

Schutzkonzept

der Ev. Hoffnungsgemeinde
im Kölner Norden

Schutzkonzept der Evangelischen Hoffnungsgemeinde

Inhalt	Seite
1. Leitbild	3
2. Prävention	4
2.1 Durchgeführte Risikoanalyse	4
2.2 Erweitertes Führungszeugnis	4
2.3 Selbstverpflichtungserklärung	5
2.4 Schulungen für alle Mitarbeitenden	6
2.5 Sexualpädagogik in der ev. Kinder- und Jugendarbeit	6
3. Beschwerdemanagement	7
3.1 Beschwerdemanagement allgemein für den Kirchenkreis	7
3.2 Beschwerdemanagement für Kinder und Jugendliche	8
4. Krisenintervention	10
4.1 Vertrauenspersonen	10
4.2 Interventionsteam	11
4.3 Interventionsleitfaden bei dem Verdacht auf sexuelle Gewalt	12
4.4 Interventionsleitfaden graphische Übersicht	13
4.5 Meldepflicht und Meldestelle	14
4.5.a Verdachtsstufen	17
4.6 Strafanzeige	19
5. Kontaktdaten und Kooperationen	19
5.1 Vertrauenspersonen des Kirchenkreises und Melde- und Beschwerdestellen bei sexualisierter Gewalt	19
5.1.a Vertrauenspersonen der Ev. Hoffnungsgemeinde	19
5.2 Insoweit erfahrene Fachkräfte zur Gefährdungseinschätzung des Kindeswohls (§ 8a SGB VIII) auf dem Gebiet der 4 Kölner Kirchenkreise	21
5.3 Beratungsangebot für Kinder und Jugendliche	23
5.4 Hilfe und Unterstützung für Erwachsene	24
6. Anhänge	
1. Muster Risikoanalyse	25
2. Anforderungsschreiben Erweitertes Führungszeugnis für hauptamtliche Mitarbeiter	33
3. Aufforderungsschreiben Erweitertes Führungszeugnis für ehrenamtliche Mitarbeiter	34
3.1 Bescheinigung zur Antragstellung	37
4. Selbstverpflichtungserklärung der Ev. Hoffnungsgemeinde	38
5. Dokumentation der Einsichtnahme in erweiterte Führungszeugnisse, Selbstverpflichtungserklärung und Schulungen	40
6. Vorlage für einen Sachdokumentationsbogen und Reflexions- und Dokumentationsbogen	40
7. Übersicht Schulungen zum Schutzkonzept	43

1. Leitbild (Kirchenkreis Köln-Nord)

„Gott ist Liebe, und wer in der Liebe bleibt, der bleibt in Gott und Gott in ihm“
(1. Johannes 4, 16).

Gottes Liebe und Zuwendungen allen Menschen weiterzusagen und sie in einem Leben in Gerechtigkeit und Solidarität zu ermutigen – das ist der Auftrag der Kirche. Dies ist unser Selbstverständnis im Kirchenkreis Köln-Nord und den angeschlossenen Gemeinden. Sexualität ist eine Gute Gabe Gottes. Dies gilt für das gesamte Spektrum sexueller Orientierung und Geschlechtsidentität in seiner Vielfalt, solange gewahrt bleibt, dass niemand missbraucht, verletzt oder ausgebeutet wird. Es ist uns wichtig, dass Sexualität und auch sexuelle Gewalt nicht tabuisiert werden. Zugleich treten wir jeglicher Form von sexueller Gewalt gegenüber Kindern und Jugendlichen entgegen. Wir wissen aber auch, es gibt keinen absoluten Schutz vor sexueller Gewalt. Deshalb verpflichten wir uns Standards zur Prävention zu setzen und einzuhalten.

In der Kinder- und Jugendarbeit, aber auch der gemeindlichen Arbeit mit Gruppen der evangelischen Kirche des Kirchenkreises Köln Nord ist kein Platz für Täter*innen, die sexuelle Gewalt oder Grenzüberschreitungen ausüben. Wir werden darum haupt-, neben-, und ehrenamtlichen Mitarbeitenden für dieses Thema sensibilisieren und schulen, um die Handlungsfähigkeit zu erhöhen. Transparenz und eine klare Kommunikation wirken präventiv.

