unterschiedlichen Personen bearbeitet werden.*

*Ganz praktisch können für die einzelnen Kontaktsituationen von Mitarbeitenden und Schutzbefohlenen „Checklisten zum achtsamen Umgang“ erarbeitet werden.*

**Kirchengesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt §6 Abs. 3 Satz 4:**

Fortbildungsverpflichtungen aller Mitarbeitenden zur Prävention vor sexualisierter Gewalt, insbesondere zum Nähe-Distanz-Verhalten und zur grenzachtenden Kommunikation.

Darüber hinaus können Fragen in den Blick genommen werden, wie:

- Welche Mitbestimmungsrechte gibt es bei uns?
- Wo fühlen sich die Personen wohl? Wo nicht?
- Wie werden Ehrenamtliche und Nutzer:innen in die Gemeindeentwicklung mit einbezogen?

Weitere Hinweise zum Umgang mit Schutzbefohlenen und Partizipation finden sich in der Broschüre „Schutzkonzepte praktisch 2021“ S. 27-29.)

## II.7. Entwicklung einer allgemeinen Fehlerkultur

*„Ich werde gehört und komme in meiner Gemeinde, meinem Gemeindeübergreifenden Dienst oder meiner Einrichtung zu Wort.“*

Das ist eine wesentliche Erfahrung und wichtiger Bestandteil von Partizipation. Im Zuge der Arbeit an dem Schutzkonzept wird für Sie vielleicht auch die Frage in den Blick kommen: Welche Wege haben wir denn sonst in unserer Gemeinde, unserem Dienst und unserer Einrichtung, wenn es darum geht, Kritik loszuwerden oder auf Missstände aufmerksam zu machen?

Hier ist es hilfreich, auch ein allgemeines Alltagsverfahren zu entwickeln, das grundsätzlich Kritik über Missstände aufnimmt, und sie, wenn möglich, auflöst. Dafür ist es notwendig, einen transparenten Verfahrensweg zu erarbeiten und vor Ort Zuständigkeiten zu regeln.

In den einzelnen Gemeinden, Diensten und Einrichtungen soll daher festgelegt werden:

- wer grundlegend Beschwerden entgegennimmt,
- wie die Beschwerden entgegengenommen werden (Telefon, Mail, Formular, Kummerkasten, persönlich),
- wie Beschwerden festgehalten und bearbeitet werden und
- wie Veränderungen deutlich gemacht werden.

Fehler anzusprechen kann helfen, Veränderungen zum Wohle aller anzustoßen. Gelebte Fehlerkultur ist daher kein notwendiges Übel, sondern hilfreiche Unterstützung, um die Qualität der Arbeit und des Miteinanders vor Ort zu verbessern. Nur wo Kritik gehört und Veränderung angegangen wird, fühlen sich Menschen mit ihren Anliegen wahr und ernst genommen.

Wichtig ist, die allgemeine Fehlerkultur nicht mit den Verabredungen zum Schutzkonzept und zur Prävention sexualisierter Gewalt zu vermischen. Allgemeine Beschwerden oder ein Verdacht auf sexualisierte Gewalt sind deutlich voneinander zu unterscheiden!

Handelt es sich um einen Verdacht der sexualisierten Gewalt, sind die Vertrauenspersonen des Kirchenkreises zu informieren!

*Die Dokumente für die Fehlerkultur finden Sie in **Anlage V**.*

## III Was tun, bei einem Verdacht auf sexualisierte Gewalt?

### Verdacht auf sexualisierte Gewalt

Ein Verdacht kann sich zu einem begründeten oder einem unbegründeten Verdacht entwickeln. Er entsteht beispielsweise aus Beobachtungen, die nicht eindeutig einzuordnen sind oder dem wiederholten Auftreten eines ungunstigen Gefühls. Aber auch wiederholte Andeutungen von möglicherweise betroffenen Personen können einen vagen Verdacht auslösen.

In diesem Fall sind alle haupt- und ehrenamtlich tätigen Personen des Kirchenkreises dazu angehalten, eine der Vertrauenspersonen (siehe Punkt IV.1.) zu kontaktieren, um das Beobachtete einzuordnen, ggf. weitere Schritte zu veranlassen und die nötige Fachberatung einzuholen. Vielleicht finden Sie es zusätzlich auch hilfreich, sich in dieser Situation an eine außerkirchliche Beratungsstelle zu wenden. In diesem Fall stehen Ihnen die (anonyme) Beratungsstelle Help und der UBSKM (Unabhängiger Beauftragter für Fragen sexueller Kindesmissbrauchs – Amt der Bundesregierung) beratend zur Seite.

Stellt sich dabei heraus, dass der Verdacht ...

1. unbegründet ist, wird der Vorgang dennoch gut dokumentiert und vertraulich aufbewahrt. (Vertraulich meint hierbei geschützt vor dem Zugriff Dritter – z.B. Safe, abschließbarer Schrank.)
2. begründet ist, wird durch die Vertrauensperson des Kirchenkreises umgehend das Interventionsteam informiert. Außerdem wird eine externe Fachkraft zur Beratung hinzugezogen und das weitere Vorgehen wird gemäß des Interventionsplans abgesprochen (siehe Punkt III.1).

Wenn ein sexueller Übergriff direkt beobachtet wird, ist ebenfalls umgehend eine Vertrauensperson zu informieren und die entsprechenden Handlungsschritte sind vorzunehmen (siehe Punkt III.2.)

*Eine ausführliche Übersicht über die Verdachtsstufen finden Sie in **Anlage VI**.*

### III.1. Interventionsplan

Der Interventionsplan soll bei einem Verdacht oder bei einem konkreten Vorfall von sexualisierter Gewalt eine Hilfe sein, die entsprechenden Handlungsschritte vorzunehmen. Er ist allen Mitarbeitenden im Kirchenkreis Essen bekannt und wird im Rahmen der Sensibilisierungsschulungen besprochen.

Im Falle einer Beobachtung, eines Anvertrauens, einer Vermutung oder eines konkreten Verdachts ist es wichtig, dass Mitarbeitende sensibel mit dem Beobachteten und Gehörten umgehen. Auf keinen Fall sollten Sie etwas auf eigene Faust unternehmen oder gar den Beschuldigten oder die Beschuldigte mit dem Verdacht konfrontieren.

Wichtig ist es, dass der:die Mitarbeitende Ruhe bewahrt und der sich anvertrauenden Person zuhört und glaubt. Nach dem Gespräch sollte der:die Mitarbeitende das soeben geführte Gespräch gut dokumentieren. Die erste Anlaufstelle ist dann eine der drei Vertrauenspersonen des Kirchenkreises. Diese übergibt nach einer ersten Einschätzung den Fall an das Interventionsteam.

# Vorgehen im Verdachtsfall sexualisierter Gewalt

Das kann ich tun, wenn ich von einem Vorfall erfahre, etwas beobachte:

Ruhe bewahren

Nicht unüberlegt und voreilig handeln

Der betroffenen Person zuhören, sie ernst nehmen, ihr glauben

Gut dokumentieren, mit Datum und Uhrzeit

Vertraulich mit den Informationen umgehen

Keine eigenen Ermittlungen anstellen

Keine Konfrontation mit der beschuldigten Person

Auf eigene Grenzen achten

Kontakt zu **Vertrauensperson** des Kirchenkreises aufnehmen

**Vertrauensperson** informiert das **Interventionsteam**

Einschätzung der Sachlage und Dringlichkeit // Verteilung der Aufgaben innerhalb des Interventionsteams // bei begründetem Verdacht Nachkommen der Meldepflicht

Ggf. Einholung von **Fachberatung**

Beratung durch **Ansprechstelle der EKIR** // bei Verdacht auf Kindeswohlgefährdung außerdem Kontaktaufnahme zu **insoweit erfahrener Fachkraft** gemäß §8a SGB VIII

Ggf. Kontaktaufnahme zu **Vorgesetzter:m** & zur **Pressestelle** des Kirchenkreises

Ggf. **arbeits-, dienst- oder strafrechtliche Konsequenzen**

Bei Minderjährigen Meldung ans örtliche Jugendamt

**Aufarbeitung & Rehabilitation**

## III.2. Vertrauenspersonen beim Verdacht auf sexualisierte Gewalt

Der Kirchenkreis Essen beruft drei Personen zu sogenannten Vertrauenspersonen. Diese sind im Verdachtsfall als erste Ansprechpartner:innen sowohl für Betroffene als auch für Ratsuchende zuständig. Sie fungieren als sogenannte „Lots:innen im System“ und sind dafür zuständig, Ratsuchenden und Betroffenen zuzuhören und in einem gemeinsamen Gespräch herauszufinden, welches die nächsten Schritte sind. Sie sind innerhalb der Stadt Essen, sowie mit Ansprechpartner:innen der Landeskirche gut vernetzt und verfügen über eine Ausbildung in Seelsorge.

