

# Schutzkonzept zur Prävention von sexualisierter Gewalt

**Vorbeugen - Schützen - Handeln**



Sexualität ist eine gute Gabe Gottes. Sie zu würdigen bedeutet für uns im Kirchenkreis Wesel, in besonderem Maße dafür Sorge zu tragen, dass alle Menschen ihre Sexualität als eine einmalige, positive Lebenskraft erkennen und auch in dieser Hinsicht selbstbestimmt und geschützt leben können.

In der theologischen und religionspädagogischen Arbeit unseres Kirchenkreises halten wir es seit Langem für sehr wichtig, Kinder und Jugendliche zu sensibilisieren und dafür stark zu machen, ihre Sexualität in ihren jeweils individuellen und unterschiedlichen Formen als eine wunderbare Gabe Gottes wahr- und anzunehmen.

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, hiermit detaillierte Leitlinien zur Erstellung eines institutionellen Schutzkonzeptes zur Prävention sexualisierter Gewalt im Kirchenkreis Wesel vorlegen zu können. Das Rahmenkonzept soll eine Orientierungshilfe sein und bietet eine Grundlage, in allen Kirchengemeinden, sowie in den Werken und Einrichtungen des Kirchenkreises Wesel, eigene Schutzkonzepte auszuarbeiten und zu beschließen.

Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen in der Kirche den notwendigen Schutzraum zu bieten, setzt die notwendige Sensibilisierung und Information aller in der Kirche Mitarbeitenden voraus. Ein Schutzkonzept zur Prävention vor sexuellen Grenzverletzungen, Übergriffen oder sogar straffälligen Handlungen halten wir, auch aufgrund der schlimmen Erfahrungen in der Vergangenheit, im kirchlichen Bereich für dringend notwendig.

Unser Schutzkonzept enthält einen ausführlichen Maßnahmenkatalog, Interventionsleitfaden sowie wichtige Anschriften, an die sich Betroffene wenden können.

Zur Umsetzung des Schutzkonzeptes werden wir immer wieder Schulungen anbieten und eine Feed-back-Kultur pflegen. Denn wir verstehen uns als eine lernende Organisation, die Partizipation ernst nimmt, zu Rückmeldungen ermutigt und neue Impulse und Einsichten aufnimmt.

Mit unserem Schutzkonzept gegen sexuelle Gewalt leisten wir in unserer religionspädagogischen Arbeit und Fürsorge gegenüber Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen einen weiteren wichtigen Beitrag dazu, dass sie bei uns eine Heimat finden, sich frei und sicher in unserem Kirchenkreis und unseren Kirchengemeinden bewegen und unsere Kirche mitgestalten können.

Ausdrücklich danken möchte ich allen, die an der Erstellung unseres Schutzkonzeptes beteiligt waren und an der Thematik auch weiterarbeiten werden, sei es durch die Mitgestaltung der Schulungen, durch hilfreiche Beratungen oder auch die Mitarbeit im Interventionsteam.

Namentlich nennen möchte ich an dieser Stelle unsere Jugendreferentin Michaela Leyendecker, die maßgeblich an dem Entwurf des Schutzkonzeptes mitgearbeitet hat.

Unseren Kirchengemeinden und den kreiskirchlichen Werken und Einrichtungen wünsche ich nun wichtige und hilfreiche Impulse und eine Ermutigung für die Erarbeitung ihrer eigenen Schutzkonzepte.

Wesel im Oktober 2022

Thomas Brödenfeld  
Superintendent des Kirchenkreises Wesel



	Seite
Vorwort	2
1. Präambel	3
2. Leitgedanken und Verantwortungsbereich	3-4
3. Potenzial- und Risikoanalyse	5
4. Verantwortung von Mitarbeitenden	6
5. Selbstverpflichtungserklärung	6
6. Erweitertes Führungszeugnis	6
7. Sensibilisierungen und Schulungen von Mitarbeitenden	7
8. Vertrauenspersonen	7
9. Fehlerkultur und Beschwerdemanagement	8
10. Intervention/Leitfaden/Meldepflicht	8-10
11. Aufarbeitung	10-11
12. Rehabilitation	11-12
13. Evaluation und Monitoring	12
Anhang	13-21
Materialien und Hinweise	22
Eigene Notizen	23

## 1. PRÄAMBEL

In unserem Kirchenkreis gestalten wir unsere Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen in Verantwortung gegenüber Gott und den Menschen. Deshalb soll alles, was wir im Verantwortungsbereich unseres Kirchenkreises tun, von Respekt, Wertschätzung und Vertrauen geprägt sein. Wir achten die Persönlichkeit und Würde aller Kinder, Jugendlichen und Schutzbefohlenen und respektieren individuelle Grenzen. Wir übernehmen Verantwortung für das Wohlergehen, den Schutz und die Realisierung der Rechte aller, die in der EJKW mitarbeiten.

## 2. LEITGEDANKEN UND VERANTWORTUNGSBEREICH

In unserer Arbeit wollen wir Kinder, Jugendliche und Schutzbefohlene vor physischer, sexualisierter und emotionaler Gewalt bewahren. Wir stellen uns der Verantwortung, sexualisierte Gewalt und Grenzverletzungen nicht zu tabuisieren und nehmen die Rechte von Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen auf der Grundlage der UN-Kinderrechtskonvention ernst. Mit unserer Arbeit wollen wir sowohl einen Schutzraum bieten, in dem Gewalt und sexualisierte Gewalt keinen Platz hat, als auch ein Kompetenzort sein, an dem alle Hilfe erhalten, die von Gewalt oder einer Verletzung der sexuellen Selbstbestimmung betroffen sind (siehe Schutzkonzept der EKIR, S. 7).

Deshalb setzen wir uns aktiv und präventiv für den Schutz des Kindeswohls ein.

Wir sind sensibel und sensibilisieren in unserer Sprache und unseren Texten im Sinne des Schutzes von Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen. Wir stellen uns gegen einen leichtfertigen Umgang mit Grenzverletzungen auch in der digitalen Kommunikation.

