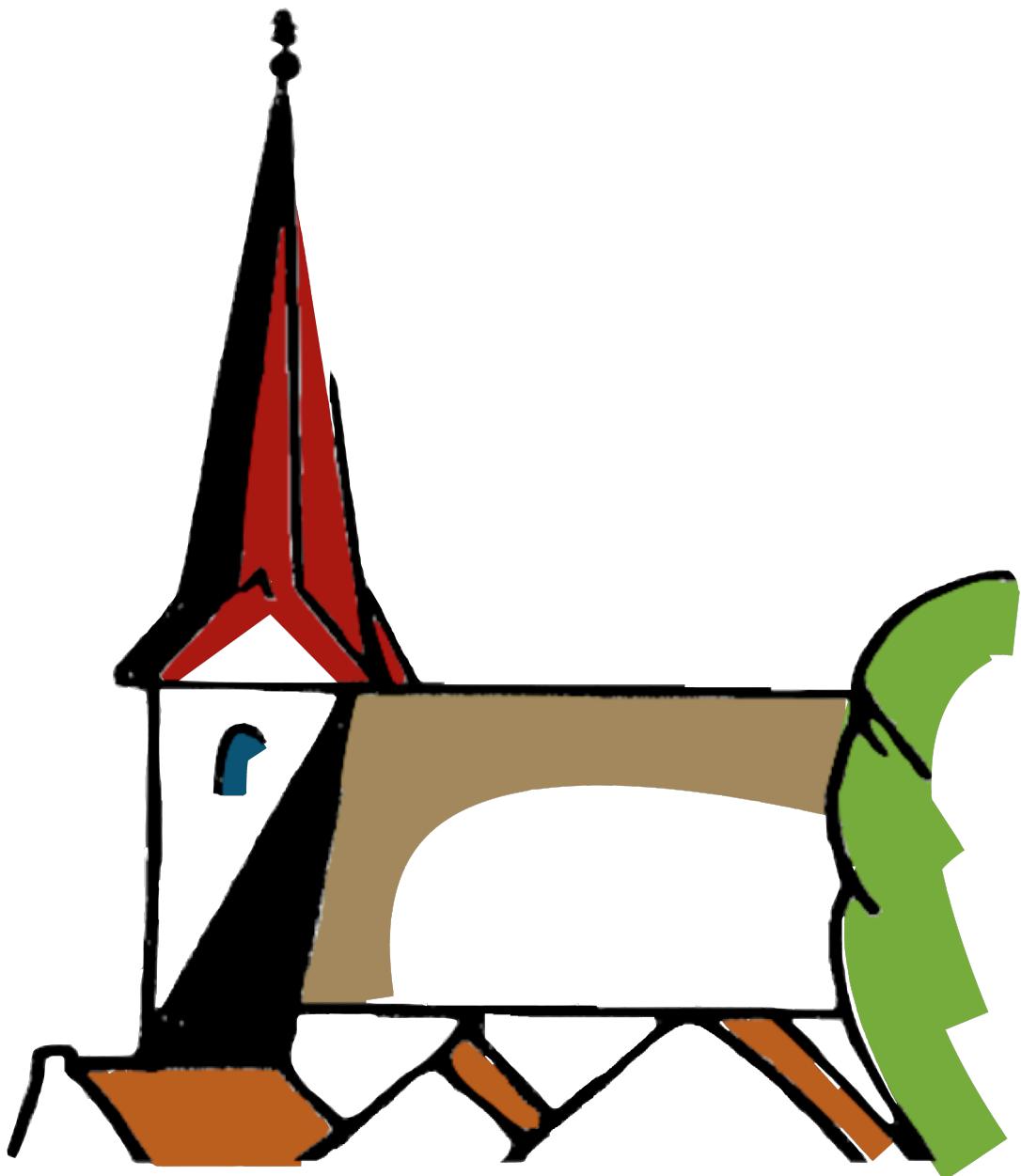


**Schutzkonzept  
der Evangelisch-reformierten  
Kirchengemeinde Wülfrath**



Vorwort	3
1. Prävention	3
1.1. Verankerung im Leitbild	4
1.2. Selbstverpflichtungserklärung	5
1.3. Erweiterte Führungszeugnisse	6
1.4. Schulungen zur Prävention sexualisierter Gewalt	6
1.5. Potential- und Risikoanalyse	7
a. Welche Räumlichkeiten nutzen wir/stehen uns zur Verfügung	9
b. Räumliche Gegebenheiten/Innenräume	9
c. Außenbereich	11
d. Konzept	13
e. Personalverantwortung/Strukturen	14
f. Zugänglichkeit der Information	17
2. Intervention - Vorgehen bei aktuellen Verdachtsfällen von Grenzüberschreitungen und Grenzverletzungen	18
2.1. Vertrauenspersonen im Kirchenkreis	18
2.2. Interventionsteam	19
2.3. Vorgehen bei Verdachtsfällen – Handlungsoptionen des Interventionsplans	19
2.4. Meldepflicht – landeskirchliche Meldestelle	20
2.4.1. Verfahren zur Meldepflicht bei unterschiedlichen Verdachtsfällen	21
2.4.2. Regelungen bei Anfragen und Meldungen, die von den vorgegebenen Verfahren zur Meldepflicht abweichen	22
2.5. Strafanzeige	23
2.6. Rehabilitierung	23
2.7. Beschwerdemanagement	24

## **Vorwort**

Gemeinde ist für uns ein Ort, an dem wir uns wohl fühlen und so sein können, wie wir sind. Dazu gehört, dass jede und jeder in seiner und ihrer Besonderheit akzeptiert wird und wir diese Toleranz auch nach außen tragen und leben. Die Basis für unser Miteinander ist beidseitiges Vertrauen. Dazu gehören Personen, denen wir uns vorurteilsfrei anvertrauen können, die unsere Sorgen und Freuden Ernst nehmen und offen für Vorschläge sind. Gleichzeitig respektieren wir die Grenzen und die Privatsphäre anderer. Wir werden in viele wichtige Entscheidungen mit einbezogen und unsere Meinung wird berücksichtigt. Dabei können wir Verantwortung übernehmen, Freiräume nutzen und uns entfalten. Gleichzeitig bietet die Gemeinde uns einen Rückzugsort, wo wir viel Verständnis erfahren.

So soll es auch in Zukunft sein!

Die Jugendlichen der Ev.-ref. Kirchengemeinde Wülfrath

## **1. Prävention**

Das Schutzkonzept gegen sexualisierte Gewalt der Evangelisch-reformierten Kirchengemeinde Wülfrath umfasst die folgenden vorbeugenden Maßnahmen, um Grenzverletzungen und Grenzüberschreitungen hin zu sexualisierter Gewalt zu verhindern.

Grundlage aller Maßnahmen ist die Haltung und Kultur der Achtsamkeit, die eingeübt und immer wieder aktualisiert werden muss.

**Alle Personen im Wirkungskreis der Evangelisch reformieren Kirchengemeinde Wülfrath sollen vor sexueller Gewalt geschützt werden. Kirchliche Orte sollen Schutzräume sein und keine Tatorte werden!**

**Schutzbefohlene** im Sinne des Gesetzes zum Schutz vor sexualisierter Gewalt in der Evangelischen Kirche im Rheinland sind insbesondere Kinder und Jugendliche sowie hilfe- und Unterstützungsbedürftige Menschen und Personen in Abhängigkeitsverhältnissen. Dies sind Minderjährige und Volljährige in Abhängigkeitsverhältnissen, z.B. Menschen mit Behinderung, Menschen mit Pflegebedürftigkeit, alle Menschen in der Seelsorge und in Beratungsstellen.