Darüber hinaus sind die Vertrauenspersonen eng mit dem Interventionsteam des Kirchenkreises (siehe Interventionsplan) im Kontakt. Um einem Rollenkonflikt vorzubeugen, sind die Vertrauenspersonen nicht für die konkrete Fallbearbeitung zuständig.

Im Kirchenkreis Essen sind folgende Vertrauenspersonen benannt:

- Claudia Hartmann: Diakoniewerk des Kirchenkreises Essen e.V.
- Iris Müller-Friege: Pfarrerin und Seelsorgerin am LVR-Klinikum Essen
- Pieter Roggeband: Pfarrer in der Gemeinde Altenessen-Karnap

Eine Vorstellung der Vertrauenspersonen ist auf der Homepage des Kirchenkreises ([www.kirche-essen.de/schutzkonzept-sexualisierte-gewalt](http://www.kirche-essen.de/schutzkonzept-sexualisierte-gewalt)) zu finden sowie in den Broschüren zum Thema Prävention sexualisierter Gewalt des Kirchenkreises Essen.

Für die spezialisierten Bereiche Kinder- und Jugendarbeit, Behindertenreferat, Kitas und Diakoniewerk gibt es je eigene Vertrauenspersonen (siehe Rückseite des Rahmenschutzkonzeptes und Homepage des Kirchenkreises Essen).

## III.3. Interventionsteam

Das Interventionsteam stimmt das weitere Vorgehen ab, setzt sich mit Beratungsstellen in Verbindung und begleitet die nächsten Schritte. Innerhalb des Interventionsteams werden die Zuständigkeiten verteilt. Es wird vereinbart, wer den Kontakt zu der betroffenen Person, den Angehörigen, der Institution und der beschuldigten Person hält und wer die Fallverantwortung übernimmt. Bei der Besetzung des Interventionsteams und der Beratung durch Fachkräfte ist auch deren Unabhängigkeit ein wichtiges Kriterium.

Das Interventionsteam besteht aus folgenden Personen:

- Skriba Silke Althaus
- Imke Schwertfeger – Fachanwältin für Familienrecht
- Stefan Koppelman – Pressesprecher im Kirchenkreis Essen
- Kordula Bründl – Pfarrerin im Schuldienst, ehem. Koordinatorin der Ökumenischen Notfallseelsorge Essen
- Bei hauptamtlichen Personen: Thilo Marunga – Personalabteilung

(Externe) Fachkräfte werden nach Bedarf hinzugezogen.

Ebenso können die Vertrauenspersonen in Bratungsprozesse mit einbezogen und die Leitung der betroffenen Organisation jeder Zeit mit eingebunden werden.

### III.4. Meldepflicht

Nach § 8 des Kirchengesetzes der Evangelischen Kirche im Rheinland zum Schutz vor sexualisierter Gewalt sind Mitarbeitende des Kirchenkreises Essen dazu verpflichtet, einen begründeten Verdacht auf sexualisierte Gewalt oder einen Verstoß gegen das Abstinenzgebot unverzüglich der Ansprech- und Meldestelle der Evangelischen Kirche im Rheinland zu melden.

Zur Einschätzung eines Verdachts sollten sich Mitarbeitende **im Vorfeld an die Vertrauenspersonen des Kirchenkreises wenden** oder sich durch die Ansprech- und Meldestelle der EKIR beraten lassen.

#### **Erreichbarkeit der Meldestelle:**

0211 4562-602  
meldestelle@ekir.de

Unberührt bleiben von dieser Meldepflicht selbstverständlich arbeits- und dienstrechtliche Pflichten, insbesondere aus dem Seelsorgegeheimnisgesetz sowie Melde- und Beteiligungspflichten des Kinder- und Jugendschutzes.

*Das von der EKIR vorgegebene Verfahren zur Meldepflicht können Sie in **Anlage VII** einsehen.*

### III.5. Aufarbeitung

Steht ein Verdacht von sexualisierter Gewalt „im Raum“ oder wurde ein konkreter Vorfall beobachtet, stellt dies innerhalb einer Gemeinde, eines Teams, einer Einrichtung oder Trägers eine hohe Belastung dar. Das gesamte bisherige Miteinander ist erschüttert.

Es gibt Gefühle von Angst, Misstrauen, Verletzungen, Ohnmacht und Wut.

Neben der Prävention und Intervention für die betroffene Person selbst ist darum die Aufarbeitung einer solchen Verdachtsituation auch für die im Umfeld betroffenen Personen von ebenso großer Bedeutung. Es ist wichtig, allen die Möglichkeit der Verarbeitung zur Verfügung zu stellen.

Das Interventionsteam vermittelt Beratungs- und Seelsorgeangebote.

Darüber hinaus erfolgt eine systematische Analyse der Geschehnisse. Die bestehenden Strukturen müssen angeschaut und befragt werden:

- Wie konnte es zu dem Vorfall kommen?
- Was wurde in der Risikoanalyse übersehen?
- Wo müssen wir nachbessern?

Zur Klärung dieser Fragen wird immer eine externe Fachkraft einbezogen.

#### **Kirchengesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt § 8:**

(1) Liegt ein begründeter Verdacht auf sexualisierte Gewalt oder einen Verstoß gegen das Abstinenzgebot vor, haben Mitarbeitende diesen unverzüglich der Ansprech- und Meldestelle nach § 7 Absatz 3 Nr. 5 zu melden. Sie haben das Recht, sich jederzeit zur Einschätzung eines Verdachts von der Ansprech- und Meldestelle beraten zu lassen.

(2) Arbeits- und dienstrechtliche Pflichten, insbesondere aus dem Seelsorgegeheimnisgesetz, bleiben unberührt. Im Übrigen gilt § 7 Absatz 4 Satz 2.

### III.6. Rehabilitation

Für die Rehabilitation von Betroffenen gilt im Kirchenkreis Essen folgende Rehabilitationsstrategie:

- Direkt oder indirekt betroffene Personen, die sich aufgrund eines Vorfalls aus der Organisation zurückziehen, erhalten in angemessener Form die Mitteilung durch das Interventionsteam, dass die Entscheidung respektiert wird und die Zusammenarbeit jederzeit wiederaufgenommen werden kann.
- Meldende, denen nicht geglaubt wurde oder die erfahren mussten, dass ihrer Meldung nicht angemessen nachgegangen wurde, erhalten eine angemessene Erklärung und eine Entschuldigung durch das Interventionsteam. Es wird transparent dargestellt, dass der Fall nun bearbeitet wird.