Wir setzen uns für eine Kultur der Aufmerksamkeit und des Hinschauens auf der Basis eines partizipativen und prozessorientierten Verständnisses von Prävention und Intervention ein.

Wir verstehen Sexualität als eine gute Gabe Gottes und eine positive Lebenskraft, die zu jeder Phase menschlichen Lebens gehört. Dies gilt für das gesamte Spektrum sexueller Orientierungen und Geschlechteridentitäten, solange die Würde und die Grenzen der Beteiligten geachtet werden, solange niemand verletzt, missbraucht oder ausgebeutet wird (siehe Schutzkonzept der EKIR, Seite 6).

Fußnote:

Die Evangelische Kirche im Rheinland hat auf der Landessynode am 15. Januar 2020 ein Kirchengesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt verabschiedet. Dieses ist am 1. Januar 2021 in Kraft getreten. Es verpflichtet alle Körperschaften zur Erstellung eines Schutzkonzepts. (<https://www.ekir.de/ansprechstelle/Downloads/praeventionsgesetz.pdf>)

Die EJKW kommt dieser Verpflichtung mit dem vorgelegten Schutzkonzept nach. Das Schutzkonzept der EJKW ist auf der Grundlage des Rahmenschutzkonzepts der EKIR formuliert ([https://www.ekir.de/ansprechstelle/Downloads/rahmenschutzkonzept\\_der\\_ekir\\_09.06.2021\\_komprimiert.pdf](https://www.ekir.de/ansprechstelle/Downloads/rahmenschutzkonzept_der_ekir_09.06.2021_komprimiert.pdf)) und folgt damit auch den im Bundeskinderschutzgesetz seit 2011 festgelegten Verfahren zur Stärkung des aktiven Schutzes von Kindern und Jugendlichen. (<https://www.mkffi.nrw/sites/default/files/asset/document/bkischg.pdf>)

## ZIEL

Mit diesem Schutzkonzept sollen Rahmenbedingungen geschaffen werden, die gewährleisten, dass alle aktiven Mitarbeitenden Handlungssicherheit und Sprachfähigkeit im Umgang mit sexualisierter Gewalt gewinnen. Das Schutzkonzept der EJKW dient der Sensibilisierung aller Mitarbeitenden und bietet Orientierung im Blick auf gemeinsame Haltungen und Verhaltensrichtlinien.

Allen sollen nicht nur ihre Rechte bekannt sein, sondern auch Beschwerdewege, Interventionspläne und Hilfemöglichkeiten.

Das Schutzkonzept umfasst die Strukturen der EJKW mit ihren gesamten Arbeitsbereichen (Ausschüsse, Projekt- und Arbeitsgruppen, Veranstaltungen, Freizeiten, Fortbildungen, Aktionen, Referatsarbeit) und Veranstaltungen.

Die Gemeinden und Organisationen im Kirchenkreis sind verpflichtet, eigene Schutzkonzepte zu erstellen bzw. sich an bestehende Schutzkonzepte der Kirchenkreise, Werke und Verbände mit je eigenen Risikoanalysen anzuschließen.

#### § 2 Begriffsbestimmung sexualisierte Gewalt

(1) Nach diesem Gesetz ist eine Verhaltensweise sexualisierte Gewalt, wenn ein unerwünschtes sexuell bestimmtes Verhalten bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betroffenen Person verletzt wird. Sexualisierte Gewalt kann verbal, nonverbal, durch Aufforderung oder durch Tätlichkeiten geschehen. Sie kann auch in Form des Unterlassens geschehen, wenn die Täterin oder der Täter für deren Abwendung einzustehen hat. Sexualisierte Gewalt ist immer bei Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung nach dem 13. Abschnitt des Strafgesetzbuches (StGB) und § 201a Absatz 3 oder §§ 232 bis 233a StGB in der jeweils geltenden Fassung gegeben.

(2) Gegenüber Minderjährigen ist sexuell bestimmtes Verhalten im Sinne des Absatzes 1 insbesondere dann unerwünscht, wenn gegenüber der Täterin oder dem Täter eine körperliche, seelische, geistige, sprachliche oder strukturelle Unterlegenheit gegeben ist und damit in diesem Verhältnis die Fähigkeit zur sexuellen Selbstbestimmung fehlt. Bei Kindern, das heißt bei Personen unter 14 Jahren, ist das sexuell bestimmte Verhalten stets als unerwünscht anzusehen.

(3) Gegenüber Volljährigen ist sexuell bestimmtes Verhalten insbesondere unerwünscht, wenn die Person auf Grund ihres körperlichen oder psychischen Zustands in der Bildung oder Äußerung des Willens erheblich eingeschränkt ist.

(4) Unangemessenen Verhaltensweisen, die die Grenze der sexualisierten Gewalt nicht überschreiten, ist von vorgesetzten und anleitenden Personen, durch geeignete Normen, Regeln und Sensibilisierung, insbesondere im pädagogischen und pflegerischen Alltag entgegenzutreten.

Definition Kindeswohlgefährdung und sexualisierte Gewalt nach § 2 des Kirchengesetzes zum Schutz vor sexualisierter Gewalt der EKIR (aus Kirchliches Amtsblatt 3 vom 16. März 2020, Seite 45 ff, <https://www.kirchenrecht-ekir.de/kabl/45772.pdf>)

### 3. POTENTIAL- UND RISIKOANALYSE

Der Evangelische Kirchenkreis Wesel lässt in allen Bereichen, in denen mit Schutzbefohlenen gearbeitet wird, Risikoanalysen durchführen gemäß der Broschüre der Evangelischen Kirche im Rheinland (EKiR) „Schutzkonzepte praktisch“ in der jeweils aktuellen Fassung.

In den Risikoanalysen sollen die Strukturen, die sexualisierte Gewalt und übergreifiges Verhalten institutionell begünstigen können, erkannt und mit entsprechend zu benennenden Maßnahmen minimiert und wenn möglich beseitigt werden. Risikoanalysen sind eine realistische Einschätzung der Strukturen des jeweiligen Arbeitsfeldes. Es geht darum, Sensibilität zu entwickeln. Dazu muss vorab in allen Organisationseinheiten eine Auflistung von Personenkreisen erfolgen, die in die Analyse miteinbezogen werden und partizipativ an der Risikoanalyse beteiligt sind.