## 1.1. Verankerung im Leitbild

**Gott sagt zu dir:**

**“Ich hab dich lieb, ich wäre so gern dein Freund!“<sup>1</sup>**

Die Evangelisch-reformierte Kirchengemeinde Wülfrath hat sich in ihrer Gemeindekonzeption selbst zum Ziel gesetzt, eine einladende Gemeinde zu sein. Wir wollen jeden Menschen in seiner Besonderheit annehmen und einladen. Das bedeutet für uns, jeden in seiner Individualität als geliebtes Geschöpf Gottes wahrzunehmen, unabhängig von Geschlecht, Behinderung, sozialer oder kultureller Herkunft. Gerade Kinder und Jugendliche befinden sich in einer sensiblen Phase der Persönlichkeitsentwicklung, in der sie gefördert und unterstützt werden sollen. Dazu gehören die Achtung der Würde und des Persönlichkeitsrechtes jedes Einzelnen. Als Kernaufgabe der Kinder- und Jugendarbeit unserer Gemeinde sehen wir die Vermittlung christlicher Glaubensinhalte und Werte an. Dies kann nur gelingen, wenn ein respektvoller Umgang untereinander gelebt, Ausgrenzungen entgegengewirkt und Hilfestellung in Krisensituationen angeboten wird. Damit Kinder und Jugendliche sich frei entfalten und entwickeln können, bedarf es einer wertschätzenden und angstfreien Umgebung. Entscheidend dafür ist der Kinderschutz, in dem es darum geht, Kinder und Jugendliche vor Gefährdungen für ihr körperliches, geistiges und seelisches Wohl zu schützen. Gemäß der UN-Kinderrechtskonvention bedeutet dies für unsere Arbeit Schutz vor:

- ❖ körperlicher, sexueller und psychischer Gewalt,
- ❖ körperlicher, sexueller und psychischer Grenzüberschreitung,
- ❖ körperlicher und psychischer Vernachlässigung und Mangelversorgung,
- ❖ der Ausübungen von Macht zur Befriedigung eigener Bedürfnisse und Durchsetzung eigener Interessen,
- ❖ nicht entwicklungsgemäßer Förderung,
- ❖ nicht entwicklungsgemäßem Umgang.

Verstöße können sowohl von Seiten der haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen ausgehen als auch zwischen Kindern und Jugendlichen vorgenommen. Ein weiterer Aspekt der Kindeswohlgefährdung ist die Sensibilisierung der Mitarbeiter für Vorfälle außerhalb der Gemeindearbeit.

---

<sup>1</sup> Kindermutmachlied

Wir achten auf die Würde und Unversehrtheit jedes Kindes und jedes Jugendlichen. Wir handeln verantwortungsbewusst und orientieren uns konsequent am Kindeswohl. Wir gehen aufmerksam mit möglichen Gefährdungen um und suchen gemeinsam nach Lösungen.

## **1.2. Selbstverpflichtungserklärung**

Die Selbstverpflichtungserklärung dient allen ehrenamtlich und hauptamtlich Mitarbeitenden als Orientierungsrahmen für den grenzachtenden Umgang und schafft ein möglichst hohes Maß an Verbindlichkeit. Auf der Ebene der Kirchengemeinden kann er durch einen zusätzlichen Verhaltenskodex ergänzt werden.

Die Regelungen zielen auf die Grenzwahrung gegenüber allen Menschen und besonders auf den Schutz von Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen, da die Mitarbeitenden besonders diesen gegenüber zu einem verantwortungsvollen Umgang mit Nähe und Distanz verpflichtet sind. Zugleich dienen sie auch dem Schutz der Mitarbeitenden vor falschem Verdacht.

Mit den Mitarbeitenden sollen Gespräche über die Inhalte der Selbstverpflichtungserklärung geführt werden; das kann zum Beispiel im Rahmen der Fortbildungen geschehen. Auf diese Weise, kann eine Selbstverpflichtung oder ein Verhaltenskodex weitere Wirkungen nach innen und außen entfalten.

Mit der Unterzeichnung der einheitlichen Selbstverpflichtungserklärung bestätigen alle haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitenden die Beachtung und Einhaltung der Regeln.

Bei hauptamtlich Mitarbeitenden ist die Erklärung als Zusatz zum Dienstvertrag zu unterzeichnen. Bereits beschäftigte Mitarbeitende werden vom Dienstgeber zur Unterzeichnung aufgefordert und unterzeichnen die Erklärung zweifach, einmal für die Personalakte. Das andere Exemplar erhält der Mitarbeiter / die Mitarbeiterin.

Bei ehrenamtlich Tätigen ist die Selbstverpflichtungserklärung vor Aufnahme der Tätigkeit mit Schutzbefohlenen in zweifacher Ausfertigung zu unterzeichnen, ein Original verbleibt bei der Gemeinde in Obhut des Leitungsorgans, das andere erhält die oder der Ehrenamtliche. Die Leitung sorgt dafür, bei bereits tätigen Ehrenamtlichen die Selbstverpflichtungserklärung nachzuholen.

*Anlage:*

*3.1 Selbstverpflichtungserklärung*

### **1.3. Erweiterte Führungszeugnisse**

Das Kirchengesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt der Evangelischen Kirche im Rheinland regelt im § 5, dass „einschlägig vorbestrafte Personen“ weder ehrenamtlich noch hauptamtlich im Bereich der Kirche tätig sein dürfen. Um das formal abzusichern, müssen alle, die Kontakt zu Kindern, Jugendlichen oder anderen Schutzbefohlenen haben, eine „erweitertes polizeiliches Führungszeugnis“ vorlegen. Das dient sowohl dem Schutz der Schutzbefohlenen als auch den Mitarbeitenden vor unbegründeten Verdächtigungen.

Bei den Hauptamtlichen darf das vorgelegte erweiterte Führungszeugnis nicht älter als drei Monate sein. Auf Aufforderung des Dienstgebers hin muss das erweiterte Führungszeugnis alle fünf Jahre erneuert werden. Die entstehenden Kosten werden durch den Dienstgeber erstattet. Das Führungszeugnis wird für fünf Jahre zur Personalakte genommen und anschließend ordnungsgemäß vernichtet.

Bei den Ehrenamtlichen legt jedes Leitungsorgan (Presbyterien, Kreis-synodalvorstand, weitere Vorstände) fest, für welche Tätigkeiten ein erweitertes Führungszeugnis vorgelegt werden muss. Das entscheidet sich nach der Art der Tätigkeit, der Dauer und Verantwortung der ehrenamtlichen Tätigkeit. Die Richtlinien der Evangelischen Kirche im Rheinland sind zu berücksichtigen.

Für Ehrenamtliche ist das Zeugnis kostenfrei. Eine Bestätigung der Gemeinde oder Einrichtung mit Benennung des Rechtsgrunds wird den Ehrenamtlichen für die Behörde zur Verfügung gestellt. Die Verfahrensverantwortlichen, die das Leitungsorgan bestimmt hat, nehmen Einsicht und dokumentieren das. Sie achten darauf, dass das Führungszeugnis gegebenenfalls nach fünf Jahren erneuert wird.

*Anlagen:*

*3.2 Prüfschema zur Notwendigkeit der Einsichtnahme in ein Führungszeugnis für ehrenamtlich tätige Personen*

*3.3 Bescheinigung zur Beantragung des erweiterten Führungszeugnisses / Musterschreiben für ehrenamtlich tätige Personen*

*3.4. Einholung der erweiterten Führungszeugnisse in der Kirchengemeinde*

### **1.4. Schulungen zur Prävention sexualisierter Gewalt**

Die ehrenamtlich und hauptamtlich Mitarbeitenden im Bereich des Kirchenkreises Niederberg sind verpflichtet, an Fortbildungen zur Prävention sexualisierter Gewalt teilzunehmen. Ausgenommen können nur diejenigen

sein, die keinen oder höchstens einmal sporadischen und öffentlichen Kontakt zu Schutzbefohlenen haben. Die jeweiligen Leitungsorgane (z. B. Presbyterien, Kreissynodalvorstand, weitere Vorstände) legen die Kriterien gemäß dem Schutzgesetz der Evangelischen Kirche im Rheinland fest.

Ziel der Fortbildungen ist eine grundlegende Sensibilisierung für das Thema, die Entwicklung und Kommunikation einer Haltung der Achtsamkeit, die Fähigkeit mögliche Gefährdungen zu erkennen und das Gewinnen von Handlungssicherheit im Verdachtsfall. Außerdem bilden die Fortbildungen Raum, die eigene Haltung zu reflektieren.

Entsprechend der Tätigkeiten werden Basisschulungen sowie Intensivschulungen oder Leitungsschulungen angeboten. Damit das Schutzkonzept mit seinen Zielen wirksam werden kann, ist es unerlässlich, die haupt- und ehrenamtlich Tätigen in dieser Form fortzubilden. Deshalb schreibt das Kirchengesetz diese Fortbildungen verbindlich vor.

Der Kirchenkreis stellt sicher, dass geschulte Multiplikatorinnen und Multiplikatoren diese Schulungen ortsnah und wiederholt anbieten, damit alle die Möglichkeit zur Teilnahme wahrnehmen können. Auch nachgewiesene und zertifizierte Fortbildungen anderer Anbieter mit ähnlichem Umfang und Inhalt können anerkannt werden.

Für Hauptamtliche ist die Teilnahme Dienstzeit. Eine Kopie der ausgestellten Zertifikate wird zur Personalakte genommen. Für Ehrenamtliche wird die Teilnahme von den jeweiligen Verfahrensverantwortlichen dokumentiert.