Für die Rehabilitation von falsch Beschuldigten bzw. eines Verdachts, der sich als unbegründet herausstellt, gilt im Evangelischen Kirchenkreis Essen folgende Rehabilitationsstrategie:

- Unterstützungsmaßnahmen zur Wiedereingliederung durch das Interventionsteam
- Bemühen einen angemessenen anderen Arbeitsplatz bereit zu stellen, für den Fall, dass die Wiedereingliederung nicht möglich ist
- Erkennen der Motivlage und des dahinterliegenden Bedürfnisses der Beteiligten, die die Falschbeschuldigung erhoben haben (durch das Interventionsteam)
- Erkennen und Einordnen der Fehlinterpretationen im Meldungsfall ohne Sanktionierung des/der Meldenden (Interventionsteam)
- Sensibilisierung aller Beteiligten für die Folgen von Falschbeschuldigten für die betroffenen Personen und die Organisationen

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

[An dieser Stelle danken wir dem Evangelischen Kirchenkreis Krefeld-Viersen für die guten Ausführungen des Punktes Rehabilitation, den wir mit wenigen Abänderungen auch für unseren Kirchenkreis übernehmen konnten – Anm. des Herausgebers.]

### III.7. Evaluation

Das Schutzkonzept des Kirchenkreises Essen kann nur wirkungsvoll sein, wenn es konsequent weiterentwickelt und spätestens nach fünf Jahren auf seine Aktualität und Wirksamkeit hin überprüft wird. Die AG Schutzkonzept bleibt „Anwältin“ des Themas im Kirchenkreis, behält neue Entwicklungen im Blick und fragt nach Erfahrungen bei der Umsetzung.

Für die einzelnen Gemeinden und Dienste ist festzuhalten, welche Personen an der Weiterentwicklung mitwirken und somit den Prozess des Schutzkonzeptes weiter begleiten.

Von den Presbyterien der Gemeinden und den Leitungen von Diensten und Einrichtungen muss nachgehalten werden, ob

- die Selbstverpflichtungserklärungen gelesen, akzeptiert und unterschrieben werden,
- die erweiterten Führungszeugnisse vorliegen und alle fünf Jahre aktualisiert werden,
- Schulungen besucht werden,
- die Aktualität des Schutzkonzeptes gegeben ist.

## Anlagen

- I. Potenzial- und Risikoanalyse
- II. Selbstverpflichtungserklärung
- III. Erweitertes Führungszeugnis
- IV. Schulungen
- V. Fehlerkultur
- VI. Verdachtsstufen
- VII. Meldepflicht

## I.1. Gemeinde

### a. Mit welchen uns anvertrauten Personen arbeiten wir? Welche Angebote gibt es in unserer Gemeinde?

	JA	NEIN
Krabbelgruppen		
Kinderkirche		
Kinderbibelwoche		
Kinder- / Jugendchor		
Kinder- / Jugendorchester		
Jugendkirche		
Konfirmand*innengruppen		
Hausaufgabenhilfe		
Kinder- / Jugendpatenschaften		
Kindergruppen		
Jugendgruppen		
Kinderfreizeiten		

	JA	NEIN
Jugendfreizeiten		
Offene Arbeit		
Projekte		
Finden Übernachtungen statt?		
Sind Wohn- oder Transportsituationen vorhanden?		
Anvertraute Menschen in der Seelsorge / Beratung		
Anvertraute Menschen in der Pflege		
Anvertraute Menschen in Fahrdiensten		

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

	JA	NEIN
Kinder unter 3 Jahren		
Kinder mit erhöhtem Pflegebedarf		
Kinder / Jugendliche mit Behinderungen		
Erwachsene mit Behinderungen		
Kinder und Jugendliche mit Fluchterfahrung		
Seelsorge		
Beratung		
hilfebedürftige Menschen		

#### » Welche Risiken können daraus entstehen?

---



---



---

#### » Zukünftige Maßnahmen zur Abwendung:

---



---



---

#### » Bis wann muss das behoben sein?

---



---



---

#### » Wer ist dafür verantwortlich?

---



---



---

#### » Zur Vorlage am:

---

## I.2 Räumlichkeiten

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

Gemeindehaus	
Jugendhaus	
Kirche	
Pfarrhaus	
Alten- oder Pflegeheime, Krankenhäuser	
Büro- oder Beratungsräume	

### b. Räumliche Gegebenheiten / Innenräume

	JA	NEIN
Kinder unter 3 Jahren		
Kinder mit erhöhtem Pflegebedarf		
Kinder / Jugendliche mit Behinderungen		
Erwachsene mit Behinderungen		
Kinder und Jugendliche mit Fluchterfahrung		
Seelsorge		
Beratung		
hilfebedürftige Menschen		

### C. Außenbereich

	JA	NEIN
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		
Werden Besucher*innen, die nicht bekannt sind, direkt angesprochen und z. B. nach dem Grund ihres Aufenthaltes gefragt?		

» Welche Risiken können daraus entstehen?

---

---

---

» Zukünftige Maßnahmen zur Abwendung:

---

---

---

» Wer ist dafür verantwortlich?

---

---

---

» Bis wann muss das behoben sein?

---

---

---

» Zur Vorlage am:

---

## I.3 Personalverantwortung / Strukturen

	JA	NEIN
Gibt es ein Leitbild zum Schutz vor sexualisierter Gewalt?		
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?		
Gibt es konkrete Vereinbarungen, was im pädagogischen und pastoralen Umgang erlaubt ist und was nicht (Umgang mit Nähe und Distanz)?		
Übernimmt die Leitung ihre Verantwortung? Intervenierte sie, wenn sie über Fehlverhalten informiert wird?		
Hat der Schutz von Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen Priorität vor der Fürsorge gegenüber Mitarbeitenden?		
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?		
Werden neue Mitarbeitende bevorzugt aus den „eigenen Reihen“ eingestellt?		
Gibt es eine Regelung zum Umgang mit Gerüchten?		

» Welche Risiken können daraus entstehen? <sup>1</sup>

---

---

---

» Zukünftige Maßnahmen zur Abwendung: <sup>2</sup>

---

---

---

» Wer ist dafür verantwortlich? <sup>3</sup>

---

---

---

» Bis wann muss das behoben sein? <sup>4</sup>

---

---

---

» Zur Vorlage am: <sup>5</sup>

---

- 
1. Beispiel: Gibt es Fortbildungen für ehrenamtlich Mitarbeitende zum Thema „Schutz vor sexualisierter Gewalt“? Antwort: Nein a) Mitarbeitende sind nicht sensibilisiert für das Thema und erkennen Grenzüberschreitungen und / oder Übergriffe nicht. b) Mitarbeitende sind überfordert, wenn sie daraufhin angesprochen werden. c) Mitarbeitende wissen z. B. nicht, an wen sie sich wenden können.
  2. Zukünftige Maßnahmen zur Abwendung: Schulungsangebote organisieren.
  3. Wer ist verantwortlich: Eine konkrete Person benennen.
  4. Bis wann muss das behoben sein: Zeitraum festlegen.
  5. Termin zur Vorlage: Konkreten Termin benennen.

## I.4 Konzept

	JA	NEIN
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?		
Ist die Privatsphäre der Kinder, Jugendlichen und / oder Schutzbefohlenen sowie der Mitarbeitenden definiert?		
Dürfen Räume abgeschlossen werden, wenn Personen sich darin befinden?		
Gibt es ein sexualpädagogisches Konzept?		

» Welche Risiken können daraus entstehen?

---



---

» Zukünftige Maßnahmen zur Abwendung:

---



---



---

» Wer ist dafür verantwortlich?

---



---



---

» Bis wann muss das behoben sein?