Ein Muster zum Erstellen der Risikoanalysen finden Sie im Anhang Nr. 1.

## 4. VERANTWORTUNG VON MITARBEITENDEN

Unter dem Begriff „Mitarbeitende“ verstehen wir alle, die in einem öffentlich-rechtlichen oder privatrechtlichen Dienst- oder Arbeitsverhältnis stehen oder die sich in einer Ausbildung befinden sowie ehrenamtlich Tätige. Der Begriff „Mitarbeitende“ umfasst also alle beruflichen und ehrenamtlichen Mitarbeitenden sowie Menschen in Ausbildung, in Honorartätigkeit, im Freiwilligendienst und im Praktikum.

Alle Mitarbeiter\*innen sind mitverantwortlich für die Umsetzung des Schutzkonzeptes. Wir sensibilisieren und schulen alle Mitarbeitenden in den Grundlagen der Präventionsarbeit. Jede\*r hat eine Selbstverpflichtungserklärung unterschrieben, kennt das Beschwerdeverfahren und den Interventionsplan. Je nach Tätigkeit wird ein erweitertes Führungszeugnis vorgelegt. In vielen unseren Aufgabenbereichen gibt es typischerweise Macht-, Abhängigkeits- und Vertrauensverhältnisse - insbesondere in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen sowie in Seelsorge- und Beratungskontexten. Dort gilt das Abstinenzgebot. Es bedeutet, dass sexuelle Kontakte mit dem kirchlichen Schutzauftrag nicht vereinbar und daher verboten sind. Das Abstandsgebot besagt, dass alle Mitarbeitenden das Nähe- und Distanzempfinden ihres Gegenübers achten und dementsprechend Rücksicht nehmen müssen.

## 5. SELBSTVERPFLICHTUNGSERKLÄRUNG

Im Umgang mit Schutzbefohlenen in der Evangelischen Kirche im Rheinland müssen Respekt, ein wertschätzendes Verhalten und eine grenzachtende Kommunikation die Arbeit prägen. Deshalb ist eine Voraussetzung zur Mitarbeit die Unterzeichnung einer Selbstverpflichtungserklärung. Diese wird zu Beginn einer Tätigkeit (auch im Ehrenamt) und in regelmäßigen Abständen, z. B. im Rahmen von Jahresgesprächen, besprochen. Eine Selbstverpflichtungserklärung bzw. ein Verhaltenskodex dient allen als Orientierungsrahmen für den grenzachtenden Umgang mit Schutzbefohlenen und formuliert Regelungen für Situationen, die für sexualisierte Gewalt und jegliche Form von Grenzüberschreitungen ausgenutzt werden könnten.

Ein Muster der Selbstverpflichtungserklärung finden sie im Anhang Nr. 2

## 6. ERWEITERTE FÜHRUNGSZEUGNISSE (Regelungen Kirchengesetz)

Alle beruflich Mitarbeitenden müssen ab dem 01.01.2021 ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen - unabhängig von ihrer Tätigkeit. Dies gilt grundsätzlich auch für Menschen im Ausbildungsverhältnis sowie für Beschäftigte im Rahmen eines Freiwilligendienstes. Die Pflicht zur Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses gilt auch für alle im Pfarrdienst tätigen Personen und für verbeamtete Personen im Kirchendienst. Für beruflich Mitarbeitende in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen besteht diese Pflicht bereits seit Langem durch die Regelung im SGB VIII (§ 72a).

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

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

## 7. SENSIBILISIERUNG UND SCHULUNGEN VON MITARBEITENDEN

Alle Mitarbeitenden müssen über ein Wissen zum Thema „Schutz vor sexualisierter Gewalt“ verfügen. Je nach Aufgabenbereich werden einige Mitarbeitende vertieft fortgebildet. Wir unterscheiden in Basisschulungen, Intensivschulungen und Leitungsschulungen für die unterschiedlichen Arbeitsbereiche.

Unser Fortbildungskonzept zum Thema „Sexualisierte Gewalt“ dient als vertrauensbildende Maßnahme. Ziel aller Schulungs- und Fortbildungsangebote zum Thema „Sexualisierte Gewalt“ sind eine grundlegende Sensibilisierung für das Thema, die Fähigkeit, mögliche Gefährdungen zu erkennen und das Gewinnen von Handlungssicherheit im Verdachtsfall. Ferner bieten Schulungssituationen den Raum, die eigene Haltung zu reflektieren. Die Mitarbeitenden wissen, an welche Personen sie sich im Bedarfsfall wenden können und fühlen sich handlungssicher. Wichtig ist, dass Schulungen regelmäßig stattfinden, um die Kultur der Achtsamkeit und das Wissen über den Schutz vor sexualisierter Gewalt immer wieder zu aktualisieren.

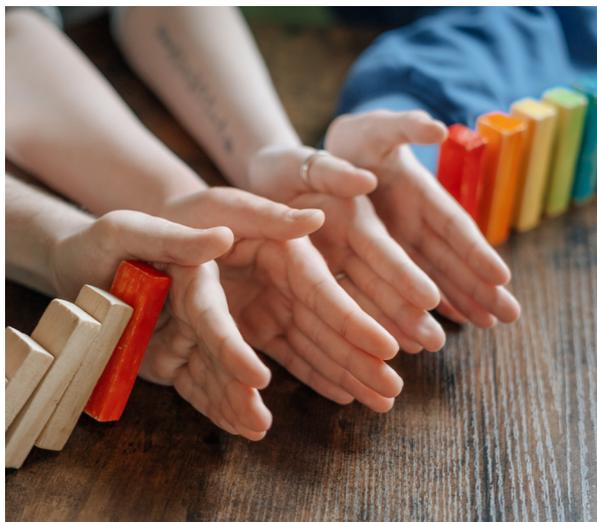
## 8. VERTRAUENSPERSONEN

Im Kirchenkreis Wesel gibt es mindestens eine Vertrauensperson, an die sich Jede bzw. Jeder bei einem Verdacht auf sexualisierte Gewalt oder bei Unsicherheit, ob es sich um einen Verdacht handeln könnte, wenden kann.