### **1.5. Potential- und Risikoanalyse**

Eine Risikoanalyse ist der erste Schritt, um eventuelle Gefahrenpotentiale zu sehen und zu entschärfen. Mit Hilfe der Risikoanalyse können Gelegenheitsstrukturen in den der Einrichtungen in den Blick genommen werden und entsprechende Präventionsmaßnahmen im Sinne des Kinderschutzes umgesetzt werden. Gleichzeitig wird ein Bewusstsein für bereits bestehende Schutzfaktoren geschaffen.

Die Analysen sollen helfen, Schritt für Schritt fortschreitend diese Risiken zu minimieren, zu entschärfen oder ganz zu beseitigen. Deshalb müssen die Analysen immer wieder überarbeitet werden. Im Rahmen des Prozesses einer Risikoanalyse sollten Kinder und Jugendliche Möglichkeiten zur Beteiligung erhalten. Ihre Erfahrungen, Einschätzungen und Vorstellungen sind unverzichtbar. Aber nicht nur die Gefährdungen sollten untersucht werden, sondern auch die strukturellen Stärken.

Im Rahmen einer Potentialanalyse kann eine Einschätzung entwickelt werden, welche präventiven Strukturen und Maßnahmen bereits vorliegen.

### **Mit welchen uns anvertrauten Personen arbeiten wir?**

### **Welche Angebote gibt es in der Kinder und Jugendarbeit unserer Gemeinde?**

In unserer Gemeinde haben wir ein vielfältiges Angebot für Kinder und Jugendliche, bestehend aus regelmäßigen Veranstaltungen mit unterschiedlichem Turnus und einmaligen Projekten. Das Alter der Teilnehmenden ist je nach Angebot unterschiedlich. Die Teilnahme steht im Regelfall auch besonders schutzbedürftigen Kindern und Jugendlichen offen.

Je nach Alter der Teilnehmer, Kontakthäufigkeit und Dauer der Kontakte erhöht sich das potenzielle Risiko. Daher werden die aktuellen Angebote diesen Kriterien entsprechend sortiert und aufgelistet

#### **Angebote für Kinder**

Angebot	Alter der TN	Häufigkeit
Drachenclub	5-11	wöchentlich
Kinderchor	7-12	wöchentlich
Jungbläser	Ab 8	wöchentlich
Kinderbibelwoche	5-11	jährlich über 5 Tage

#### **Angebote für Jugendliche**

Angebot	Alter der TN	Häufigkeit
Club 23/7	Ab 12	wöchentlich
Jugendchor	Ab 12	wöchentlich
Konfi-Zeit	Ab 13	wöchentlich
Helperkreis	Ab 13	Alle 2 Wochen

#### **Übernachtungsangebote**

Angebot	Alter der TN	Häufigkeit
Konfifahrten	Ab 13	Zweimal jährlich
Jugendfreizeit	Ab 11	Jährlich für 11-14 Tage
Teamerfahrt	Ab 14	Jährlich, ein Wochenende

Hinzu kommen unregelmäßige und „sporadische“ Angebote mit wechselnden Teilnehmern bzw. Besuchern, beispielsweise Gemeindefest, Spielplatzfest, Kinderkarneval, Konfirmandensamstage.

Die Gruppen werden im Regelfall von haupt- und nebenamtlichen Mitarbeitern betreut. Bei einigen Angeboten arbeiten zudem ehrenamtliche Mitarbeiter ab 14 Jahren mit.

Ehrenamtliche Mitarbeiter, die Freizeiten als Teamer begleiten, werden im Vorfeld der Fahrt nochmal im Team geschult. Dies soll einerseits die Aufmerksamkeit und Achtsamkeit für das eigene Verhalten, aber auch das Verhalten der Teilnehmer untereinander erhöhen. Andererseits können so konkrete Bedürfnisse und Besonderheiten der Teilnehmer, wie körperliche Einschränkungen, familiäre Vorbelastungen etc., besprochen werden. Dadurch sollen die Teamer Handlungssicherheit erlangen und negative Vorkommnisse schon im Vorfeld weitestgehend verhindert werden.

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

Ja	
x	Gemeindehaus
x	Kirche
x	Sanitärbereich
x	Eingangsbereich
x	Fluchttüren
	Pfarrhaus
	Alten- und Pflegeheime
x	Büro und Beratungsräume

Alle regelmäßigen Angebote finden im Gemeindehaus Am Pütt statt. Freizeiten finden in unterschiedlichen Jugendherbergen im In- und Ausland statt,

#### **b. Räumliche Gegebenheiten/Innenräume**

	Ja	Nein
Gibt es abgelegene, nicht einsehbare Bereiche?	x	
Gibt es Räumlichkeiten, in die sich Kinder/Erwachsene bewusst zurückziehen können?	x	
Werden die Räume zwischendurch „kontrolliert“?	x	
Können Mitarbeitende alle Räume nutzen?		x

Werden Besucher, die nicht bekannt sind, direkt angesprochen und z.B. nach dem Grund ihres Aufenthaltes gefragt?	x	
Werden Besucher alleine durch die Einrichtung geschickt?		x
Stehen Türen offen?	x	
Gibt es Personen , die regelmäßig Zutritt in die Räumlichkeiten haben und sich dort unbeaufsichtigt aufhalten (Handwerker, Therapeuten etc.)		x

### **Welche Risiken können daraus entstehen?**

In unseren Räumlichkeiten bewegen sich die Kinder und Jugendlichen weitgehend selbstständig durch die Räume. Manche Bereiche werden von ihnen auch allein genutzt, sodass sie sich dort für eine gewisse Zeit unbeobachtet aufhalten können. Diese Freiheit ist ein wichtiger Bestandteil der Selbstständigkeit, birgt aber auch mögliche Risiken. So kann es etwa zu verbalen oder körperlichen Grenzüberschreitungen zwischen Kindern und Jugendlichen kommen oder zu Situationen, in denen Erwachsene ihr Verhalten nicht ausreichend an den Bedürfnissen der Kinder ausrichten.

Besonders in schlecht einsehbaren Bereichen wie Nischen oder selbstgebauten Höhlen suchen Kinder oft Rückzug und Privatsphäre. Auch wenn diese Orte wichtig für das Spiel sind, können sie in einzelnen Fällen zu unübersichtlichen Situationen führen. Darüber hinaus können bestimmte Handlungen, etwa das Ausziehen von Kleidungsstücken oder körperliche Nähe im Spiel, riskant sein, wenn sie nicht klar einvernehmlich erfolgen. Auch lebhaftes Toben oder riskantes Spiel kann schnell zu Verletzungen führen, wenn keine rechtzeitige Hilfe möglich ist.

Ein weiteres Risiko besteht darin, dass Situationen von Kindern, Jugendlichen oder Erwachsenen falsch gedeutet werden und dadurch Missverständnisse entstehen. Zudem könnte bei unklaren Abläufen nach außen der Eindruck entstehen, die Einrichtung sei nicht ausreichend organisiert oder biete keine verlässliche Aufsicht.

### **Zukünftige Maßnahmen zu Abwendung:**

Ein zentraler Bestandteil unseres Konzeptes ist es, die Kinder und Jugendlichen Schritt für Schritt an einen bewussten und angemessenen Umgang mit Nähe und Distanz heranzuführen. Sie sollen lernen, ihre eigenen Grenzen wahrzunehmen, klar auszudrücken und gleichzeitig die Grenzen anderer zu respektieren. Darüber hinaus legen wir großen Wert darauf, immer wieder Themen wie Wertschätzung, Respekt und Vielfalt aufzugreifen. Unterschiedlichkeiten sollen nicht nur benannt, sondern als etwas Selbstverständliches erlebt werden. So erfahren die Kinder, dass es normal

ist, verschieden zu sein, und dass alle Menschen in ihrer Einzigartigkeit respektiert und angenommen werden.

Um die Sicherheit der Kinder und Jugendlichen in unserer Einrichtung zu gewährleisten, setzen wir auf klare Strukturen und gut durchdachte Maßnahmen.

Türen bleiben, wenn immer es möglich ist offen.

Zusätzlich werden alle Bereiche regelmäßig kontrolliert, damit die Kinder und Jugendlichen zwar Rückzugsmöglichkeiten haben, aber nie ganz unbeobachtet bleiben.

Bei gravierenden räumlichen Veränderungen sowie neuen Angeboten in der Kinder- und Jugendarbeit ist zu prüfen, ob alle möglichen Vorkehrungen getroffen sind, um den Kindern und Jugendlichen einen sicheren Ort bieten zu können, an dem sie sich wohlfühlen können.