Bei grenzüberschreitendem Verhalten handeln wir umgehend. Täter*innen müssen mit einem konsequenten Vorgehen rechnen. Den Persönlichkeitsrechten der Betroffenen und Verdächtigen ist Rechnung zu tragen. Einen respektvollen Umgang mit allen Betroffenen stellen wir sicher. Der Kirchenkreis Köln-Nord bietet Schutzräume, in denen sich Kinder und Jugendliche in einem sicheren Umfeld entwickeln können.

Dafür setzen wir uns mit aller Kraft ein.

Markus Zimmermann

Die Ev. Hoffnungsgemeinde vertritt das Leitbild des KK Nord und setzt sich vor Ort aktiv für den Schutz von Kindern und Jugendlichen ein.

2. Prävention

2.1 Durchgeführte Risikoanalyse (Kirchenkreis Köln-Nord)

Die Kreissynode hat beschlossen, dass in allen Tätigkeitsfeldern des Kirchenkreises Köln-Nord, die Kinder- und Jugendliche und die gemeindliche Arbeit betreffen, Risikoanalysen nach den Empfehlungen der landeskirchlichen Broschüre „Schutzkonzepte praktisch“ durchgeführt werden sollen. Zudem ist in der Risikoanalyse der Evangelische Verwaltungsverband Köln-Nord berücksichtigt worden, der in das Schutzkonzept inkludiert wurde. Mögliche institutionelle Risiken für sexuelle Gewalt und Übergriffe sollen aufgedeckt und zeitnah geeignete Maßnahmen ergriffen werden, sie abzustellen oder zumindest zu minimieren.

Das Muster der Risikoanalyse (Anhang Seiten 16-23) enthält die wesentlichen Aspekte zum Schutz vor sexuellem Übergriff und ist auf das jeweilige konkrete Tätigkeitsfeld zu beziehen. Konkrete Schutzmaßnahmen sind ebenfalls Bestandteil der Risikoanalyse.

Mit der Risikoanalyse beabsichtigen wir nicht, in unseren Kirchengemeinden und Einrichtungen ein Klima des Misstrauens und der Angst zu schaffen, sondern nüchtern und realistisch mögliche Gefahren zu erkennen und durch geeignete Schutzmaßnahmen ein klares Zeichen unserer Fürsorge gegenüber Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen zu setzen und das Vertrauen in die Institution Kirche zu stärken.

Anhand der zur Verfügung gestellten Muster-Risikoanalyse hat sich die Hoffnungsgemeinde intensiv mit möglichen Gefahren in ihrer Arbeit mit Blick auf räumlichen und strukturellen Gegebenheiten auseinandergesetzt und diese gesichtet.

2.2 Erweitertes Führungszeugnis

Als Kirche sehen wir uns in der Pflicht, den uns anvertrauten Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen mit der erforderlichen Fürsorge zu begegnen. Dazu gehört es zwingend zu gewährleisten, dass unsere Mitarbeitenden die persönliche und sexuelle Grenzachtung gegenüber Kindern und Jugendlichen einhalten. Zur Sicherung dieser Vorgabe legen alle haupt- und nebenamtlich Mitarbeitende bei ihrer Einstellung und regelmäßig alle 5 Jahre auf Aufforderung ein erweitertes Führungszeugnis (§30 a BZRG, § 72a SGB VIII) vor. Dies gilt auch für Honorarkräfte.

Das erweiterte Führungszeugnis darf zum Zeitpunkt der Vorlage nicht älter als 3 Monate sein. Die Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses von ehrenamtlichen Mitarbeitenden (ab 16 Jahren) ist nach der Art, Intensität und Dauer des Kontaktes mit Kindern und Jugendlichen festzulegen. Für Ehrenamtliche gilt dies z.B., wenn sie Freizeiten mit Übernachtung begleiten.