Die Vertrauenspersonen sind vom Kreissynodalvorstand berufen und sind zentrale Ansprechpersonen im Kirchenkreis. Die Vertrauenspersonen haben die Funktion eines „Lotsen im System“. Betroffene und Ratsuchende können sich an sie wenden. Die Vertrauenspersonen nehmen deren Angaben und Fragen auf und wissen, wie die weiteren Verfahrenswege sind. Sie beraten und unterstützen. Die Vertrauenspersonen sind mit den Interventionsteams der Kirchenkreise und der Meldestelle der Evangelischen Kirche im Rheinland sowie mit anderen Hilfsangeboten (z. B. mit insoweit erfahrenen Fachkräften, Fachberatungsstellen vor Ort, usw.) vernetzt und stehen in Kontakt zur landeskirchlichen Ansprechstelle sowie dem Amt für Jugendarbeit. Die Vertrauenspersonen nehmen an der Arbeit im Netzwerk der Vertrauenspersonen in der Evangelischen Kirche im Rheinland teil. Bei Unsicherheiten in der Einschätzung, ob ein Verdacht vage oder begründet ist, stellen die Vertrauenspersonen den Kontakt zur Ansprechstelle her, die vertraulich berät. Die Kontaktdaten der Vertrauenspersonen sind veröffentlicht und im Bedarfsfall leicht zu finden.

### Umgang mit Schutzbefohlenen

Beim Umgang mit Schutzbefohlenen ist die Partizipation ein zentrales Element. Durch Partizipation werden Selbstbewusstsein und Selbstwirksamkeit gestärkt und sie erfahren sich als mitgestaltende Persönlichkeiten mit Rechten und Pflichten. Dadurch können Machtgefälle und Abhängigkeitsverhältnisse geringer werden. Weitere wichtige Elemente sind ein bekanntes und altersentsprechendes Beschwerdeverfahren und sexualpädagogische Bildung. Schutzbefohlene sollen ihre Rechte kennen, für individuelles Nähe- und Distanzempfinden und für ihre Grenzen und die anderer sensibilisiert werden und in ihrer Sprachfähigkeit unterstützt werden. Sie sollen befähigt werden, ihren Körper und ihre Gefühle deuten und schlechte von guten Geheimnissen unterscheiden zu können. Sie sollen wissen, an wen sie sich mit verschiedenen Anliegen wenden können und eine Kultur der Achtsamkeit erfahren und



diese mitprägen. Sie sollen ermutigt werden, auf Fehler und Probleme aufmerksam zu machen. Die Handreichung „Schutzkonzepte praktisch“ enthält Anregungen zur Beteiligung von Kindern und Jugendlichen sowie „Sechs Mutmacher“, um mit Kindern über ihre Rechte ins Gespräch zu kommen.

In der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen wird bei uns mit unterschiedlichen sexualpädagogischen Konzepten gearbeitet. Grenzen und Bedürfnisse, positives Körperbewusstsein, Sprache, Wissen, Selbstbestimmung und Selbstreflexion sind dabei zentrale Bestandteile. Ein sexualpädagogisches Rahmenschutzkonzept ist aktuell auf landeskirchlicher Ebene in Arbeit.

Im Hinblick auf Partizipation, Sensibilisierung und sexualpädagogische Bildung sind auch die Sorgeberechtigten relevant und nach Möglichkeit einzubeziehen.

## 9. FEHLERKULTUR UND BESCHWERDEMANAGEMENT

Eine offene Kommunikations- und Fehlerkultur schafft eine Atmosphäre von Vertrauen, Angstfreiheit und Transparenz, denn sie macht deutlich, dass Unsicherheiten, (fachliche) Unklarheiten und Probleme im Austausch dazu gehören und dass sie benannt und hinterfragt werden dürfen. Sie betont, dass es erwünscht ist, immer wieder zu reflektieren und neu dazuzulernen. Ein Klima der Offenheit ist Teil von Prävention, denn in einer fehlerfreundlichen Atmosphäre ist es auch für Schutzbefohlene leichter möglich, Grenzverletzungen und Fehlverhalten zu benennen.

- Die Fehlerkultur ist im Rahmen des Schutzkonzeptes allen Mitarbeitenden bekannt und „wird gelebt“.
- Die Fehlerkultur dient auch der Weiterentwicklung der Dienststellen.
- Fehlverhalten wird erkannt auch im Hinblick auf Auswirkungen für Schutzbefohlene.
- Ursachen und Entstehungszusammenhänge werden sachlich analysiert.
- Durch angemessene und kontrollierte Korrektur- und Präventionsmaßnahmen soll zukünftiges Fehlverhalten ausgeschlossen werden.
- Für Fehler wird Verantwortung übernommen und bei schwerwiegendem oder wiederholtem Fehlverhalten muss mit (arbeitsrechtlichen) Konsequenzen gerechnet werden.

Ein Beschwerdeverfahren regelt die Art und Weise des Umganges mit Beschwerden in der Organisation und schafft so klare und sichere Arbeitsstrukturen.

Beschwerden sind nicht gleichzusetzen mit der Möglichkeit, einen anderen Menschen zu denunzieren und in der Öffentlichkeit schlecht zu machen. Vielmehr bieten sie die Möglichkeit, Beobachtungen von Verhalten, Strukturen oder Gegebenheiten, die zu grenzverletzenden Situationen oder sexualisierter Gewalt führen können, im Vorfeld zu erkennen und anzusprechen. Eine Beschwerde soll als konstruktive Kritik gesehen werden, die auf einen Missstand aufmerksam macht. Dieser Missstand kann dann überprüft werden, und im Bedarfsfall kommt es zu einer Veränderung des Istzustands.

Beschwerden werden von den jeweiligen Vorgesetzten schriftlich, telefonisch oder persönlich entgegengenommen, ernstgenommen und angenommen. Für Beschwerden über Leitungskräfte ist der/die Superintendent\*in zuständig.