Verbindliche Regeln zum Verhalten in bestimmten Situationen geben den Kindern und Jugendlichen Orientierung und schaffen Transparenz. Sie werden immer wieder ermutigt, sich Hilfe zu holen, sobald sie sich unwohl fühlen. Dabei ist es uns wichtig zu betonen, dass Hilfeholen nichts mit Petzen zu tun hat, sondern ein Zeichen von Mut und Selbstschutz ist. Auch die räumliche Gestaltung unterstützt diesen Ansatz: Viele unserer Räume sind so angelegt, dass sie übersichtlich bleiben.

Dabei darf jedes Kind und jeder Jugendliche seine Stärken entdecken, Neues ausprobieren und in seinem Tempo lernen.

Wir gehen achtsam miteinander um und vermitteln, dass Unterschiede bereichernd sind.

### c. Außenbereich

	Ja	Nein
Gibt es abgelegene, nicht einsehbare Bereiche?	x	
Werden diese Bereiche, wenn Kinder draußen spielen zwischendurch „kontrolliert“?	x	
Ist das Grundstück von außen einsehbar?	x	
Ist das Grundstück unproblematisch betretbar, Zäune, Begrenzungen, Tore?		x
Gibt es Personen, die regelmäßig Zutritt in die Räume der Jugendarbeit haben und sich dort unbeaufsichtigt aufhalten (Handwerker, Therapeuten etc.)		x

Werden Besucher, die nicht bekannt sind, direkt angesprochen und z.B. nach dem Grund ihres Aufenthaltes gefragt?	x	
Ist das Außengelände gleichzeitig der Zugangsbereich in die Räume der Jugendarbeit?	x	
Gibt es Gartenhäuschen oder ähnliches auf dem Gelände?	x	
Gibt es in den angrenzenden Räumen zu den Räumen der Jugendarbeit Besonderheiten, die in Blick zu nehmen sind?	x	

### **Welche Risiken können daraus entstehen:**

Auf unserem Außengelände bewegen sich die Kinder und Jugendlichen selbstständig und nach ihren eigenen Bedürfnissen. Dabei nutzen sie verschiedene Bereiche und halten sich dort auch für längere Zeit auf. Diese Freiheit ist wichtig für ihre Entwicklung, bringt jedoch auch gewisse Risiken mit sich. So können zum Beispiel körperliche oder verbale Grenzverletzungen zwischen Kindern und Jugendlichen auftreten oder es kann zu Situationen kommen, in denen Erwachsene unangemessen handeln.

Darüber hinaus birgt lebhaftes Toben oder risikoreiches Spiel die Gefahr von Verletzungen, insbesondere dann, wenn nicht sofort Hilfe geleistet werden kann. Auch Missverständnisse sind möglich: Falsche Beschuldigungen oder fehlerhafte Deutungen von Situationen können leicht entstehen. Solche Unklarheiten können bei Eltern den Eindruck hervorrufen, dass die Aufsicht oder Organisation nicht ausreichend gewährleistet sei.

### **Zukünftige Maßnahmen zur Abwendung:**

Um Risiken weiter zu verringern, legen wir großen Wert auf regelmäßige Kontrollen auch auf dem Außengelände. Durch klare und verbindliche Regeln wissen die Kinder und Jugendlichen genau, welches Verhalten erwünscht ist und welche Absprachen gelten.

Ein wichtiger Bestandteil ist zudem, die Kinder und Jugendlichen immer wieder darin zu bestärken, sich Hilfe zu holen, sobald sie sich unsicher oder unwohl fühlen. Wir machen deutlich: Hilfe zu suchen ist kein Petzen, sondern ein verantwortungsvolles Handeln.

Die Gartenhäuschen auf dem Aussengelände sind abgeschlossen, der Schlüssel wird separat gelagert und keiner der Kinder, Jugendlichen und ehrenamtlichen Mitarbeiter hat Zugriff auf die Schlüssel.

Darüber hinaus überprüfen wir regelmäßig unsere internen Leitfäden zum Kinderschutz. Diese werden fortlaufend aktualisiert und bei Bedarf neu erstellt, damit sie auch für Eltern, Praktikantinnen und Praktikanten sowie für ehrenamtliche Mitarbeitende verständlich und verlässlich bleiben.

#### d. Konzept

	Ja	Nein
Hat die Einrichtung ein klares pädagogisches Konzept?	x	
Gibt es konkrete Handlungsanweisungen für Mitarbeitende, was im pädagogischen Umgang erlaubt ist und was nicht?	x	
Dürfen Schutzbefohlene mit nach Hause genommen werden?		X
Gibt es Bevorzugungen oder Benachteiligungen von einzelnen Kindern, Jugendlichen oder Schutzbefohlenen durch Mitarbeitende?		x
Wird sexualisierte Sprache toleriert?		X
Wird jede Art von Kleidung toleriert?		x
Gibt es Regeln im Umgang mit Geheimnissen?	x	
Ist die Privatsphäre der Kinder und Jugendlichen und der Mitarbeitenden definiert?	X	
Dürfen Räume abgeschlossen werden, wenn Personen sich darin befinden		X
Ist die Aufsichtspflicht für Ausflüge, Exkursionen klar geregelt?	X	
Kennen alle Mitarbeitenden die Konzeption der Einrichtung?	X	
Gibt es ein sexualpädagogisches Konzept?	X	

#### Welche Risiken können daraus entstehen?

Der Kinderschutz ist ein Thema, welches uns in unserer täglichen Gemeindearbeit begleitet und einer stetigen Weiterentwicklung bedarf. Konkret bedeutet dies für uns, dass Mitarbeiter, gleich ob haupt- oder ehrenamtlich, immer wieder sensibilisiert werden müssen.

Ein fehlendes oder unzureichendes Konzept birgt erhebliche Risiken für die pädagogische Arbeit. Ohne klare Leitlinien fehlt ein Maßstab, an dem sich die Qualität der Betreuung messen und weiterentwickeln lässt. Dadurch steigt die Gefahr, dass wichtige Bildungs- und Schutzziele nicht konsequent verfolgt werden. Um solchen Risiken vorzubeugen, ist es notwendig, die bestehende Konzeption regelmäßig im Ausschuss für die Arbeit mit Kindern- und Jugendlichen zu reflektieren

und weiterzuentwickeln. Auf diese Weise stellen wir sicher, dass unsere Standards den aktuellen Anforderungen entsprechen und die Kinder und Jugendlichen bestmöglich geschützt und unterstützt werden.

#### **Zukünftige Maßnahmen zur Abwendung:**

In unserer Kinder- und Jugendarbeit legen wir großen Wert auf Offenheit und respektvollen Umgang miteinander. Aufgaben und Rollen der jeweiligen Mitarbeiter werden sowohl Teilnehmern als auch Eltern gegenüber transparent gemacht. Kritische Themen und Konflikte werden in Gesprächen mit allen Beteiligten thematisiert und gelöst. Dazu ist das stetige Üben und Weiterentwickeln einer Feedback-Kultur unerlässlich. Mit den ehrenamtlichen Mitarbeitern finden regelmäßige Feedbackgespräche, sowohl in der Gruppe, als auch im persönlichen Gespräch, statt. Durch Vorbereitungs- und Planungstreffen können schon im Vorfeld Fragen und Herangehensweisen geklärt und Handlungsoptionen gefunden werden. Damit unsere Institution dauerhaft verlässlich und handlungssicher bleibt, wird die bestehende Konzeption regelmäßig im Ausschuss für Kinder und Jugendarbeit reflektiert. Dabei schauen wir gemeinsam, ob alle Inhalte noch aktuell sind, und passen sie bei Bedarf an neue Herausforderungen oder gesetzliche Vorgaben an. So stellen wir sicher, dass unser Konzept lebendig bleibt, kontinuierlich weiterentwickelt wird und stets den Bedürfnissen der Kinder und Familien entspricht.