Diese Maßnahme verstehen wir nicht als ein grundsätzliches Misstrauen gegenüber unseren Mitarbeitenden, sondern als Ernstnehmen unserer besonderen Sorgfaltspflicht als Kirche gegenüber Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen. Die Kosten trägt der Kirchenkreis. Bei Bewerbungen ist das erweiterte Führungszeugnis Teil der Bewerbungsunterlagen. Kostenträger ist hier der*die Bewerber*in selbst.

Das Führungszeugnis eines*einer Haupt- oder Nebenamtlichen (auch Pfarrer*innen) wird durch die Personalabteilung des Evangelischen Verwaltungsverbandes Köln Nord eingesehen und

eingetragen und/ oder zur Personalakte genommen. Nach 5 Jahren wird automatisch durch den Evangelischen Verwaltungsverband Köln Nord ein Anforderungsschreiben für ein erweitertes Führungszeugnis von Haupt – und Nebenamtlichen ausgestellt.

Bei Ehrenamtlichen und Honorarkräften wird Einsicht genommen und ein Vermerk in der Einrichtung erstellt. (Liste Seite 26)

Pfarrer*innen legen bei Neueinstellung ein erweitertes Führungszeugnis vor. Für sie gilt danach die Regelung für Beamt*innen, nach der Religionsgemeinschaften durch die Staatsanwaltschaft unterrichtet werden, wenn ein Verfahren läuft. Trotzdem verpflichtet sich der Kirchenkreis, dass die Geistlichen, deren Dienstverhältnis vor 2010 begonnen hat, einmalig ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen und sie alle 5 Jahre ein erweitertes Führungszeugnis erbringen müssen.

Die Einsicht in die erweiterten Führungszeugnisse und die Anforderungsschreiben werden vom Kirchenkreis/ Superintendentur übernommen.

Die Muster für das jeweils erforderliche Anforderungsschreiben sind in den Anhängen (Anhang Seite 24 und Seite 25) aufgeführt.

2.3 Selbstverpflichtungserklärung

Die Selbstverpflichtungserklärung dient allen Mitarbeitenden als Orientierungsrahmen und formuliert verbindliche Regeln für den grenzachtenden Umgang mit Kindern und Jugendlichen untereinander.

Mit der Unterzeichnung der Selbstverpflichtungserklärung (Anhang Seite 26) bestätigen alle haupt-, neben- und ehrenamtlich Mitarbeitenden die Beachtung und Einhaltung dieser Grundsätze. Dabei ist nicht alleine die Unterschrift, sondern das Gespräch einer Leitungsperson mit dem*der einzelnen Mitarbeitenden das präventive Vorgehen.

Die Selbstverpflichtung ist bei der Einstellung von Mitarbeitenden Bestandteil des Einstellungsgesprächs und als Zusatz zum Arbeitsvertrag zu unterzeichnen. Bei bereits im Ev. Kirchenkreis Köln Nord tätigen Mitarbeitenden ist diese in 2-facher Ausfertigung zu unterzeichnen und ein Original zur Personalakte zu nehmen. Das andere Original erhält der*die Mitarbeitende.

Bei ehrenamtlich Tätigen ist die Selbstverpflichtungserklärung vor Aufnahme der Tätigkeit mit Kindern und Jugendlichen ebenfalls in 2-facher Ausfertigung zu unterzeichnen, ein Original verbleibt bei der Einrichtungsleitung. Das andere Original erhält der*die Ehrenamtliche.

Der Zusatz zur Selbstverpflichtungserklärung folgt Regelungen des §72a im Bundeskinderschutzgesetz und ist notwendig bei allen Mitarbeitenden, bei denen kein oder noch kein erweitertes Führungszeugnis vorliegt.

In Ausschreibungen oder Anmeldebögen ist zu vermerken, dass alle Mitarbeitenden eine Selbstverpflichtungserklärung zum Zeitpunkt der Durchführung des Angebots unterschrieben haben und wo der Text des Schutzkonzepts eingesehen werden kann (z.B. Homepage: www.kkk-nord.de).