Hierbei geht es nicht um die Meldung eines Verdachts auf sexualisierte Gewalt. In diesen Fällen muss eine Vertrauensperson und/oder das Interventionsteam hinzugezogen werden.

Den Ablauf des Beschwerdeverfahrens und ein Formular zur Beschwerde-Dokumentation finden Sie im Anhang Nr. 3.

## 10. INTERVENTION

Ein Handlungsleitfaden für den Interventionsfall (Interventionsleitfaden), der sich an den spezifischen Bedingungen des Kirchenkreises Wesel orientiert, regelt verbindlich das Vorgehen in Fällen von Verdacht sexualisierter Übergriffe bzw. Gewalt. Der Interventionsleitfaden ist allen Mitarbeitenden bekannt und zu beachten.

Besteht die Vermutung einer Verletzung der sexuellen Selbstbestimmung eines Schutzbefohlenen durch eine haupt-, neben- oder ehrenamtlich Mitarbeitende Person unseres Evangelischen Kirchenkreises Wesel, ist die erste Anlaufstelle die Vertrauensperson. Diese übergibt nach einer ersten Einschätzung den Fall an das Interventionsteam.

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

Bei ehrenamtlich Tätigen kann diese Meldepflicht auch die Vertrauensperson übernehmen, mit der in der Regel eine allererste Einschätzung, ob unbegründeter, vager, begründeter oder erhärteter Verdacht, erfolgt.



Sobald die Meldung eines Verdachtsfalls bei einem der Mitglieder des Interventionsteams eingeht, ruft diese Person das Interventionsteam kurzfristig zur Einschätzung der Dringlichkeit, der Sachlage, der Gefährdung nach § 8a SGB VIII und möglicher strafrechtlicher Bedeutung sowie zu weiterer Maßnahmenplanung zusammen. Hierbei ist keine Rücksicht auf die Verhinderung einzelner Mitglieder des Interventionsteams zu nehmen.

Im Falle eines begründeten Verdachts von sexualisierter Gewalt an Personen unter 18 Jahren steht das Kindeswohl an erster Stelle. Der Opferschutz hat besondere Priorität. Der betroffenen Person oder den Personensorgeberechtigten wird Beratung angeboten und vermittelt (auch juristisch). Das Interventionsteam erstellt einen Schutzplan. Das Interventionsteam hat die Fürsorge- und Aufsichtspflicht für die anvertrauten Schutzbefohlenen und die Verantwortung gegenüber den Personensorgeberechtigten sowie die Fürsorgepflicht für die bzw. den beschuldigte/n Mitarbeitende/n des Evangelischen Kirchenkreises Wesels zu beachten.

Das Interventionsteam hat im Falle des Verdachts den/die Vorgesetzte/n der/des beschuldigten Mitarbeitende/n vertraulich zu informieren, gründlich fachlich abzuwägen und angemessen zu reagieren. Handelt es sich bei der beschuldigten Person um eine Person im öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis, so liegt die Fallverantwortung immer in der Abteilung 2 des Landeskirchenamtes. Die beschuldigte Person kann angehört werden, wenn dies ohne Gefährdung der Aufklärung des Sachverhalts bzw. des strafrechtlichen Verfahrens möglich ist. Es kann erforderlich sein, die beschuldigte Person aus dem Arbeitsfeld zu entfernen (Suspendierung, Umsetzung, Hausverbot etc.), auch bevor genaue Ermittlungsergebnisse vorliegen. Hier ist die zuständige Mitarbeitendenvertretung zu beteiligen. Die Gefährdungseinschätzung, der Schutzplan und die geplanten Maßnahmen sind rechtssicher zu dokumentieren und aufzubewahren.

Das Vorgehen des Interventionsteams ist im Anhang „Interventionsleitfaden“ vorgeschrieben. Die dargestellten Schritte im Interventionsleitfaden setzen voraus, dass die Mitglieder des Interventionsteams Leitungsfunktion und Entscheidungskompetenz sowie die erforderlichen Kenntnisse (Personal, Recht, Jugendarbeit, etc.) haben. Zudem muss gewährleistet sein, dass das Team jederzeit im Ernstfall in einer für die Aufgabenwahrnehmung ausreichenden Besetzung zusammen-

treten kann. Uns ist auch wichtig, dass die Entscheidungsverantwortung auf mehrere Schultern verteilt wird und alle relevanten Aspekte des Vorfalls Berücksichtigung finden.

Externe Meldemöglichkeiten bei sexualisierter Gewalt sind die landeskirchliche Ansprechstelle der EKIR, die Jugendämter, Beratungsstellen, der unabhängige Beauftragte der Bundesregierung und die unabhängige Ansprechstelle „help“ der EKD und der Diakonie. Adressen sind im Anhang vermerkt. Unbeschadet der hier aufgezeigten internen Ansprechbarkeiten und Aufarbeitungsabläufe im Zuständigkeitsbereich des Evangelischen Kirchenkreises Wesel ist darauf hinzuweisen, dass es Betroffenen auf Grundlage der eigenen Abwägungen freisteht, Strafanzeige zu erstatten. Ausnahmen von der Strafanzeige können im Einzelfall gemäß den Vorgaben des unabhängigen Beauftragten der Bundesregierung erfolgen, wenn die betroffene Person die Erstattung einer Strafanzeige ausdrücklich ablehnt und die Gefahr einer Retraumatisierung besteht. Dies ist vom Interventionsteam gründlich abzuwägen.

Den Interventionsleitfaden finden Sie im Anhang Nr. 4.