---



---



---

» Zur Vorlage am:

---

## I.5 Zugänglichkeit der Informationen

	JA	NEIN
Kinder, Jugendliche und Sorgeberechtigte werden über Maßnahmen des Kinderschutzes informiert.		
An der Erstellung und Weiterführung des Schutzkonzeptes sind oben genannte Gruppen beteiligt.		
Eine Beschwerdemöglichkeit für alle relevanten Beteiligten ist vorhanden.		
Haben alle beteiligten Personen (Mitarbeitende, Kinder, Jugendliche, Sorgeberechtigte, Schutzbe- fohlene) 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 Auf- gaben und das Handeln konkret geklärt sind?		
Gibt es vertraute, unabhängige, interne bzw. externe Ansprechpersonen, die im altersgerechten Um- gang geübt sind?		

» Welche Risiken können daraus entstehen?

---



---

» Zukünftige Maßnahmen zur Abwendung:

---



---



---

» Wer ist dafür verantwortlich?

» Bis wann muss das behoben sein?

<hr/>	<hr/>
<hr/>	<hr/>
<hr/>	<hr/>

» Zur Vorlage am:

---

## I.6 Andere Risiken

» In unserer Institution, von meinem Blickfeld aus, gibt es Risiken in weiteren Bereichen:

---

---

---

---

---

---

---

» Zukünftige Maßnahmen zur Abwendung:

---

---

---

» Wer ist dafür verantwortlich?

---

---

---

» Bis wann muss das behoben sein?

---

---

---

» Zur Vorlage am:

---

## II. Selbstverpflichtungserklärung

Name des:der Mitarbeitenden \_\_\_\_\_

Die Arbeit der Evangelischen Gemeinde \_\_\_\_\_

Die Arbeit in unserer Gemeinde lebt von der Begegnung zwischen Menschen und von der Beziehung zueinander und zu Gott. Als Mitarbeiter:in unserer Gemeinde sind Sie daher gehalten, die Persönlichkeit und Würde aller, denen Sie im Rahmen Ihrer Tätigkeit begegnen, zu achten. Diese Achtung gilt insbesondere Menschen, die aufgrund ihres Alters, ihrer körperlichen und/oder mentalen Verfasstheit eine größere Verletzlichkeit und daher eine höhere Schutzbedürftigkeit als andere aufweisen. Darüber hinaus sind alle Personen zu schützen, die sich in Abhängigkeits-, Macht- und Anstellungsverhältnissen befinden und ihnen beispielsweise in Seelsorge- und Betreuungssituationen, im Besuchsdienst oder der Kinder und Jugendarbeit begegnen. Daher verpflichte ich mich als Mitarbeiter:in meiner Gemeinde dazu, mich an folgende Punkte zu halten:

1. Als Mitarbeiter:in bin ich mir meiner Verantwortung bewusst. Ich missbrauche meine Position und Rolle im Umgang mit den mir anvertrauten Menschen nicht und achte das Abstands- und Abstinenzgebot.
2. Ich trage aktiv dazu bei, ein sicheres, förderliches und ermutigendes Umfeld für die Menschen in meiner Gemeinde zu schaffen und zu erhalten.
3. Ich begegne meinem Gegenüber mit Wertschätzung. Ich respektiere die jeweiligen individuellen Grenzen und achte die Intimsphäre sowie die persönliche Schamgrenze.
4. Ich unterlasse jegliche Form von Bedrohung sowie physischer und psychischer Gewalt.
5. Gegen sexistisches, diskriminierendes, rassistisches und gewalttätiges nonverbales und verbales Verhalten beziehe ich aktiv Stellung. Im Bedarfsfall setze ich mich für Betroffene ein und suche mir gegebenenfalls Unterstützung dafür.
6. Ich nehme die mir anvertrauten Menschen bewusst wahr und achte dabei auf mögliche Anzeichen von Vernachlässigung und Gewalt.  
Ich bin sensibel für Grenzüberschreitungen durch Mitarbeiter:innen und Teilnehmer:innen und greife im Bedarfsfall angemessen ein.
7. Im Falle einer Grenzüberschreitung oder Verdacht auf sexualisierte Gewalt werde ich entsprechend dem Interventionsplan des Schutzkonzepts meines Trägers vorgehen. Ich kenne die Ansprechpersonen im Kirchenkreis und nehme im Bedarfsfall Kontakt zu ihnen auf. Mit den mir anvertrauten Informationen gehe ich gewissenhaft um.
8. Gegenüber der Presse und in sozialen Netzwerken gebe ich darüber keine Informationen, Maßnahmen oder persönliche Einschätzungen weiter.
9. Falls ich im Laufe meiner Tätigkeit Kenntnis von Ermittlungen wegen einer Straftat bezüglich sexualisierter Gewalt gegen mich erlange, informiere ich hierüber die mir vorgesetzte Person.

### III.1 To do Führungszeugnisse

1. Bilden Sie in Ihrer Gemeinde eine Arbeitsgruppe, die sich mit dem Thema Schutzkonzept für die Gemeinde beschäftigt. Frau Maas kann für die Teilnahme an einem Arbeitskreistreffen angefragt werden. Im Zuge dessen kann eine Einführung ins Thema stattfinden, Fragen beantwortet und Sachverhalte diskutiert werden.
2. Erstellen Sie eine Liste aller ehrenamtlich Mitarbeitenden.
3. Entscheiden Sie in der Arbeitsgruppe anhand der „Liste von Tätigkeitsbereichen Ehrenamtlicher ab 14 Jahren in Gemeinden und Kirchenkreisen“ der EKIR sowie nach Art, Intensität und Dauer, welche der aufgeführten Personen ein erweitertes polizeiliches Führungszeugnis brauchen. Senden Sie diese Liste bis zum 30. Mai an die Personalabteilung, damit eine Übertragung in die digitale Dokumentationsmaske stattfinden kann (siehe Punkt 6).
4. Über die Personalabteilung des Kirchenkreises besteht die Möglichkeit, Führungszeugnisse mit einer Sammelbestellung zu beantragen. Das Antragsformular erhalten die Ehrenamtlichen von der Gemeinde (Antragsformular zum Download in der EKIR Cloud, siehe Punkt 6). Hierfür können Sie die Antragsformulare der einzelnen Ehrenamtlichen von einer dazu berechtigten Person in ihrer Gemeinde beglaubigen lassen (Pfarrpersonen, siegelberechtigte der Gemeinde mit Beauftragung des Presbyteriums für die Siegelungen dieser Formulare). Vereinbaren Sie, wer in Ihrer Gemeinde die Beglaubigungen der Unterschriften auf dem Antragsformular vornehmen darf. Machen Sie in der Information an Ihre Ehrenamtlichen transparent, wann und von wem sie ihren Antrag beglaubigen lassen können.
5. Legen Sie in der Gemeinde fest, wer dazu berechtigt ist, die polizeilich erweiterten Führungszeugnisse einzusehen. Bitte berücksichtigen Sie bei Ihren Überlegungen, wer gut erreichbar ist, die Einsichtnahme datenschutzmäßig gesichert ist und die Person in der Gemeinde bekannt ist (Vertrauen da ist). Es sollten mindestens 2 Personen in einer Gemeinde dazu berechtigt sein.
6. Alle Dokumente, die Sie für die Beantragung und Dokumentation brauchen, erhalten Sie über Ihren Gemeindeordner in der EKIR Cloud. Außerdem finden Sie hier auch die übertragene Liste Ihrer Ehrenamtlichen, die ein Führungszeugnis vorlegen müssen (siehe Punkt 3), sowie eine digitale Dokumentationsvorlage. Diese ergänzt die analoge Dokumentation. Den Zugriff zu diesem Ordner erhalten Sie bezogen auf Ihre EKIR Mailadresse. Bitte wenden Sie sich für die Freigabe an Frau Maas. Es können nur die Personen freigegeben werden, die von der Gemeinde bestimmt wurden, Führungszeugnisse einsehen zu dürfen.
7. Die Einsichtnahme, Vorlage und Dokumentation der erweiterten polizeilichen Führungszeugnisse muss bis zum 31.12.2021 erfolgt sein.