2.4 Schulungen für alle Mitarbeitenden

Alle haupt-, neben- und ehrenamtlich Mitarbeitenden, die über den Ev. Kirchenkreis Köln Nord Kontakt zu Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen haben, sind zur Teilnahme an einer Schulung zur Prävention sexueller Gewalt verpflichtet. Je nach Intensität des Kontaktes zu Kindern und Jugendlichen beträgt die Dauer der Fortbildung zwischen drei und zwölf Stunden. Seit dem Jahr 2011 werden im Ev. Kirchenkreis Köln Nord haupt-, neben- und ehrenamtliche Mitarbeitende von Freizeitteams im Rahmen einer sexualpädagogischen Schulung für das Thema sexuelle Gewalt und Übergriffe sensibilisiert und sprachfähig gemacht. Diese präventive Schulung ist auch fester Bestandteil der Grundschulung zur Erlangung der JuLeiCa. Das Konzept der sexualpädagogischen Schulung wird überarbeitet und um ein zweites Modul für die Inhalte zum Interventionsleitfaden im Fall eines Verdachts oder einer Vermutung ergänzt.

Die Schulungen in unterschiedlichem Umfang werden durch das Jugendreferat des Ev. Kirchenkreises Köln Nord organisiert und unentgeltlich zur Verfügung gestellt. Eine Liste des Schulungsbedarfs bei Ehrenamtlichen in der Gemeindearbeit auch außer halb der Kinder- und Jugendarbeit steht im Anhang auf Seite 33 ff zur Verfügung. Auch die Schulungen zur Prävention sexueller Gewalt von anderen Trägern können bei vergleichbarem Inhalt als gleichwertig anerkannt werden. Für haupt- und nebenberuflich Mitarbeitende zählt die Teilnahme an den Schulungen als Dienstzeit und eine Kopie des ausgestellten Nachweises ist zur Personalakte zu nehmen. Für Ehrenamtliche wird der Nachweis über die Teilnahme an den Schulungen vermerkt und dokumentiert.

Eine Auffrischung und Vertiefung der Schulungsinhalte ist nach 5 Jahren verpflichtend.

2.5 Sexualpädagogik in der Kinder- und Jugendarbeit im Evangelischen Kirchenkreis Köln-Nord¹

Sexualpädagogisches Arbeiten liegt in der Tatsache begründet, dass Kinder und Jugendliche eine sexuelle Entwicklung durchlaufen, während derer sie, ebenso wie für andere Bereiche körperlichen, seelischen, kognitiven, sozialen und spirituellen Wachstums, der Unterstützung und freundlichen Begleitung durch Erwachsene bedürfen. Sexualität wird gelernt. Sexualität gehört zu einem Leben in Fülle. Nach evangelischem Verständnis ist Sexualität eine gute Gabe Gottes und gehört zum Menschen in jeder Phase seines Lebens. Das Gebot Jesu „Liebe deinen Nächsten wie dich selbst“ ist der Maßstab für verantwortlich gelebte Sexualität.

Kinder und Jugendliche haben ein Recht auf Aufklärung und Informationen und je nach Alter auch auf das selbstbestimmte Leben ihrer Sexualität. Diesem Recht auf Selbstbestimmung sind Grenzen durch das Recht aller auf Grenzachtung und Unversehrtheit gesetzt.

Kinder und Jugendliche brauchen eine altersangemessene, sexualfreundliche Begleitung, die sie in ihren Erfahrungen im Umgang mit Bedürfnissen, Körperlichkeit, Beziehungen, geschlechtlicher Identität und Vielfalt wahrnimmt und ernst nimmt. Diese Erfahrungen sind sexuelle Lernfelder: sie schaffen ein bestimmtes Körper- und Lebensgefühl und fördern die Beziehungs- und Liebesfähigkeit, die in der Sexualität Voraussetzung ist, um die eigenen Grenzen und die der anderen wahrzunehmen und einzuhalten. So geht es beispielsweise auch um die Verbesserung der Sprachfähigkeit zu sexuellen Themen, denn nur wer Worte zur

1 Evangelischer Kirchenkreis Köln-Nord (2012): Thema Sexualität. Stärken – begleiten – informieren. Sexualpädagogik in der evangelischen Kinder- und Jugendarbeit.