## Interventionsteam

Dem Interventionsteam in unserem Kirchenkreis sollen folgende Personen angehören:

- ein\*e Superintendent\*in
- eine weitere Person aus dem KSV
- ein\*e Jurist\*in
- eine soweit erfahrene Fachkraft § 8a SGB VIII
- die Leitung der Einrichtung/Gemeinde (Vorsitz)
- Fachberatung
- die Vertrauensperson des Kirchenkreises

## Aufgaben des Interventionsteams:

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

### Kontaktdaten der Meldestelle:

Telefon: (0211) 4562-602  
E-Mail-Adresse: meldestelle@ekir.de  
Postanschrift: Evangelische Kirche im Rheinland  
Landeskirchenamt  
Hans-Böckler-Str. 7 | 40476 Düsseldorf

### Kontaktdaten der Ansprechstelle:

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

## 11. AUFARBEITUNG

Neben der Prävention und Intervention ist die Aufarbeitung eines Verdachtsfalls von sexualisierter Gewalt für unseren Evangelischen Kirchenkreis Wesel von großer Bedeutung. Aus diesem Grund steht allen primär Betroffenen, aber auch sekundär betroffenen Personen sowie Mitarbeitenden eine umfassende Möglichkeit zur Aufarbeitung zur Verfügung. Das Interventionsteam kümmert sich um die Möglichkeiten der Aufarbeitung. Hierzu gehören:

- Vermittlung von Beratungs- und Seelsorgeangeboten ggfs. auch extern
- Systematische Analyse der Geschehnisse und der daraus resultierenden Handlungsabläufe
- Aufgrund der Analyse werden Überlegungen zu strukturellen Veränderungen zum verbesserten Schutz in den Blick genommen und wo sie sinnvoll sind, umgesetzt
- Bereitstellung eines angemessenen anderen Arbeitsplatzes für den Fall, dass die Wiedereingliederung nicht möglich ist
- Wertschätzung der Beschwerdemeldung und erneute Sensibilisierung zu einer Kultur der Achtsamkeit

Ein/e Seelsorger\*in zum Thema sexualisierte Gewalt wird vom Kreissynodalvorstand berufen und dient mit ihrem/seinem besonderen Schutz der seelsorglichen Schweigepflicht als Anlaufstelle zur Aufarbeitung von persönlichen Erlebnissen, Ängsten oder Sorgen.

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

### Kontaktdaten der Ansprechstelle:

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

## 12. REHABILITATION

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

### Rehabilitierung von falsch Beschuldigten

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

- Eine Person wurde bewusst durch eine andere Person falsch beschuldigt, um dieser zu schaden. Handelt es sich bei der Person, die falsch beschuldigt hat, um Kinder oder Jugendliche, so besteht hier die Pflicht, die Situation und die damit resultierenden Folgen mit den betroffenen Kindern oder Jugendlichen zu bearbeiten und ein Problembewusstsein zu entwickeln. Handelt es sich um eine erwachsene Person, kommen u. a. strafrechtliche Maßnahmen in Betracht.

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

### Zu einer Rehabilitierungsstrategie gehören:

- Sensibilisierung aller Beteiligten für die Folgen von Falschbeschuldigungen für die betroffenen Personen und die Organisation.
- Unterstützungsmaßnahmen zur Wiedereingliederung der zu Unrecht Beschuldigten am Arbeitsplatz.
- Bereitstellung eines angemessenen anderen Arbeitsplatzes für den Fall, dass die Wiedereingliederung an demselben Arbeitsplatz nicht möglich ist oder die Mitarbeitenden das wünschen.
- Erkennen der Motivlage und des dahinter liegenden Bedürfnisses der Beteiligten, die die Falschbeschuldigung erhoben haben.
- Erkennen und Einordnung der Fehlinterpretationen im Meldungsfall ohne Sanktionierung der meldenden Person.
- Klarstellung, dass es sich um Fehlinterpretationen gehandelt hat, gegenüber dem Kreis der Personen, die von der Falschbeschuldigung erfahren haben. Bei allen Vermutungsäußerungen, die nicht aufklärbar sind, weil Aussage gegen Aussage steht, müssen Rehabilitierungsmaßnahmen greifen. Die Rehabilitierungsstrategie muss auch die Rehabilitation von Betroffenen mit einbeziehen.
- Direkt oder indirekt betroffene Personen, die sich aufgrund eines Vorfalls aus der Organisation zurückziehen oder sich abwenden, sollten in angemessener Form mitgeteilt bekommen, dass man Verständnis dafür habe und die Entscheidung selbstverständlich akzeptiere, aber dass sie jederzeit wieder zurückkommen können.
- Personen, die einen Verdacht mitgeteilt haben, denen (zunächst) nicht geglaubt wurde oder die erfahren mussten, dass ihrer Mitteilung nicht angemessen nachgegangen wurde, müssen eine angemessene Erklärung dafür erhalten, warum das passiert ist, und sie sollten um Entschuldigung gebeten werden. Ferner müssen sie transparent erkennen können, dass der Fall nun bearbeitet wird.

## 13. EVALUATION UND MONITORING

Die Arbeit mit Schutzbefohlenen ist einem ständigen Wandel unterworfen. Das bedeutet, dass Schutzkonzepte immer wieder neu auf Entwicklungen überprüft, aktualisiert und eventuell verändert werden müssen. Ein Zeitraum von 3 bis 5 Jahren ist nach Erfahrungswerten zu empfehlen. Außerdem hat die Befassung mit der Umsetzung eines Schutzkonzeptes einen prozesshaften Charakter. Nach der Einführung muss das Konzept mit Leben gefüllt werden. Deshalb bleibt es eine ständige Aufgabe, das Konzept zu thematisieren, nach Erfahrungen in der Umsetzung zu fragen und Gespräche für die Evaluation zu nutzen.

Es muss nachgehalten werden, ob

- die Selbstverpflichtungserklärungen gelesen, akzeptiert und unterschrieben werden
- die Führungszeugnisse vorgelegt und alle 5 Jahre aktualisiert werden und
- die Schulungen besucht werden.

**Nr. 1: 1.1 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
Krabbelgruppen		
Kinderkirche		
Kinderbibelwoche		
Kinder-/Jugendchor		
Kinder-/Jugendorchester		
Jugendkirche		
Konfirmand*innengruppen		
Hausaufgabenhilfe		
Kinder-/Jugendpatenschaften		
Kindergruppen		
Jugendgruppen		
Kinderfreizeiten		

Wer ist dafür verantwortlich?

---



---



---

Welche Risiken können daraus entstehen?