Projektstelle zur Prävention sexualisierter Gewalt im Kirchenkreis Essen  
Lisa Maas (Sozialarbeiterin B.A.)  
lisa.maas@ekir.de // 0201/2205-678

## III.2 Prüfkatalog

<b>Tätigkeit:</b>		
	JA	NEIN
Es besteht Kontakt zu Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen.		

### Zusätzlich bei Trägern der freien Jugendhilfe:

	JA	NEIN
Wahrnehmung von Leistungen oder anderen Aufgaben nach SGB VIII, SGB IX und SGB XII.		
Finanzierung der Aufgabe durch öffentliche Mittel oder Vereinbarung mit einem öffentlichen Träger mit Regelungen über die Aufgabenwahrnehmung.		

GEFÄHRDUNSPOTENZIAL	GERING	MITTEL	HOCH
<b>Art:</b>			
Vertrauensverhältnis			
Hierarchie- / Macht- / Abhängigkeitsverhältnis			
Altersdifferenz			
Risikofaktoren des bzw. der Schutzbefohlenen / Verletzlichkeit			
<b>Intensität:</b>			
Abwesenheitszeiten weiterer Personen			
Bei Gruppen: Häufigkeit von Mitgliederwechseln			
Geschlossenheit (fehlende Einsehbarkeit) der Räumlichkeiten			
Grad an Intimität des Kontaktes / Wirken in die Privatsphäre			
<b>Dauer:</b>			
Zeitlicher Umfang			
Regelmäßigkeit			

### Abschließende Einschätzung:

	JA	NEIN
Einsichtnahme in Führungszeugnis ist notwendig.		

### Begründung:

Eine Orientierung gibt die Liste von Tätigkeiten Ehrenamtlicher ab 14 Jahren in Gemeinden und Kirchenkreisen auf der Internetseite der Ansprechstelle [» https://www.ekir.de/ansprechstelle/aktiv\\_gegen\\_sexualisierte\\_gewalt.php](https://www.ekir.de/ansprechstelle/aktiv_gegen_sexualisierte_gewalt.php)

### III.3 Liste von Tätigkeitsbereichen Ehrenamtlicher ab 14 Jahren in Gemeinden und Kirchenkreisen

<b>Tätigkeit</b>	<b>Führungszeugnis</b>	<b>Schulung erforderlich</b>
<b>Leitungsgremien</b>		
Presbyter*innen	Prüfung erforderlich*	ja, Leitungsschulung
Ausschussmitglieder	Prüfung erforderlich*	ja, Leitungsschulung
Synodenentsandte	nein	ja, Leitungsschulung
Kreissynodalvorstand	Prüfung erforderlich*	ja, Leitungsschulung
Vorstände von Verbänden und ggf. Vereinen	Prüfung erforderlich*	ja, Leitungsschulung
<b>Gottesdienst</b>		
Predigt- und Gottesdienstkreise	Prüfung erforderlich*	ja, Basisschulung
Ehrenamtliche Prädikant*innen	ja	ja, Basisschulung
Lektorendienst	Prüfung erforderlich*	ja, Basisschulung
Verantwortliche für Gottesdienste mit Kindern und Jugendlichen	ja	ja, Basisschulung
<b>Kirchenmusik</b>		
Leitung und Mitarbeitende von Kantoreien	ja	ja, Basisschulung
Teilnehmende in Kantoreien	nein	nein
Leitung und Mitarbeitende von Instrumentalkreisen	ja	ja, Basisschulung
Teilnehmende an Instrumentalkreisen	nein	nein
Leitung und Mitarbeitende von Chören	ja	ja, Basisschulung
Teilnehmende an Chören	nein	nein
<b>Jugendarbeit</b>		
(Teilnehmende ab ca. 6 Jahren)		
Mitarbeitende in der Kinder- und Jugendarbeit (Gruppen)	ja	ja, über JuLeiCa
Mitarbeitende in der Jugendverbandsarbeit	ja	ja, über JuLeiCa
Leitende von Freizeiten	ja	ja, Intensivschulung
Mitarbeitende bei Freizeiten	ja	ja, über JuLeiCa
Leitende von Jugendgruppen	ja	ja, Intensivschulung
Mitarbeitende in Projekten in der Jugendarbeit (auch kurzfristiger Kontakt zu Teilnehmenden z.B. Betreuung von Bastelangeboten beim Gemeindefest)	ja	ja, über JuLeiCa
Mitarbeitende in der offenen Jugendarbeit / Jugendfreizeiteinrichtungen	ja	ja, über JuLeiCa

Tätigkeiten ohne Teilnehmendenkontakt (Bsp. Kulissenbau, Flyererstellung, Räume vorbereiten, Küchendienst...)	nein	ja, Basisschulung
Tätigkeiten mit indirektem Teilnehmendenkontakt (Bsp. Mitarbeit im Jugendgottesdienst, Musiker*innen, Sänger*innen, Eine-Welt-Verkauf, Standbetreuung auf dem Gemeindefest...)	nein	ja, Basisschulung
Gremien in der Jugendarbeit	Prüfung erforderlich*	ja, über JuLeiCa ggf. Leitungsschulung oder Basisschulung
<b>Konfirmand*innenarbeit</b>		
Leitung von Konfirmand*innengruppen	ja	ja, Intensivschulung
Mitarbeitende in der Konfirmand*innenarbeit	ja	ja, Basisschulung
Mitarbeitende bei Konfirmand*innen-Freizeiten	ja	ja, Basisschulung oder JuLeiCa
Leitung von Konfirmandenfreizeiten	ja	ja, Intensivschulung
<b>Arbeit mit Kindern in kirchlichen Kontexten</b>		
Leitung von Kinderbibeltagen	ja	ja, Intensivschulung
Mitarbeitende bei Kinderbibeltagen	Prüfung erforderlich*	ja, Basisschulung
Leitung von Kinderchören	ja	ja, Intensivschulung
Mitarbeitende in Kinderchören	Prüfung erforderlich*	ja, Basisschulung
Leitung von Krippenspielen/Theatergruppen	ja	ja, Intensivschulung
Mitarbeitende in Krippenspielen/Theatergruppen	Prüfung erforderlich*	ja, Basisschulung
Leitung von Angeboten für Kinder bzw. Kinder und Eltern (z. B. Spielgruppen/Krabbelgruppen)	ja	ja, Intensivschulung
Mitarbeitende bei Angeboten für Kinder bzw. Kinder und Eltern (z. B. Spielgruppen/Krabbelgruppen)	Prüfung erforderlich*	ja, Basisschulung
<b>Kindertageseinrichtungen, Familienzentren und Ganztagsbetreuung für Schulkinder</b>		
Vorlese-Tätigkeit in Kindertageseinrichtungen, Familienzentren und Ganztagesbetreuung	ja	ja, Intensivschulung
Mitarbeitende in Kindertageseinrichtungen	Prüfung erforderlich*	ja, Basis- oder Intensivschulung
Mitarbeitende in Familienzentren	Prüfung erforderlich*	ja, Basis- oder Intensivschulung