#### **e. Personalverantwortung/Strukturen**

	Ja	Nein
Gibt es ein Leitbild zum Schutz vor sexualisierter Gewalt?	x	
Haben wir ein Schutzkonzept?	x	
Wird das Thema Prävention in Bewerbungsverfahren aufgegriffen?	x	
Sind in Arbeitsverträgen Prävention in Bewerbungsverfahren aufgegriffen?	x	
Gibt es Erstgespräche mit interessierten potenziellen Ehrenamtlichen? Wird dabei das Thema „Schutz vor sexualisierter Gewalt“ aufgenommen?	x	
Gibt es Selbstverpflichtungserklärungen für ehrenamtlich und beruflich Mitarbeitende?	x	
Werden erweiterte Führungszeugnisse regelmäßig von ehrenamtlich und beruflich Mitarbeitenden neu eingefordert?	x	

Gibt es Fortbildungen für Leitungspersonen zum Thema „Schutz vor sexualisierter Gewalt“?	x	
Gibt es Fortbildungen für beruflich Mitarbeitende zum Thema „Schutz vor sexualisierte Gewalt“?	x	
Gibt es Fortbildungen für ehrenamtlich Mitarbeitende zum Thema „Schutz vor sexualisierter Gewalt“?	x	
Steht in der Institution entsprechendes Informationsmaterial und Fachliteratur zur Verfügung?	x	
Sind Zuständigkeiten und informelle Strukturen verlässlich und klar geregelt?	x	
Sind nicht-pädagogische Mitarbeitende oder Aushilfen über bestehende Regeln informiert?	x	
Gibt es konkrete Vereinbarungen, was im pädagogischen und pastoralen Umgang erlaubt ist und was nicht (Umgang mit Nähe und Distanz)?	x	
Übernimmt die Leitung ihre Verantwortung? Interveniert sie, wenn sie über Fehverhalten informiert wird?	x	
Hat der Schutz von Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen Priorität vor der Fürsorge gegenüber Mitarbeitenden?	x	
Gibt es Regelungen zu Themen wie z. B. Privatkontakte, Geschenke u. ä.?		x
Gibt es ein verbindliches und verlässliches Beschwerdemanagement?	x	
Gibt es Social-Media-Guidelines?		x
Gibt es eine offene Kommunikations- und Feedback-Kultur?	x	
Werden neue Mitarbeitende bevorzugt aus den „eigenen Reihen“ eingestellt?	x	
Gibt es eine Regelung zum Umgang mit Gerüchten?	x	

### **Welche Risiken können daraus entstehen?**

Wenn die Verantwortung der Mitarbeitenden nicht klar geregelt oder zu wenig strukturiert ist, kann dies verschiedene Risiken nach sich ziehen. So besteht die Gefahr, dass persönliche Einstellungen oder unreflektierte Haltungen das professionelle Handeln überlagern. Gerade bei sensiblen Themen kann dies dazu führen, dass nicht fachlich, sondern nach individuellen Maßstäben entschieden und reagiert wird.

Ein weiterer Risikofaktor liegt in unklaren oder fehlenden Leitlinien. Ohne gemeinsame Orientierung können Unsicherheiten entstehen, die zu inkonsistentem Verhalten im Umgang mit Kindern und Jugendlichen führen. Unterschiedliche Regeln oder widersprüchliches pädagogisches Handeln verstärken diese Unsicherheit und

bergen die Gefahr, dass das Kindeswohl nicht in allen Situationen ausreichend beachtet wird.

### **Zukünftige Maßnahmen zur Abwendung:**

Ehrenamt ist ein wichtiger Bestandteil unserer Kinder- und Jugendarbeit und macht viele Angebote überhaupt erst möglich. Interessierte Personen haben die Möglichkeit, sich über die Angebote und Möglichkeiten der Mitarbeit zu informieren. Die Anleitung und Betreuung der ehrenamtlichen Mitarbeiter erfolgt in erster Linie durch hauptamtliche Mitarbeiter.

Wichtige Grundvoraussetzungen, um ehrenamtlich in unserer Kinder- und Jugendarbeit mitzuwirken, sind eine wertschätzende Haltung, Kommunikations- und Kritikfähigkeit.

Ehrenamtliche Mitarbeiter nehmen an verschiedenen Schulungen teil. Neben pädagogischen und psychologischen Grundlagen sollen dadurch auch rechtliche Aspekte und Maßnahmen zum Kinderschutz geschult werden. Neben den Schulungsangeboten werden regelmäßig und bei Bedarf Feedback-Gespräche durchgeführt. Diese sollen dazu dienen, sensible Themen besser einschätzen zu können und Handlungssicherheit zu gewinnen.

Unsere ehrenamtlichen Mitarbeiter absolvieren eine anderthalbjährige Teamerausbildung. Innerhalb dieser Ausbildung sind Rechtsfragen, Aufsichtspflicht und Kindeswohlgefährdung wichtige Bausteine. Jugendliche und Erwachsene, die ohne begleitende Teilnahme an diesem Kurs ehrenamtlich mitarbeiten, werden separat über diese Inhalte unterrichtet.

Einmal jährlich findet für Jugendliche und junge Erwachsene, die in der Kinder- und Jugendarbeit tätig sind, eine Auffrischung zu diesem Thema statt. Neben der Reflexion des eigenen Verhaltens werden hier auch Fallbeispiele sowie Anzeichen für Kindeswohlgefährdung besprochen. Durch eine offene und vertrauensvolle Atmosphäre innerhalb des Mitarbeiterkreises soll gewährleistet sein, dass die ehrenamtlichen Mitarbeiter sich jederzeit mit Unsicherheiten oder Verdachtsmomenten an hauptamtliche Mitarbeiter wenden können.

Regelmäßige Reflexionsrunden im Team helfen dabei, getroffene Absprachen nicht nur zu kennen, sondern auch aktiv zu leben und gemeinsam Verantwortung zu übernehmen. Klare Rollen und Zuständigkeiten sorgen zusätzlich für Orientierung und verhindern, dass Aufgaben unklar verteilt bleiben.

Darüber hinaus legen wir Wert auf eindeutige Regeln in sensiblen Bereichen, etwa im Umgang mit Privatem. Fragen zu privaten Kontakten, Geschenken oder ähnlichen Themen werden eindeutig formuliert und verbindlich festgelegt, sodass alle Mitarbeitenden Klarheit und Sicherheit im Handeln haben.

#### **f. Zugänglichkeit der Information**

	Ja	Nein
Kinder, Jugendliche und Sorgeberechtigte werden über Maßnahmen des Kinderschutzes informiert.	x	
An der Erstellung und Weiterführung des Schutzkonzeptes sind oben genannte Gruppen beteiligt.	x	
Eine Beschwerdemöglichkeit für alle relevanten Beteiligten ist vorhanden.	x	
Haben alle beteiligten Personen (Mitarbeitende, Kinder, Jugendliche, Sorgeberechtigte, Schutzbefohlene) Zugang zu den nötigen Informationen (Regelwerk, Beschwerdemöglichkeiten etc.)?	x	
Sind die Informationen für alle verständlich (Übersetzungen, leichte Sprache, geschlechtssensibel etc.)?		x
Gibt es einen Interventionsplan (Notfallplan, Handlungskette), in dem für einen Verdachtsfall die Aufgaben und das Handeln konkret erklärt sind?	x	
Gibt es vertraute, unabhängige, interne bzw. externe Ansprechpersonen, die im altersgerechten Umgang geübt sind?	x	

#### **Welche Risiken können daraus entstehen?**

Ein Mangel an Transparenz oder der fehlende Zugang zu wichtigen Informationen kann das Vertrauen schwächen – sowohl innerhalb des Teams als auch in der Zusammenarbeit mit Eltern. Die Folge wäre, dass Sicherheit und Qualität der pädagogischen Arbeit beeinträchtigt werden und damit auch das Wohl der Kinder und Jugendlichen gefährdet ist.

Um solchen Risiken vorzubeugen, achten wir darauf, Abläufe und Regeln klar sichtbar zu machen und allen Beteiligten zugänglich zu halten. Wichtige Daten und Informationen werden transparent weitergegeben, und sowohl Eltern als auch Kinder und Jugendliche erhalten regelmäßig die Möglichkeit, Feedback zu geben. Auf diese Weise schaffen wir eine Kultur des Zuhörens und der Verlässlichkeit, die allen Sicherheit und Orientierung bietet.

#### **Zukünftige Maßnahmen zur Abwendung:**

Um die Qualität unserer Arbeit langfristig zu sichern, setzen wir auf ein hohes Maß an Transparenz. Alle Abläufe, Regeln und pädagogischen Grundsätze werden für Mitarbeitende und Befugte klar sichtbar gemacht. Wichtige Informationen werden geordnet weitergegeben und sind jederzeit zugänglich.

Die Kinder und Jugendlichen werden je nach Alter und Fähigkeiten individuell gefördert und gefordert. Dem Alter entsprechend werden unterschiedliche Partizipationsmöglichkeiten gegeben.

Kinder und Jugendliche sollen wissen, dass sie sicher sind und dass sie ernst genommen werden.

Kinder und Jugendliche dürfen ihre Meinung sagen, Vorschläge machen und Dinge mitentscheiden, ob beim Spielen, bei Projekten oder bei Festen.