Verfügung hat, kann Wünsche und auch Grenzen kommunizieren. Es ist wichtig sich bewusst zu sein, dass das Aussparen des Themas Sexualität oder die einseitige Betonung der Warnung vor Gewalt oder Gefährdungen Menschen nicht stärkt, sondern das Gegenteil bewirkt.

In den Präventionsbemühungen des Kirchenkreises Köln-Nord geht es darum, die positive Kraft der Sexualität, die ihr vom Kern her innewohnt, zu nutzen, um Kinder und Jugendliche in ihrer Lebenskompetenz zu stärken. In diesem Sinne ist sexuelle Bildung ein Baustein von Prävention von sexueller Gewalt und fester Bestandteil unseres Schutzkonzeptes.

3. Beschwerdemanagement

Um sichergehen zu können, dass Beschwerdewege auch im Hinblick auf grenzverletzendes Verhalten und sexuelle Gewalt genutzt werden, bedarf es einer gelebten Kultur, in welcher Lob und Kritik von Kindern, Jugendlichen und allen in der Kirche Tätigen gehört und ernst genommen werden. Beschwerdewege müssen demnach niedrigschwellig und alltagstauglich sein, sodass alle Arten von Lob und Kritik/Beschwerden Beachtung finden und für alle Menschen einer Einrichtung transparent und zugänglich sind. Partizipation ist ein Grundpfeiler der Ev. Kinder und Jugendarbeit im Kirchenkreis Köln-Nord.

Für den Umgang mit Beschwerden von Kindern und Jugendlichen ist besondere Sensibilität erforderlich. Kinder und Jugendliche suchen sich Personen aus, denen sie etwas anvertrauen können. Dies sind oftmals nicht die Personen, die ein Leitungsorgan dafür bestimmt hat. Alle Mitarbeitenden sollten mit dem Beschwerdeverfahren vertraut sein und über die weiteren Zuständigkeiten informiert sein und informieren können. So können Kinder und Jugendliche am besten unterstützt werden.

In Fällen von Mitteilungen über sexuelle Gewalt ist immer von dem*der Mitarbeitenden, dem*der die Beschwerde mitgeteilt wurde, die Vertrauensperson oder ein Mitglied des Interventionsteams unverzüglich zu informieren.

Niemand darf wegen einer Beschwerde benachteiligt, diffamiert oder in sonstiger Weise unter Druck gesetzt werden.

3.1 Beschwerdemanagement allgemein für den Kirchenkreis

Ablauf bei Beschwerden

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 Vertrauensperson des Kirchenkreises oder die landeskirchliche Ansprechstelle unmittelbar Ansprechpartner und das Vorgehen richtet sich nach dem Interventionsleitfaden des Kirchenkreises.

Allgemeine Beschwerden haben folgenden Ablauf:

1. Die Leitung einer Einrichtung des Kirchenkreises 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. Mitarbeitende, gegenüber denen Beschwerden ausgesprochen werden, informieren hierüber unverzüglich die Leitung.
2. Bei telefonischer oder persönlicher Beschwerde bündelt die Leitung gegenüber dem Beschwerdeführer bzw. der Beschwerdeführerin 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.

3.2 Beschwerdemanagement für Kinder und Jugendliche

Das Beschwerdemanagement ist eine der tragenden Säulen für die Umsetzung der Rechte von Kindern und Jugendlichen. Dabei werden Beschwerden von Kindern und Jugendlichen als Impulse für die Weiterentwicklung der Arbeit betrachtet. Außerdem werden Kinder und Jugendliche dazu ermutigt, ihre Wahrnehmung der Situation zu schildern und sich zu äußern, wenn sie eine Grenzverletzung erleben.

Ein Kind oder Jugendlicher wird wegen einer Beschwerde niemals benachteiligt, diffamiert oder in sonstiger Art und Weise unter Druck gesetzt. Die Mitarbeitenden sind verpflichtet, Beschwerden von Kindern und Jugendlichen, ernsthaft aufzunehmen, zu prüfen und sich auf entsprechende Änderungsmöglichkeiten einzulassen.