Mitarbeitende in der Ganztagsbetreuung für Schulkinder	Prüfung erforderlich*	ja, Basis- oder Intensivschulung
<b>Familienbildungsstätten</b>		
Mitarbeitende in Familienbildungsstätten	Prüfung erforderlich*	ja, Basis- oder Intensivschulung
<b>Erwachsenenbildung</b>		
Mitarbeitende in der Erwachsenenbildung	Prüfung erforderlich*	ja, Basisschulung
Mitarbeitende in der Senior*innenarbeit	Prüfung erforderlich*	ja, Basisschulung
<b>diakonisch-seelsorglicher Bereich</b>		
ehrenamtliche Prädikant*innen	ja	Ja, Basis- oder Intensivschulung
Besuchsdienst	ja	ja, Basisschulung
Altenheim/ Pflegeheim	ja	ja, Basisschulung
Erzieherische Hilfen (Bsp. Freizeiten, Ausflüge, Patenschaften)	ja	ja, Intensivschulung
Betreuungen und Vormundschaften	ja	ja, Intensivschulung
Eingliederungshilfe/ Angebote für Menschen mit Behinderungen und psychischen Erkrankungen	ja	ja, Intensivschulung
Telefonseelsorge und Chatseelsorge	ja	ja, Basis- oder Intensivschulung
Andere Seelsorgebereiche	ja	ja, Basis- oder Intensivschulung
Migrations- und Flüchtlingsarbeit	ja	ja, Basisschulung
Ökumenische Krankenhaushilfe	ja	ja, Basisschulung
Hospizbewegung/Hospizdienste	ja	ja, Basisschulung
Straffälligenhilfe	ja	ja, Basisschulung
Wohnungslosenhilfe	ja	ja, Basisschulung
Büchereiarbeit	Prüfung erforderlich*	ja, Basisschulung
Gesprächskreise	ja	ja, Basisschulung
Leitung von Selbsthilfegruppen	ja	ja, Basisschulung
<b>Frauengruppen und Männergruppen</b>		
Leitung biblischer & liturgischer Arbeitskreise	ja	ja, Basisschulung
Leitung Frauenhilfe	ja	ja, Basisschulung
Mitarbeitende in der Frauenhilfe	nein	ja, Basisschulung
Leitung Männerarbeit	ja	ja, Basisschulung
Mitarbeitende in der Männerarbeit	nein	ja, Basisschulung
<b>Öffentlichkeitsarbeit</b>		
Redaktionsgruppe Gemeindebrief	nein	ja, Basisschulung
Gemeindebriefausträger*innen	nein	ja, Basisschulung
Beauftragte für Pressekontakte, Internet, Homepage, social Media	nein	ja, Basisschulung

<b>Allgemeine Gemeindefarbeit</b>		
Leitung gemeindlicher Gruppen	ja	ja, Basis- oder Intensivschulung
Leitung Haus- und Bibelkreise	ja	ja, Basisschulung
Besuchsdienst	ja	ja, Basisschulung
Mitarbeitende bei Festen ohne oder mit indirektem Teilnehmendenkontakt	nein	ja, Basisschulung
Mitarbeit bei handwerklichen Tätigkeiten ohne oder mit indirektem Teilnehmendenkontakt	nein	ja, Basisschulung
Leitung von Initiativen & Aktionsgruppen (Partnerschaften, gesellschaftspolitisches Engagement, konziliarer Prozess, Ökumene...)	ja	ja, Basisschulung
Leitung von Partnerschaftsreisen	ja	ja, Intensivschulung
Mitarbeit in Gruppe Kirchenasyl	ja	ja, Basisschulung
Betreuung von Menschen im Kirchenasyl	ja	ja, Intensivschulung
Ehrenamtliche Mitarbeit in gemeinde- oder kirchenkreiseigenem Tagungs-, Übernachtungs- oder Bildungshaus	Prüfung erforderlich*	ja, Basisschulung
Ehrenamtliche Synodalbeauftragte	Prüfung erforderlich*	ja, Basisschulung

\*Prüfung erforderlich bedeutet, dass im Einzelfall der Tätigkeit nach Art, Dauer und Intensität die Entscheidung zu treffen ist, ob die Einholung eines Führungszeugnisses erforderlich ist, siehe § 6 Verordnung zur Durchführung des Kirchengesetzes der Evangelischen Kirche im Rheinland zum Schutz vor sexualisierter Gewalt vom 11.12.2020.

### III.4 Gefährdungspotenzial nach Art, Intensität und Dauer

#### Niedrig

#### Hoch

#### Art

Kein Missbrauch eines besonderen Vertrauensverhältnisses möglich

Missbrauch eines besonderen Vertrauensverhältnisses möglich

Kein Hierarchie-/Machtverhältnis

Bestehen eines Hierarchie-/ Machtverhältnisses

Merkmal der Schutzbefohlenen zu denen Kontakt besteht: keine Behinderung, kein Abhängigkeitsverhältnis

Merkmal der Schutzbefohlenen zu denen Kontakt besteht: Behinderung, besonderes Abhängigkeitsverhältnis

Merkmal bei Kindern und Jugendlichen zu denen Kontakt besteht: höheres Alter, keine Altersdifferenz

Merkmal bei Kindern und Jugendlichen zu denen Kontakt besteht: junges Alter, signifikante Altersdifferenz

#### Intensität

Tätigkeit wird gemeinsam mit anderen wahrgenommen

Tätigkeit wird allein wahrgenommen

Sozial offener Kontext hinsichtlich Räumlichkeit oder strukturelle Zusammensetzung oder Stabilität der Gruppe

Sozial geschlossener Kontext hinsichtlich sichtlich Räumlichkeit oder strukturelle Zusammensetzung oder Stabilität der Gruppe

Tätigkeit mit Gruppen

Tätigkeit mit individuellem Schutzbefohlenen

Geringer Grad an Intimität

Hoher Grad an Intimität

kein Wirken in Privatsphäre des Schutzbefohlenen (z. B. Körperkontakt)

Wirken in Privatsphäre des Schutzbefohlenen (z. B. Körperkontakt)

#### Dauer

Einmalig/punktuell/gelegentlich gelegentlich

von gewisser Dauer/Regelmäßigkeit/ umfassende Zeitspanne

regelmäßig wechselnde Schutzbefohlene

dieselben Schutzbefohlenen für gewisse Dauer

**Dokumentation der Einsichtnahme in erweiterte Führungszeugnisse nach dem  
Kirchengesetz der Evangelischen Kirche im Rheinland zum Schutz vor sexualisierter Gewalt**

**Träger: Ev. Kirchengemeinde Essen-**\_\_\_\_\_

Nach § 5 des o. a. Kirchengesetzes ist zu prüfen, ob ein Eintrag über eine rechtskräftige Verurteilung wegen einer Straftat nach § 171, den §§ 174 bis 174c, den §§ 176 bis 180a, § 181a, den §§ 182 bis 184g, § 184i, § 184j, § 201a Absatz 3, § 225, den §§ 232 bis 233a, § 234, § 235 oder § 236 des Strafgesetzbuches vorliegt.

Kommt es während der Beschäftigung zu einer rechtskräftigen Verurteilung wegen einer der o. a. Straftaten oder wird eine solche Verurteilung bekannt, ist die Beendigung der Tätigkeit anzustreben.

Das erweiterte Führungszeugnis darf bei Vorlage nicht älter sein als drei Monate. Eine erneute Einsichtnahme ist nach fünf Jahren vorzunehmen.

\_\_\_\_\_  
Vorname und Nachname des/der ehrenamtlich Mitarbeitenden

ist ehrenamtlich in unserer Kirchengemeinde tätig.