---



---



---

Zukünftige Maßnahmen zur Abwendung:

---



---



---

Bis wann muss das behoben sein?

---



---



---

Zur Vorlage am:

---

## 1.2 RÄUMLICHKEITEN

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

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

b. Räumliche Gegebenheiten /Innenräume

	ja	nein
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?		

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 (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?		

Welche Risiken können daraus entstehen?

---



---



---

Zukünftige Maßnahmen zur Abwendung:

---



---



---

Wer ist dafür verantwortlich?

---

Bis wann muss das behoben sein?

---



---

Zur Vorlage am:

---

## 1.3 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? Interveniert 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?

Zukünftige Maßnahmen zur Abwendung:

Wer ist dafür verantwortlich?

Bis wann muss das behoben sein?

Zur Vorlage am:

## 1.4 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:

---

## 1.5 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, Schutzbefohlene)		
Zugang zu den nötigen Informationen (Regelwerk, Beschwerdemöglichkeiten etc.)?		
Sind die Informationen für alle verständlich (Übersetzungen, leichte Sprache, geschlechtersensibel 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?		

Welche Risiken können daraus entstehen?

---



---



---

Zukünftige Maßnahmen zur Abwendung:

---



---



---

Wer ist dafür verantwortlich?

---

Bis wann muss das behoben sein?

---



---

Zur Vorlage am:

---

## 1.6 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:

---

Bei Einrichtungen, die mit vielen Menschen Kontakt haben und Leistungen für diese erbringen, kann es auch immer mal wieder vorkommen, dass Menschen unzufrieden mit einer Leistung sind, Erwartungen nicht erfüllt wurden oder Mitarbeitende nicht angemessen mit dem Anliegen umgegangen sind. Für diese Situationen empfiehlt sich ein verbindlich geregelter Ablauf für Beschwerden, wohl wissend, dass auch evangelische Einrichtungen lernende Organisationen sind und Beschwerden Chancen für Veränderungsprozesse zur Verbesserung der Qualität der Arbeit beinhalten.

Bei Beschwerden über sexualisierte Gewalt sind die Vertrauenspersonen des Kirchenkreises unmittelbare Ansprechpartner und das Vorgehen richtet sich nach dem Interventionsleitfaden des Kirchenkreises.

### Allgemeine Beschwerden haben folgenden Ablauf:

1. Die Leitung einer Einrichtung des Kirchenkreises bzw. einer Gemeinde oder deren Stellvertretung nehmen mögliche Beschwerden schriftlich, telefonisch oder in einem persönlichen Gespräch entgegen, ohne persönlich oder inhaltlich zum Vorwurf Stellung zu nehmen und erläutert den Verfahrensweg.
2. Bei telefonischer oder persönlicher Beschwerde bündelt die Leitung gegenüber dem Beschwerdeführenden den genauen Wortlaut der Beschwerde, um diese angemessen zu erfassen. Sie erklärt dem Beschwerdeführer oder der Beschwerdeführerin, dass sie mit der betreffenden Mitarbeiterin oder dem betreffenden Mitarbeiter darüber sprechen wird und bietet dem Beschwerdeführer bzw. der Beschwerdeführerin Rückmeldung darüber an.
3. Die Leitung informiert zeitnah die entsprechende Mitarbeiterin bzw. den Mitarbeiter über die Beschwerde, hört sich deren bzw. dessen Sicht an und bespricht mit dem Mitarbeiter bzw. der Mitarbeiterin das weitere Vorgehen.
4. Bei eventuellen dienstrechtlichen Konsequenzen, Beschwerden von besonderer Bedeutung und schriftlichen Dienstaufsichtsbeschwerden sind die MAV und der Trägervertreter zu informieren und ggf. im weiteren Verlauf zu beteiligen.
5. Die Leitung gibt bei entsprechendem Wunsch in einem angemessenen Zeitraum Rückmeldung an den Beschwerdeführer bzw. die Beschwerdeführerin.
6. Die Leitung gibt eine abschließende Rückmeldung an den entsprechenden Mitarbeiter bzw. die entsprechende Mitarbeiterin.
7. Eine Überprüfung auf Veränderung erfolgt nach einem angemessenen Zeitraum.

### Selbstverpflichtungserklärung

gegenüber (Träger) \_\_\_\_\_

-----  
Name

Die Arbeit der Evangelischen Gemeinde/Einrichtung/Kirchenkreis \_\_\_\_\_ insbesondere mit Kindern, Jugendlichen und anderen Schutzbefohlenen, geschieht im Auftrag und Angesicht Gottes. Unsere Arbeit mit allen Menschen, insbesondere mit Kindern, Jugendlichen und anderen Schutzbefohlenen, ist getragen von Respekt, Wertschätzung und Vertrauen. Wir achten die Persönlichkeit und Würde aller Schutzbefohlenen, gehen verantwortlich mit ihnen um und respektieren individuelle Grenzen.

Dies anerkennend wird die folgende Selbstverpflichtungserklärung abgegeben:

1. Ich verpflichte mich, dazu beizutragen, ein sicheres, förderliches und ermutigendes Umfeld für Kinder, Jugendliche und andere Schutzbefohlene zu erhalten und/oder zu schaffen.
2. Ich verpflichte mich, alles zu tun, damit in der Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und anderen Schutzbefohlenen sexualisierte Gewalt, Vernachlässigung und andere Formen der Gewalt verhindert werden.
3. Ich verpflichte mich, die individuellen Grenzen aller Menschen zu respektieren und die Intimsphäre sowie die persönliche Schamgrenze zu achten.
4. Ich bin mir meiner besonderen Verantwortung als Mitarbeiter oder Mitarbeiterin bewusst und missbrauche meine Rolle im Umgang mit Kindern, Jugendlichen und anderen Schutzbefohlenen nicht. Ich beachte das Abstands- und Abstinenzgebot.
5. Ich nehme alle Kinder, Jugendliche und andere Schutzbefohlenen 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 Kindern, Jugendlichen und anderen Schutzbefohlenen. In Zweifelsfällen und bei Grenzüberschreitungen hole ich mir Hilfe bei der Vertrauensperson des Kirchenkreises. In diesen Fällen werde ich die Vertrauensperson informieren und kann mich bei Unsicherheiten hinsichtlich der Einschätzung von der landeskirchlichen Ansprechstelle beraten lassen.
6. Bei jeder Vermutung werde ich entsprechend dem Interventionsplan des Schutzkonzeptes meines Trägers vorgehen. Jeden Fall mit begründetem Verdacht melde ich bei der landeskirchlichen Meldestelle.
7. Ich verpflichte mich, beim Verdacht auf sexualisierte Gewalt gegenüber der Presse und in sozialen Netzwerken keine Informationen, Mutmaßungen und persönliche Einschätzungen weiterzugeben.
8. 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.