Gute Erreichbarkeit, umfassende Information, Interesse, Aufmerksamkeit, Verständnis und eine alters- und entwicklungsangemessene Sprache sowie eine schnelle Reaktion sind wesentliche Aspekte des Beschwerdemanagements für Kinder und Jugendliche. Möglichkeiten zur Beschwerde sind das Gespräch zwischen dem Kind bzw. Jugendlichen und den betreffenden Mitarbeitenden, einem oder einer anderen Mitarbeitenden, einer von ihm selbst gewählten

Vertrauensperson oder einer benannten zuständigen Person sowie sonstige schriftliche Rückmeldungen in jeder Form.

Beschwerden können persönlich, anonym oder als Gruppe vorgetragen werden.

Beschwerde aufnehmen

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

Beschwerden zu Interaktionen

- Betrifft die Beschwerde eine Interaktion zwischen Mitarbeitenden und Kind bzw. Jugendlichen, ohne dass eine Kindeswohlgefährdung vorliegt, so ist gemeinsam mit dem Kind oder der bzw. dem Jugendlichen abzuwägen, ob er bzw. sie selbst,

- ggf. unter Hinzuziehung einer Vermittlungsperson, mit der betreffenden Person sprechen kann.
- Ist dies nicht möglich, kann die Beschwerde aufnehmende Person mit der bzw. dem Betreffenden, eventuell auch unter Anonymisierung des beschwerdeführenden Kindes oder der bzw. des Jugendlichen, sprechen.

Beschwerden zu Gestaltung und organisatorischen Abläufen

- Beschwert sich ein Kind oder ein Jugendlicher bzw. eine Jugendliche über organisatorische Abläufe oder die Gestaltung des Angebots, so sind dessen bzw. deren Vorschläge aufzunehmen, an die bzw. den zuständigen Mitarbeitenden weiterzugeben und ggf. in Veränderung einfließen zu lassen. Nicht jede Beschwerde und jeder Veränderungswunsch entspricht dem pädagogischen Konzept der Einrichtung. Dementsprechend kann nicht jeder Wunsch von Beschwerde Führenden aufgegriffen werden. Die Auseinandersetzung auf der pädagogischen Ebene ist notwendig und eine inhaltliche Begründung ist zu geben.
- Betreffen die angesprochenen Inhalte auch andere Kinder oder Jugendliche, so werden auch deren Beschwerden und Vorschläge erfasst und einbezogen.

Das Vorgehen der Bearbeitung von Beschwerden ist zeitlich und inhaltlich stets transparent zu halten. Änderungen im Bearbeitungsablauf müssen den Betreffenden mitgeteilt werden.

- Lösungen und Antworten werden den Beteiligten von der aufnehmenden Person oder gegebenenfalls von der Leitung mitgeteilt. Dabei müssen Entscheidungen und Vorgehensweisen nachvollziehbar erklärt werden. Sind die Beschwerdeführenden nicht einverstanden, werden weitere Lösungen gesucht.
- Die Umsetzung der gefundenen Lösung und die Zufriedenheit des Kindes oder der bzw. des Jugendlichen und ggf. der Personensorgeberechtigten wird unmittelbar nach der Veränderung und zu einem weiteren, späteren Zeitpunkt erfragt, auch wenn die Beschwerde erledigt scheint.
- Bezüglich schriftlich abgegebener Beschwerden ist entsprechend vorzugehen. Hat das Kind oder der bzw. die Jugendliche seinen bzw. ihren Namen bekannt gegeben, so wird von der für die Beschwerde zuständigen Person ein Gespräch mit ihm bzw. ihr geführt, sofern er bzw. sie zustimmt.
- Eine Überprüfung auf Veränderung erfolgt nach einem angemessenen Zeitraum. Anonymen Beschwerden wird ebenfalls nachgegangen.

Mit freundlicher Zustimmung des Kirchenkreises Koblenz, Teile dieses Beschwerdemanagements für Kinder und Jugendliche aus dessen Kinderschutzkonzept übernehmen zu dürfen.