Die erneute Vorlage eines aktuellen Führungszeugnisses findet spätestens statt am:

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
Ort, Datum

\_\_\_\_\_  
Unterschrift Träger

## IV.1 Inhalte und Zielgruppen von Schulungen

MODUL	BASIS-FORTBILDUNG	INTENSIV-FORTBILDUNG	LEITUNGSFORTBILDUNG
Zielgruppen	Mitarbeitende <sup>1</sup> mit sporadischem und kurzfristigem Kontakt zu Schutzbefohlenen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mitarbeitende mit intensivem Kontakt zu Schutzbefohlenen</li> <li>• Mitarbeitende mit regelmäßigem Kontakt zu Schutzbefohlenen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Leitungsverantwortliche und deren Stellvertretungen</li> </ul>
Berufs- und Beschäftigungsgruppen	Freiwilligendienstleistende, Hausmeister*innen, Küster*innen, Verwaltungskräfte, Reinigungskräfte, Küchenkräfte, Hauswirtschaftskräfte, Mitarbeitende in der Haustechnik, Gemeindehelfer*innen, Kirchenmusiker*innen, Gärtner*innen, Praktikant*innen, Langzeitpraktikant*innen, Honorarkräfte	Gemeindepädagog*innen, Lehrer*innen, Erzieher*innen, Mitarbeitende in Einrichtungen für Schutzbefohlene (Kindertageseinrichtungen, Kinderkrippen, Offene Ganztagsangebote, Schule, stationäre Einrichtungen, usw.), Freiwilligendienstleistende, Mitarbeitende in der Kinder- und Jugendarbeit, Mitarbeitende in der Arbeit mit Konfirmand*innen, Kirchenmusiker*innen, Langzeitpraktikant*innen, Ärzt*innen, Pflegepersonal, Betreuer*innen, Inklusionshelfer*innen, Gemeindehelfer*innen	Superintendent*innen, Skriba, Presbyter*innen, Mitglieder im Kreissynodalvorstand, Pfarrer*innen, Fachreferent*innen, Leitungen von Einrichtungen/Ämtern/Werken
Inhaltsschwerpunkte	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Was ist sexualisier te 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 -auswahl</li> <li>• Recht ausführlich</li> <li>• individuelle und institutionelle Aufarbeitung und Rehabilitierung</li> </ul>

<sup>1</sup> Der Begriff Mitarbeitende umfasst alle beruflich und ehrenamtlich Mitarbeitenden sowie Menschen in Ausbildung und Praktikum im Sinne der Praktikantenordnung.

Hier können nicht alle Berufs- und Beschäftigungsgruppen abschließend aufgezählt werden. Personen aus weiteren Berufs- und Beschäftigungsgruppen müssen unter Berücksichtigung der Einteilung der Zielgruppen von den Personalverantwortlichen eingeordnet werden.

## V. Meldebogen für schriftliche Beschwerden, Kritik und Anregungen

\_\_\_\_\_  
Vorname, Name

\_\_\_\_\_  
Mailadresse

\_\_\_\_\_  
Telefonnummer

Situation

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Anliegen (bitte ankreuzen)

Ich möchte, dass die Situation – ohne weitere Bearbeitung – zur Kenntnis genommen wird	<input type="checkbox"/>
Ich möchte, dass die Situation bearbeitet wird	<input type="checkbox"/>
Ich möchte Unterstützung für ein Gespräch mit dem Konfliktpartner/der Konfliktpartnerin	<input type="checkbox"/>
Ich möchte...	<input type="checkbox"/>

## V. Dokumentation der Beschwerde, der Kritik, der Anregung

---

Datum

---

Institution

---

Name des annehmenden Mitarbeitenden

---

Name des Beschwerdeführenden

---

Art/Inhalt der Beschwerde, der Kritik, der Anregung

---

Weitergeleitet am/an

---

Unterschrift

---

Weiteres Vorgehen

---

Umgesetzt von

---

Rückmeldung an die Person, die die Beschwerde, die Kritik, die Anregung eingereicht hat am/Inhalt

---

Nachkontrolle am/von

## VI. Verdachtsstufen

	Ehrenamtliche Person	Hauptamtliche Person
<b>Einschätzung eines Verdachts</b>	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 <i>Einschätzung des Verdachtes an die Vertrauensperson des Kirchenkreises wenden</i> . Die Vertrauensperson berät und stellt bei Bedarf den Kontakt zur Ansprechstelle her. Ergibt die Beratung, dass ein begründeter Verdacht besteht, gilt die Meldepflicht.	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, <i>können sie sich zur Einschätzung des Verdachtes an die Vertrauensperson des Kirchenkreises wenden</i> . Die Vertrauensperson berät und stellt bei Bedarf den Kontakt zur Ansprechstelle her. Ergibt die Beratung, dass ein begründeter Verdacht besteht, gilt die Meldepflicht.
<b>Begründeter Verdacht</b>	Bei einem begründeten Verdacht gilt die Meldepflicht. <i>Der Ehrenamtliche oder die Ehrenamtliche muss den begründeten Verdacht unverzüglich der Meldestelle melden oder sich an die Vertrauensperson des Kirchenkreises wenden</i> . Meldet eine Ehrenamtliche oder ein Ehrenamtlicher einen begründeten Verdacht auf sexualisierte Gewalt oder einen Verstoß gegen das Abstinenzgebot an die Vertrauensperson ist diese verpflichtet, die Meldung an die Meldestelle weiter zu geben und den Kontakt zwischen der oder dem Ehrenamtlichen und der Meldestelle herzustellen. Damit gilt die Meldepflicht als erfüllt.	Bei einem begründeten Verdacht auf sexualisierte Gewalt oder auf einen Verstoß gegen das Abstinenzgebot gilt die Meldepflicht. <i>Berufliche Mitarbeitende müssen den begründeten Verdacht unverzüglich der Meldestelle melden</i> .

Wenn sich eine haupt- oder ehrenamtliche Person an Sie mit einer Vermutung oder einem begründeten Verdacht wendet, gelten ebenfalls die oben aufgeführten Schritte. Ehrenamtliche Personen können von Ihnen darin unterstützt werden, eine der Vertrauenspersonen des Kirchenkreises zu kontaktieren oder sich bei der Meldestelle/der Ansprechstelle beraten zu lassen. Hauptamtlich Mitarbeitende sind auf die Verpflichtung zur Meldung hinzuweisen.

## VII. Meldepflicht und Meldestelle

Eine Meldung kann telefonisch, per E-Mail oder persönlich nach Terminvereinbarung erfolgen. Die Meldestelle gibt zu Beginn des Gesprächs zunächst einige Hinweise zum offiziellen Verfahren, hört sich aufmerksam den geschilderten Vorfall und die Verdachtsmomente an und leitet dann an die verantwortlichen Stellen (z. B. an die zuständigen Jurist:innen im Landeskirchenamt oder an die jeweilige Leitungsperson bzw. das Leitungsgremium) zur Verdachtsklärung und gegebenenfalls Intervention weiter. Sie weist außerdem auf das Angebot der Beratung durch die Ansprechstelle hin, dokumentiert die Meldungen und führt über diese eine Statistik. Die Meldestelle hält die Bearbeitung sowie den Abschluss des Verdachtsfalls nach und verwahrt die Meldungen im Rahmen der datenschutzrechtlichen Vorgaben.

### Kontaktdaten der Meldestelle

Telefonnummer: 0211 4562-602 E-Mail: meldestelle@ekir.de  
Postanschrift: Evangelische Kirche im Rheinland Landeskirchenamt,  
Hans-Böckler-Str. 7, 40476 Düsseldorf

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

### Kontaktdaten der Ansprechstelle

Telefonnummer: 0211 3610-312  
E-Mail: claudia.paul@ekir.de  
Postanschrift: Ansprechstelle für den Umgang mit Verletzung  
der sexuellen Selbstbestimmung der EKIR  
Graf-Recke-Str. 209a, 40237 Düsseldorf



# Arbeitskreis zur Prävention vor sexualisierter Gewalt

**Pfarrerin Silke Althaus** | Skriba des Kirchenkreises Essen

**Kai Freudenreich** | Jugendreferat des Kirchenkreises Essen

**Claudia Hartmann** | Senioren- und Generationenreferat des Diakoniewerks Essen

**Daniela Keil** | Aktion Menschenstadt/Behindertenreferat des Kirchenkreises Essen

**Pfarrerin Iris Müller-Friege** | Krankenhauseelsorge des Kirchenkreises Essen

**Pfarrer Pieter Roggeband** | Evangelische Kirchengemeinde Altenessen-Karnap

**Magdalene Sentker** | Mitglied des Kreissynodalvorstandes des Kirchenkreises Essen

**Katja Wäller** | Geschäftsführung der Verwaltung des Kirchenkreises Essen und Juristin

**Jörg Walther** | Päd. Geschäftsführer des Evangelischen Kindertagesstättenverbandes Essen

**Lisa Maas** | Projektsteuerung

(Stand: 2. März 2022)