\_\_\_\_\_  
Datum

\_\_\_\_\_  
Unterschrift

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



---

Nichts auf eigene Faust unternehmen!

---

Keine direkte Konfrontation des/der vermutlichen Täters/in mit der Vermutung!

---

Keine eigenen Ermittlungen zum Tathergang!

---

Keine eigenen Befragungen durchführen!

---

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

---



---

Ruhe bewahren! Keine überstürzten Aktionen!

---

Zuhören, Glauben schenken und ernst nehmen! Verhalten des potentiellen betroffenen jungen Menschen beobachten. Notizen mit Datum und Uhrzeit anfertigen.

---

Die eigenen Grenzen und Möglichkeiten erkennen und akzeptieren! Sich selber Hilfe holen!

---

Sich mit Personen des eigenen Vertrauens besprechen, ob die Wahrnehmungen geteilt werden. Ungute Gefühle zur Sprache bringen und den nächsten Handlungsschritt festlegen

---

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

---

und/oder



---

Mit der Ansprechperson des Trägers (geschulte Fachkraft) Kontakt aufnehmen.

---

und/oder



---

Fachberatung einholen! Bei einer begründeten Vermutung eine Fachberatungsstelle oder eine Kinderschutzfachkraft nach § 8a SGB VIII hinzuziehen. Sie schätzen das Gefährdungsrisiko ein und beraten bei weiteren Handlungsschritten.

---



---

**Weiterleitung an Missbrauchsbeauftragte bzw. Jugendamt.**

>> Begründete Vermutungen gegen eine/n haupt oder ehrenamtliche/n Mitarbeitender/in umgehend den nächsten Vorgesetzten melden.

>> Begründete Vermutungsfälle außerhalb kirchlicher Zusammenhänge unter Beachtung des Opferschutzes dem örtlichen Jugendamt melden. <sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Prävention im Bistum Hildesheim Augen auf...

Materialien und Hinweise von der Rheinischen Landeskirche, der Evangelischen Kirche Deutschland, dem Rheinischen Verband Evangelischer Tageseinrichtungen und der Evangelischen Jugend im Rheinland

- **Kirchengesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt der Evangelischen Kirche im Rheinland.** Kirchliches Amtsblatt 1 / 2020. Hrsg.: Evangelische Kirche im Rheinland.
- **Verordnung zur Durchführung des Kirchengesetzes der Evangelischen Kirche im Rheinland zum Schutz vor sexualisierter Gewalt vom 11. Dezember 2020.** Kirchliches Amtsblatt 12 / 2020 der Evangelischen Kirche im Rheinland. Hrsg.: Evangelische Kirche im Rheinland.
- **Die Zeit heilt keineswegs alle Wunden.** Leitlinien zum Umgang mit sexualisierter Gewalt (2012). Hrsg.: Evangelische Kirche im Rheinland.
- **Ermutigen – Begleiten – Schützen.** Eine Handreichung für Mitarbeitende in der Evangelischen Jugend zum Umgang mit sexueller Gewalt (2013). Zu beziehen über: [www.jugend.ekir.de](http://www.jugend.ekir.de) oder Email: [hanke@afj-ekir.de](mailto:hanke@afj-ekir.de)
- **Handlungshilfe** für den Umgang mit gewalttätigem, übergriffigem und/oder sexualisiertem Verhalten durch Mitarbeitende von Kindertagesstätten (Oktober 2012). Hrsg.: Rheinischer Verband Evangelischer Tageseinrichtungen für Kinder e.V.
- **Unsagbares sagbar machen.** Anregungen von Missbrauchserfahrungen insbesondere in evangelischen Kirchengemeinden (April 2014). Hrsg.: Kirchenamt EKD.
- **Auf Grenzen achten – Sichere Orte geben.** Prävention und Intervention. Arbeitshilfe für Kirche und Diakonie bei sexualisierter Gewalt (Mai 2014). Hrsg.: Kirchenamt EKD.
- **Das Risiko kennen – Vertrauen sichern.** Kinder und Jugendliche vor sexualisierter Gewalt schützen: Risikoanalyse in der Arbeit von Kirchengemeinden (August 2014). Hrsg.: Kirchenamt EKD.
- **Hinschauen – Helfen – Handeln.** Hinweise für den Umgang mit Verletzung der sexuellen Selbstbestimmung durch beruflich und ehrenamtlich Mitarbeitende im kirchlichen Dienst (Juli 2012). Hrsg.: Kirchenamt EKD.
- **Mutig fragen - besonnen handeln.** 7. Auflage (März 2020, Bundesministerium Familien, Frauen, Senioren und Jugend).
- Die **Website** des Unabhängigen Beauftragten für Fragen des sexuellen Kindesmissbrauchs (UBSKM) ist das zentrale Informationsportal für das Themenfeld des sexuellen Kindesmissbrauchs in der Bundesrepublik Deutschland: <https://beauftragter-missbrauch.de/>



## IMPRESSUM

### **Kirchenkreis Wesel**

Philipp-Reis-Straße 7 - 9  
46485 Wesel

### **Redaktion**

Thomas Brödenfeld/Superintendent im Kirchenkreis Wesel  
Michaela Leyendecker/synodale Jugendreferentin im Kirchenkreis Wesel

### **Fotos**

Katrin Wientges

### **Layout**

Tina Büschleb