## **2. Intervention - Vorgehen bei aktuellen Verdachtsfällen von Grenzüberschreitungen und Grenzverletzungen**

Wir wissen, dass Orte, an denen sich regelmäßig Kinder, Jugendliche und andere Schutzbefohlene treffen, zu Anziehungspunkten für Menschen werden können, die Grenzüberschreitungen und Grenzverletzungen hin zu sexueller Gewalt beabsichtigen. Die Taten aus der Vergangenheit, durch die Menschen im kirchlichen Bereich zu Opfern gemacht wurden, sind Verpflichtung für die Kirche heute, alles zu tun, um weitere Übergriffe zu verhindern. Deshalb implementieren wir die oben beschriebenen vorbeugenden Maßnahmen im Rahmen des Schutzkonzepts.

Zugleich müssen wir davon ausgehen, dass die Gefahren dadurch nicht vollständig beseitigt sein werden. Aus diesem Grund gehört zum Schutzkonzept auch der nun folgende Teil der „Intervention“. Er regelt das Vorgehen, wenn aktuelle Verdachtsfälle von sexueller Gewalt im Bereich des Kirchenkreises Niederberg trotz aller vorbeugenden Maßnahmen bekannt werden. Er wendet die geltenden Gesetze an und folgt insbesondere dem Kirchengesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt der Evangelischen Kirche im Rheinland.

### **2.1. Vertrauenspersonen im Kirchenkreis**

Der Kreissynodalvorstand beruft eine Person zur Vertrauensperson. Sie steht als erste Ansprechpersonen zur Klärung und Bearbeitung von Verdachtsfällen sexualisierter Gewalt im Bereich des Kirchenkreises Niederberg zur Verfügung.

Zurzeit ist die Vertrauensperson: **Sonja Christine Neuroth**

Die Kontaktdaten der Vertrauensperson werden bekannt gemacht. Sie sind in jedem Fall auf der Internetseite des Kirchenkreises Niederberg schnell auffindbar.

Die Vertrauensperson ist „Lotsin“, die bei Verdachtsfällen das weitere, dem Fall angemessene Vorgehen einleitet. Sie ist nicht für die gesamte Fallbearbeitung

verantwortlich. Die Vertrauensperson hilft bei der ersten Einschätzung und empfiehlt weitere Schritte gemäß dem Interventionsplan (s.u.). Sie gibt Hinweise darauf, welche weiteren Stellen einbezogen werden können. Das kann das eigene Interventionsteam sein (s.u.), externe Fachkräfte, die Anlauf- und die Meldestelle der EKiR oder die Polizei.

## **2.2. Interventionsteam**

Zur Bearbeitung von Verdachtsfällen beruft der Kreissynodalvorstand ein Interventionsteam. Bei der Meldung eines Verdachtsfalls von sexualisierter Gewalt tritt das Team in der Regel auf Initiative der Vertrauenspersonen zusammen. Das Interventionsteam orientiert sich am Interventionsplan des Kirchenkreis und schätzt die Sachlage ein, gibt eine Gefährdungseinschätzung gemäß §8a SGB VIII ab, berät die Einbeziehung weiterer, auch externer Beratung (z. B. die Anlaufstelle der EKiR, Insofern erfahrene Fachkräfte der jeweiligen Kommune) und berät über mögliche strafrechtliche Konsequenzen. Das Team tritt im Verdachtsfall unverzüglich zusammen, ohne Rücksicht auf die Verhinderung einzelner Mitglieder.

Das Team setzt sich je nach Verdachtsfall zusammen.

Zum Team gehören grundsätzlich:

- Vertrauenspersonen (einzelne oder gemeinsam)
- die/der in dem Fall zuständige Leitende (Presbyteriumsvorsitzende, Fachbereichsleitende usw.)
- Superintendent
- Juristin
- Synodalbeauftragter für Öffentlichkeitsarbeit

Bei verdächtigten Hauptamtlichen aus dem Bereich des Kirchenkreises zusätzlich: - die Leiterin der Personalabteilung der Verwaltung (EVMN)

## **2.3. Vorgehen bei Verdachtsfällen – Handlungsoptionen des Interventionsplans**

**Bei einem Verdachtsfall dient der Interventionsplan als Handlungsleitfaden für die Verantwortlichen. Liegt ein Verdacht auf sexualisierte Gewalt vor, muss unverzüglich gehandelt werden. Der Interventionsplan dient einem strukturierten Vorgehen, um möglichst viel Sicherheit für die handelnden und für die betroffenen Personen zu erzielen.**

Drei Fallkonstellationen sind zu unterscheiden:

- Sexualisierte Gewalt, die durch ehrenamtlich oder hauptamtlich Mitarbeitende begangen wird.
- Sexualisierte Gewalt, von der Schutzbefohlene im Bereich des Kirchenkreises berichten, die aber außerhalb stattgefunden hat
- Sexualisierte Gewalt unter Schutzbefohlenen im Bereich des Kirchenkreises Niederberg.

### **Abstinenzgebot:**

„In vielen Arbeitsbereichen kirchlicher Arbeit gibt es typischerweise Macht-, Abhängigkeits- und Vertrauensverhältnisse – insbesondere in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen sowie in Seelsorge- und Beratungskontexten. Dort gilt das

**Abstinenzgebot oder Abstandsgebot.** Es bedeutet, dass sexuelle Kontakte mit dem kirchlichen Schutzauftrag nicht vereinbar und daher verboten sind.“ (Aktiv gegen sexuelle Gewalt – Rahmenschutzkonzept der EKiR, Seite 5)

### *Anhang:*

#### *3.12 Interventionsplan*

### **Kontaktdaten der Ansprechstelle der EKiR:**

Ansprechstelle für den Umgang mit Verletzung der sexuellen Selbstbestimmung der EKiR

Claudia Paul

pia-ansprechstelle@ekir.de

Telefon 0211 4562-391

Mobil 0174 9189311

Hans-Böckler-Straße 7

40476 Düsseldorf

### **2.4. Meldepflicht – landeskirchliche Meldestelle**

**In der EKiR besteht für alle beruflich und ehrenamtlich Mitarbeitenden eine Meldepflicht.**

**Wenn ein begründeter Verdacht auf sexualisierte Gewalt durch kirchliche Mitarbeiter (beruflich oder ehrenamtlich) oder auf einen Verstoß gegen das Abstinenzgebot vorliegt, haben beruflich und ehrenamtlich Mitarbeitenden**

**diesen unverzüglich der Meldestelle nach § 8 des Kirchengesetzes zum Schutz vor sexualisierter Gewalt zu melden.**

Hierzu ist eine zentrale Meldestelle der Evangelischen Kirche im Rheinland im Landeskirchenamt in Düsseldorf eingerichtet. 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 Leitungs person 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:**

Andrea Tylus

Telefon 0211 4562-231

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

Evangelische Kirche im Rheinland Landeskirchenamt

Hans-Böckler-Str. 7

40476 Düsseldorf

**2.4.1. Verfahren zur Meldepflicht bei unterschiedlichen Verdachtsfällen**

**>> Einschätzung eines Verdachtes:**

Wenn ehrenamtlich oder beruflich Mitarbeitende einen Verdacht auf sexualisierte Gewalt oder auf einen Verstoß gegen das Abstinenzgebot haben, sich aber nicht sicher sind, ob dieser begründet ist, können sie sich zur Einschätzung des Verdachts an die Vertrauensperson des Kirchenkreises wenden. Die Vertrauensperson unterstützt die ratsuchende Person bei der Kontaktaufnahme zur Ansprechstelle. Darüber hinaus besteht die Möglichkeit, dass die Vertrauensperson sich anonymisiert von der Ansprechstelle beraten lässt und das Ergebnis der ratsuchenden Person mitteilt. Ergibt die Beratung, dass ein begründeter Verdacht besteht, gilt die Meldepflicht.

Neben den Beratungsmöglichkeiten im Kirchenkreis Niederberg haben alle ehrenamtlich und beruflich Mitarbeitenden auch das Recht, sich zur Einschätzung eines Verdachts von der landeskirchlichen Ansprechstelle vertraulich beraten zu lassen.

**>> Begründeter Verdacht:**

Bei einem begründeten Verdacht auf sexualisierte Gewalt oder einen Verstoß gegen das Abstinenzgebot gilt die Meldepflicht.

Beruflich Mitarbeitende:

Beruflich Mitarbeitende müssen den begründeten Verdacht unverzüglich der Meldestelle melden.