## Internet

[www.kirche-essen.de/schutzkonzept-sexualisierte-gewalt](http://www.kirche-essen.de/schutzkonzept-sexualisierte-gewalt)

## Hinweis zur Aktualisierung

Diese Broschüre bildet den Stand von Februar 2022 ab. Alle Inhalte – gesetzliche Grundlagen, landeskirchliche Vorgaben, empfohlene Handlungsschritte, Kontaktdaten, die enthaltenen Anlagen – werden regelmäßig an die Weiterentwicklung fachlicher Standards und Erkenntnisse angepasst bzw. aktualisiert und unterliegen somit einem fortwährenden Prozess der Veränderung. Deshalb möchten wir an dieser Stelle darauf hinweisen, dass Sie die aktuelle Fassung der „Leitlinien zur Erstellung eines institutionellen Schutzkonzeptes für den Kirchenkreis Essen“ auf der Homepage des Kirchenkreises Essen [www.kirche-essen.de](http://www.kirche-essen.de) im Hauptmenü unter „Schutzkonzept“ finden. Wenn Sie unseren QR-Code nutzen, gelangen Sie direkt auf die betreffende Seite:



## Vertrauenspersonen des Kirchenkreises Essen

**Claudia Hartmann** | Telefon 015678 243004

**Iris Müller-Friege** | Telefon 015678 243002

**Pieter Roggeband** | Telefon 015678 243003

## Weitere Ansprechpersonen und Ansprechstellen

### Ansprechperson im Jugendreferat/ Evangelische Jugend Essen

**Fatima Dia** | Leitung im Team Jugendreferat

Telefon 0201/2205126

Mail fatima.dia@ejessen.de

**Kai Freudenreich** | Referent im Team Jugendreferat / Evangelische Jugend Essen

Telefon 0201/2205230

Mail kai.freudenreich@ejessen.de

### Ansprechperson im Behindertenreferat

**Dennis Hübner**

Telefon 0201/2205137

Mail dennis.huebner@evkirche-essen.de

**Daniela Keil**

Telefon 0201/2205261

Mail daniela.keil@evkirche-essen.de

### Ansprechpersonen für Mitarbeitende im Ev. KiTa-Verband Essen

**Thomas Becker** | plusKiTa Fachkraft/ Vertrauensperson Ev. KiTa-Verband Essen

Telefon 01786831957

**Sarah Peukert** | plusKita Fachkraft/ Vertrauensperson Ev. KiTa-Verband Essen

Mail sarah.peukert@ekir.de

### Ansprechstelle der Evangelischen Kirche im Rheinland

**Frau Claudia Paul**

Telefon 0211/3610312

Mail claudia.paul@ekir.de

### Zentrale Anlaufstelle .Help

Zentrale Anlaufstelle

Unabhängige Information für Betroffene von sexualisierter Gewalt  
in der evangelischen Kirche und der Diakonie

Telefon 0800 5040 112

E-Mail zentrale@anlaufstelle.help

www.anlaufstelle.help

### Frauenberatung und Psychotherapie DISTEL e.V. Essen

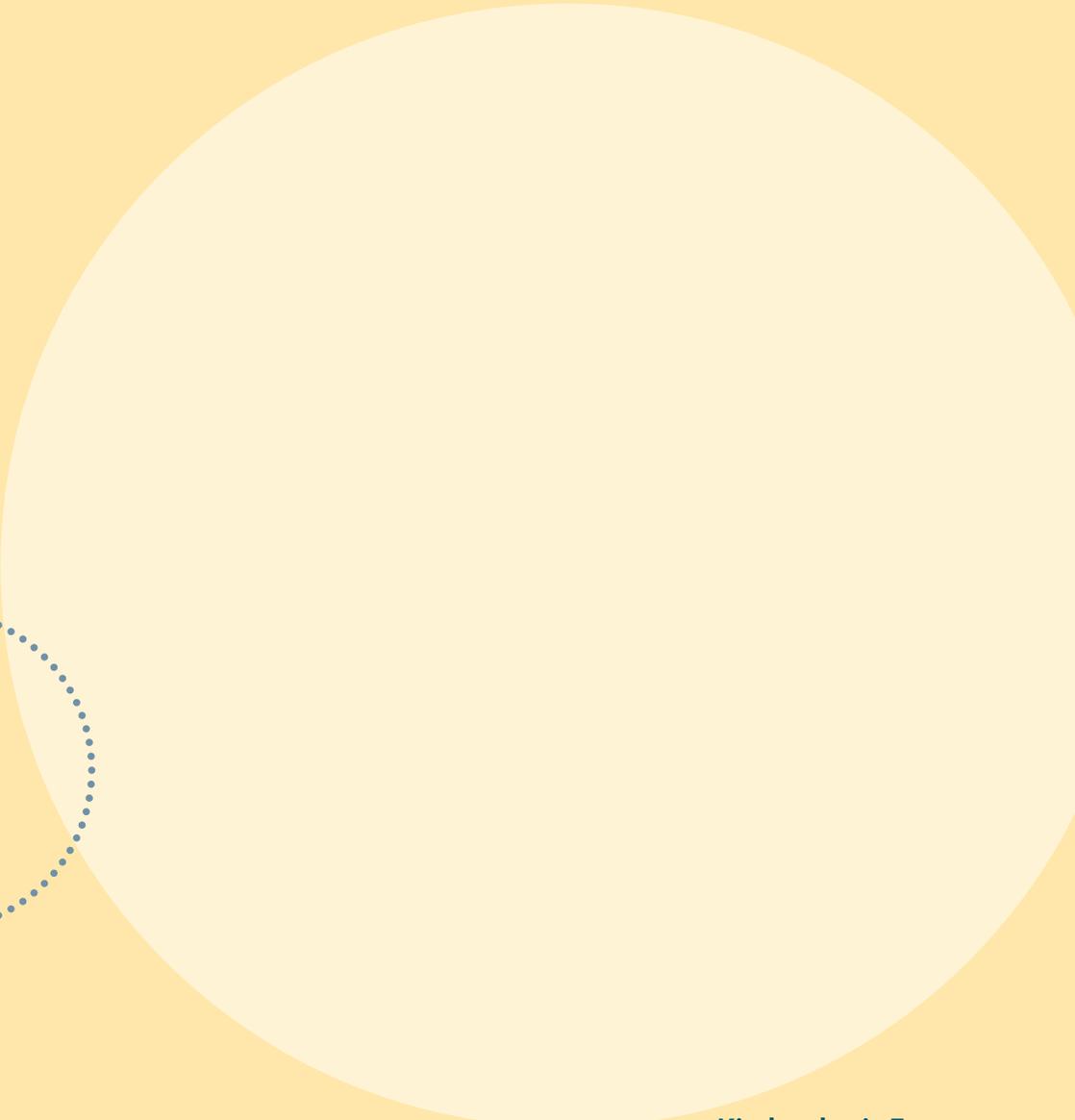
Julienstraße 26 | 45130 Essen

Telefon 0201/776777

Mail info@distel-ev.de

**Anonyme Beratung bei einer insoweit erfahrenen Fachkraft** (bei Verdacht auf Kindeswohlgefährdung)

[https://www.essen.de/formular/jugendamt/jugendamt\\_\\_anonyme\\_fallberatung.de.html](https://www.essen.de/formular/jugendamt/jugendamt__anonyme_fallberatung.de.html)



**Kirchenkreis Essen**  
**Der Kreissynodalvorstand**  
Haus der Evangelischen Kirche  
III. Hagen 39 | 45127 Essen  
Telefon 0201 22 05-0  
[www.kirche-essen.de](http://www.kirche-essen.de)