Ehrenamtlich Mitarbeitende:

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

#### **2.4.2. Regelungen bei Anfragen und Meldungen, die von den vorgegebenen Verfahren zur Meldepflicht abweichen**

Sollten sich Menschen wegen der Einschätzung einer Vermutung oder wegen eines begründeten Verdachts dennoch an nicht zuständige Personen wenden, gelten folgende Regelungen aus der Verordnung zur Durchführung des Kirchengesetzes der Evangelischen Kirche im Rheinland zum Schutz vor sexualisierter Gewalt.

**>> Einschätzung eines Verdachtes:**

Beruflich Mitarbeitende:

Wenden sich beruflich Mitarbeitende wegen der Einschätzung eines Verdachts an die Vorgesetzten oder an ein Mitglied des Leitungs- oder eines Aufsichtsorgans, sind diese verpflichtet, die beruflich Mitarbeitenden zu unterstützen, dass sie Kontakt zur Vertrauensperson des Kirchenkreises oder zur Ansprechstelle aufnehmen.

Ehrenamtlich Mitarbeitende:

Wenden sich Ehrenamtliche wegen der Einschätzung eines Verdachts auf sexualisierte Gewalt oder eines Verstoßes gegen das Abstinenzgebot an beruflich Mitarbeitende oder an in ihrem Amt berufene oder gewählte Ehrenamtliche, so sind

diese verpflichtet, die Ehrenamtlichen bei der Kontaktaufnahme zu der Vertrauensperson oder der Ansprechstelle zu unterstützen.

**>> Begründeter Verdacht:**

Beruflich Mitarbeitende:

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

Ehrenamtlich Mitarbeitende:

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

## **2.5. Strafanzeige**

In Fällen von Verdacht sexualisierter Gewalt mit strafrechtlicher Relevanz wird vom Kirchenkreis Niederberg durch das Interventionsteam die Möglichkeit einer Strafanzeige gegen den Beschuldigten / die Beschuldigte geprüft, da der Kirchenkreis Niederberg keine sexualisierte Gewalt duldet. Die Strafverfolgungsbehörden werden über tatsächliche Anhaltspunkte informiert, die darauf hindeuten, dass eine Straftat gegen die sexuelle Selbstbestimmung begangen wurde.

Ausnahmen von der Strafanzeige können im Einzelfall gemäß den Vorgaben der Unabhängigen Beauftragten der Bundesregierung erfolgen, wenn die betroffene Person bzw. deren Personensorgeberechtigten die Erstattung einer Strafanzeige ausdrücklich ablehnen.

## **2.6. Rehabilitierung**

Im Falle eines unbegründeten Verdachts oder nach unbegründeter Beschuldigung schlägt das Interventionsteam dem beteiligten Leitungsorgan geeignete Rehabilitierungsmaßnahmen vor. Die Rechte von Beschuldigten sind zu achten.

In dem Fall, dass einer bzw. einem Betroffenen zunächst nicht geglaubt worden war oder dessen bzw. deren Mitteilung nicht ernst genommen worden war, sind geeignete Wege für eine Entschuldigung und angemessene Maßnahmen zur Rehabilitierung der Betroffenen zu treffen und durchzuführen.

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

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

## **2.7. Beschwerdemanagement**

Wenn Kinder, Jugendliche oder andere Schutzbefohlene bei der Anzeige oder Bearbeitung von Verdachtsfällen sexualisierter Gewalt aus irgendwelchen Gründen Beschwerde erheben gegen die Bearbeitenden, ist darauf mit besonderer Sensibilität einzugehen.

Schutzbefohlene suchen sich Personen aus, denen sie sich anvertrauen können.

Das sind oftmals nicht diejenigen, die vom Leitungsorgan dafür vorgesehen sind. Alle Mitarbeitenden sollen deshalb mit dem Beschwerdeverfahren vertraut sein und über Zuständigkeiten informieren können. Niemand darf wegen einer Beschwerde benachteiligt oder unter Druck gesetzt werden.

Der KK Niederberg beruft eine sachkundige und unabhängige Person für Beschwerden im Zusammenhang mit dem Anzeigen oder Bearbeiten von Verdachtsfällen sexualisierter Gewalt. Sie kann direkt von den Beschwerdeführenden angesprochen werden oder von anderen, die vor Ort von Beschwerdeführenden ins Vertrauen gezogen werden. Die Superintendentur stellt sicher, dass dieser Beschwerdeweg im Tätigkeitsbereich des Kirchenkreises bekannt ist.

### **Ansprechpartnerin für Beschwerden:**

Pfarrerin Stefanie Stute

stefanie.stute@ekir.de

02053 – 4255425

Externe Beschwerdemöglichkeiten bei sexualisierter Gewalt sind die landeskirchliche Ansprechstelle der EKiR (Ansprechperson: [claudia.paul@ekir.de](mailto:claudia.paul@ekir.de)) oder die Unabhängige Beauftragte der Bundesregierung (<https://beauftragte-missbrauch.de>).

### 3.3 BESCHEINIGUNG ZUR BEANTRAGUNG DES ERWEITERTEN FÜHRUNGSZEUGNISSES / MUSTERSCHREIBEN FÜR EHREN-AMTlich TÄTIGE PERSONEN

---

#### Muster Aufforderungsschreiben Erweitertes Führungszeugnis

**Vorname, Name**

**Adresse**

#### **Erweitertes Führungszeugnis**

Sehr geehrte\*r .....

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

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

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

#### **Variante 2 (erstmalige Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses bei bereits bestehender ehrenamtlicher Tätigkeit)**

Sie haben zum ..... Ihre ehrenamtliche Tätigkeit für die Evangelische Kirchen-gemeinde ..... im Bereich ..... aufgenommen.

Ihr Tätigkeitsbereich umfasst .....

*[Einfügen einer genauen Beschreibung der konkreten Aufgaben, aus der sich die Art, Intensität und Dauer des regelmäßigen Kontaktes ergibt.]*

Aufgrund der Art, Intensität und Dauer des regelmäßigen Kontaktes zu minderjährigen und / oder volljährigen Personen in Abhängigkeitsverhältnissen sowie der neuen Regelung des § 5 Abs. 3 Kirchengesetzes der Evangelischen Kirche im Rheinland zum Schutz vor sexualisierter Gewalt wird deshalb die Einsichtnahme in ein aktuelles erweitertes Führungszeugnis notwendig.

### 3.1 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\*in 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 ich kann mich bei Unsicherheiten hinsichtlich der Einschätzung von der landeskirchlichen Ansprechstelle beraten lassen.
6. Bei jeder Vermutung werde ich entsprechend dem Interventionsplan des Schutzkonzepts 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

### 3.2 PRÜFSCHHEMA ZUR NOTWENDIGKEIT DER EINSICHTNAHME IN EIN FÜHRUNGSZEUGNIS FÜR EHRENAMTLICH TÄTIGE PERSONEN

<b>Tätigkeit:</b>			
			Ja <input type="checkbox"/> Nein <input type="checkbox"/>

#### Zusätzlich bei Trägern der freien Jugendhilfe:

Wahrnehmung von Leistungen oder anderen Aufgaben nach SGB VIII, SGB IX und SGB XII.	Ja <input type="checkbox"/> Nein <input type="checkbox"/>
Finanzierung der Aufgabe durch öffentliche Mittel oder Vereinbarung mit einem öffentlichen Träger mit Regelungen über die Aufgabenwahrnehmung.	Ja <input type="checkbox"/> Nein <input type="checkbox"/>

GEFÄHRDUNGSPOTENZIAL	Gering	Mittel	Hoch
<b>Alter:</b>			
Vertrauensverhältnis	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Hierarchie- / Macht - / Abhängigkeitsverhältnis	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Altersdifferenz	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Risikofaktoren des bzw. der Schutzbefohlenen / Verletzlichkeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>Intensität:</b>			
Abwesenheitszeiten weiterer Personen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bei Gruppen: Häufigkeit von Mitgliederwechseln	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Geschlossenheit (fehlende Einsehbarkeit) der Räumlichkeiten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Grad an Intimität des Kontaktes / Wirken in die Privatsphäre	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>Dauer:</b>			
Zeitlicher Umfang	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Regelmäßigkeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

#### Abschließende Einschätzung:

Einsichtnahme in Führungszeugnis ist notwendig	Ja <input type="checkbox"/> Nein <input type="checkbox"/>
--	---

#### 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)



### 3.3

#### **Variante 3 (erneute Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses aufgrund Zeitablaufs)**

Sie haben zum ..... Ihre ehrenamtliche Tätigkeit für die Evangelische Kirchengemeinde

..... im Bereich .....

aufgenommen. Ihr Tätigkeitsbereich umfasst .....

*[Einfügen einer genauen Beschreibung der konkreten Aufgaben, aus der sich die Art, Intensität und Dauer des regelmäßigen Kontaktes ergibt].*

Aufgrund der Art, Intensität und Dauer des regelmäßigen Kontaktes zu minderjährigen und / oder volljährigen Personen in Abhängigkeitsverhältnissen sowie des Zeitablaufs von fünf Jahren wird deshalb die Einsichtnahme in ein aktuelles erweitertes Führungszeugnis notwendig.

Wir bitten Sie um Beantragung eines erweiterten Führungszeugnisses gemäß § 30a Bundeszentralregistergesetz bei der für Ihren Wohnsitz zuständigen Meldebehörde unter Vorlage der als Anlage beigefügten Bescheinigung. Die Bescheinigung dient zum Nachweis, dass das erweiterte Führungszeugnis zur Ausübung einer ehrenamtlichen Tätigkeit benötigt wird. Das Führungszeugnis ist in diesem Fall kostenfrei (Gebührenbefreiung im Sinne der Vorbemerkung 1.1.3 zu Nr. 1130 der Anlage zu § 4 Abs. 1 JVKG).

Unmittelbar nach Erhalt bitten wir das erweiterte Führungszeugnis der / dem Vorsitzenden des Presbyteriums / der / dem Personalkirchmeister / in / dem Gemeindebüro der Evangelischen

Kirchengemeinde ..... zur Einsichtnahme vorzulegen.

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

Mit freundlichen Grüßen

### 3.3

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

Die Evangelische Kirchengemeinde ..... beabsichtigt

---

**Vorname, Nachname**

geboren am ..... in ..... wohnhaft .....

..... zum ..... im Rahmen einer ehrenamtlichen Tätigkeit im  
Bereich .....

---

**Vorname, Nachname**

ist ehrenamtliche Mitarbeiter\*in im Bereich ..... der  
Evangelischen Kirchengemeinde ..... und ist  
erstmalig verpflichtet ein erweitertes Führungszeugnis vorzulegen.

---

**Vorname, Nachname**

ist ehrenamtliche Mitarbeiter\*in im Bereich ..... der  
Evangelischen Kirchengemeinde ..... und hat  
hier letztmalig am ..... ein erweitertes Führungszeugnis vorgelegt.

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

---

**Vorname, Nachname**

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

Mit freundlichen Grüßen

### 3.4 EINHOLUNG DER ERWEITERTEN FÜHRUNGSZEUGNISSE IN DER KIRCHENGEMEINDE

Das Presbyterium ist verantwortlich für die Einholung der erweiterten Führungszeugnisse aller Ehrenamtlichen und „einfachen“ Praktikant\*innen, die nicht unter die Praktikantenordnung fallen

(<https://www.kirchenrecht-ekir.de/document/2621>).

Für die Einholung der erweiterten Führungszeugnisse der beruflich Mitarbeitenden (Pfarrer\*innen, Beamt\*innen, Angestellte, Freiwilligendienste, Ein-Euro-Jobber\*innen, Berufspraktikant\*innen) ist ihre Superintendentur oder ihre gemeinsame / kreiskirchliche Verwaltung zuständig.

Wer für die erweiterten Führungszeugnisse von Honorarkräften zuständig ist, wird Ihnen ihre gemeinsame / kreiskirchliche Verwaltung mitteilen. Sollte diese Aufgabe bei der Kirchengemeinde liegen, muss das Presbyterium Zuständigkeiten und Verfahren festlegen. Dazu ist eine Arbeitshilfe in Arbeit, die auf der Internetseite der Ansprechstelle abrufbar sein wird.

Sie müssen in der Kirchengemeinde darauf achten, dass

- alle Ehrenamtlichen an einer Schulung zum Thema sexualisierte Gewalt teilnehmen,
- bestimmte Ehrenamtliche und Praktikant\*innen ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen müssen.

Für beide Aufgaben müssen die Personen erfasst und die Umsetzung nachgehalten werden. Es kann sinnvoll sein, dass diese Aufgaben durch eine Person wahrgenommen werden. Evtl. ist es eine Arbeitserleichterung, nicht zwei Listen zu führen, auch wenn die Personenkreise nicht identisch sind. Der untenstehende Verfahrensvorschlag geht nur von der Aufgabe „Einholung der erweiterten Führungszeugnisse“ aus.

**Folgende Beschlüsse muss das Presbyterium fassen:**

#### A. Grundsatzentscheidung über die Zuständigkeit

1. Die Verantwortung für die Einhaltung des Verfahrens zur Einholung der erforderlichen

erweiterten	Führungszeugnisse	übernimmt
.....		
Vorname, Nachname		

Alternativ: übernimmt die oder der Vorsitzende, die Personalkirchmeister\*in

.....  
Vorname, Nachname

Die Stellvertretung übernimmt .....  
Vorname, Nachname

Die entsprechende Person bereitet den Beschlussvorschlag für das Verfahren vor.

### 3.4

#### B. Regelungen zum Verfahren:

1. In folgenden Arbeitsbereichen der Kirchengemeinde sind Ehrenamtliche und „einfachen“ Praktikant\*innen tätig:  
.....
2. Für folgende Arbeitsbereiche ..... werden Listen aller dort tätigen Ehrenamtlichen und einfachen Praktikant\*innen durch ..... geführt und aktualisiert.
- 1.+2. Wenn in allen Arbeitsbereichen Ehrenamtliche und einfache Praktikant\*innen tätig sind und für alle Arbeitsbereiche die Prüfung, ob ein erweitertes Führungszeugnis vorgelegt werden muss, durchgeführt werden muss oder alle Ehrenamtlichen und einfachen Praktikant\*innen ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen müssen, können die Beschlüsse unter 1. und 2. zusammengefasst werden:  
Eine Liste aller in der Kirchengemeinde tätigen Ehrenamtlichen und einfachen Praktikant\*innen wird durch .....  
geföhrt, die Stellvertretung übernimmt .....
3. Für die Einholung der erweiterten Führungszeugnisse (Ehrenamtliche anschreiben, Einsichtnahme, Wiedervorlage organisieren, erneut anfordern) ist ..... zuständig, die Vertretung übernimmt ..... (z. B. Kirchmeister\*in, Presbyter\*in, Gemeindepbüro, gemeinsame Verwaltung [Wahlaufgabe!])
4. Für den Fall einer Eintragung im erweiterten Führungszeugnis teilt ..... (Vertretung übernimmt ..... ) der Person den Beschluss des Presbyteriums über die Beendigung der Tätigkeit / die Nicht-Aufnahme mit.

### 3.4

#### Hilfestellung für alle Verantwortlichen:

##### **Was ist zu tun, wenn Ehrenamtliche oder „einfache“ Praktikant\*innen, ihre Tätigkeit ab dem 01.01.2021 neu aufnehmen?**

Wird die Tätigkeit in einem Arbeitsbereich aufgenommen, in dem die Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses geprüft werden muss? Siehe Beschluss des Presbyterium unter B. 2

- JA  NEIN >> nichts weiter zu veranlassen

Gilt Vorlagepflicht in dem Arbeitsbereich immer?

- JA >> die Vorsitzende oder der Vorsitzender des Presbyteriums muss dann die Vorlagepflicht prüfen
- Muster Prüfschema ausfüllen (siehe 5.1) und zu den Personalunterlagen nehmen.
- Es muss kein Führungszeugnis vorgelegt werden – nichts weiter zu veranlassen.
- Es muss ein Führungszeugnis vorgelegt werden – dann weiter mit Information an Zuständigen für Einholung erweitertes Führungszeugnis.

Einholung des Führungszeugnisses

- Aufforderung zur Vorlage des erw. Führungszeugnisses
- Einsichtnahme
- Keine Eintragung vorhanden – Wiedervorlage vermerken, damit vor Ablauf von 5 Jahren aktuelles FZ angefordert werden kann.
- Eintragung vorhanden:  
>> in Personalunterlagen vermerken: Ausstellungsdatum des Führungszeugnisses; Datum der Einsichtnahme; Umstand, dass Eintragung vorhanden >> Beschluss des Presbyteriums herbeiführen.
- Presbyterium stellt durch Beschluss fest, dass eine Voraussetzung für die Tätigkeit fehlt oder entfallen ist (siehe Art. 47 Satz 1 Kirchenordnung).
- Mitteilung des Beschlusses an Ehrenamtliche / Praktikant\*innen

### 3.5 Handlungsschritte für Berufsgeheimnisträger bei Hinweisen auf eine Kindeswohlgefährdung

gemäß §§ 8a, 8b SGB VIII sowie § 4 KKG