4. Krisenintervention

4.1 Vertrauenspersonen

Im Falle eines Verdachts oder einer Beschwerde hat jede*r im Kirchenkreis Köln-Nord die Möglichkeit die durch den Kirchenkreis Köln-Nord benannten Vertrauenspersonen zu kontaktieren (Kontaktdaten siehe 5.1, Seite 11).

Der Evangelische Kirchenkreis Köln-Nord hat zwei weibliche und eine männliche Vertrauensperson benannt, die als „Lotsen im System“ ansprechbar sind. Sie sind nicht für die Fallberatung verantwortlich. Dies ist Aufgabe der Fachberatungsstellen.

Zu ihren Aufgaben gehört es, für Betroffene erreichbar zu sein, deren Angaben aufzunehmen, über die weiteren Verfahrenswege zu informieren und zu beraten. Die Vertrauenspersonen können Hilfsangebote vermitteln. Sie sind mit erfahrenen Fachkräften und Fachberatungsstellen vernetzt und stehen im Kontakt zur landeskirchlichen Ansprechstelle. Sie nehmen an den regelmäßigen Treffen für Vertrauenspersonen in der Evangelischen Kirche im Rheinland teil.

Als Vertrauenspersonen benennt der Kreissynodalvorstand Synodalälteste

Frau Siebörger-Kossow, Jugendreferentin Frau Katrin Reher und Herrn Pfarrer Gebhard Müller.

Ihre Kontaktdaten werden in geeigneter Weise veröffentlicht auf den Internet-Seiten des Kirchenkreises Köln-Nord (www.kkk-nord.de), der Gemeinden und der mit dem Kirchenkreis Köln-Nord kirchenaufsichtlich verbundenen Einrichtungen (Evangelischer Verwaltungsverband Köln-Nord), wie auch auf der Homepage des Evangelischen Kirchenverbandes Köln und Region (s. Kapitel 5.1).

4.2. Interventionsteam

Das Interventionsteam besteht aus folgenden Personen:

8. Die Vertrauenspersonen, zur Zeit:
Pfarrer Gebhard Müller, Katrin Reher, Margrit Siebörger-Kossow
9. Superintendent*in, zur Zeit: Markus Zimmermann
10. Jugendreferent*in, zur Zeit: Katrin Reher
11. Fachberatung, die im Kinderschutz erfahrene Fachkraft, Leitung der Ev. Beratungsstelle, zur Zeit: Marcel Thelen
12. Pressestelle EKV, zur Zeit: Sammy Wintersohl

Sobald die Meldung eines Verdachts auf sexuelle Gewalt bei der Vertrauensperson oder einem der Mitglieder des Interventionsteams eingeht, ruft diese Person das Interventionsteam kurzfristig zur Einschätzung der Dringlichkeit, zu einer ersten Einschätzung der Sachlage, Gefährdungseinschätzung gemäß § 8a SGB VIII, weiterer Maßnahmenplanung und möglicher strafrechtlicher Bedeutung zusammen.

Das Interventionsteam hat die Fürsorge- und Aufsichtspflicht für den*die Schutzbefohlenen, das anvertraute Kind oder den*die anvertraute*n Jugendliche*n, die Verantwortung gegenüber deren Personensorgeberechtigten sowie die Fürsorgepflicht für die*den unter Verdacht stehenden Mitarbeitenden zu beachten. Das Interventionsteam hat im Falle des Verdachts den*die Vorgesetzte*n des unter Verdacht stehenden Mitarbeitenden sowie den*die aufsichtführenden Superintendent*in vertraulich zu informieren, gründlich fachlich abzuwägen und angemessen zu reagieren.

Diese sogenannte Plausibilitätsprüfung geschieht im Interventionsteam und bewertet die Fakten und die Aussagen der Beteiligten, so dass eine Entscheidung über die Kategorisierung des Verdachtes fallen kann.

Im Falle eines unbegründeten Verdachts hat das Interventionsteam geeignete Rehabilitierungsmaßnahmen in Absprache mit dem*der fälschlich beschuldigten Mitarbeitenden vorzuschlagen und kann an Formulierungen für den*die Vorgesetzten, den*die aufsichtführenden Superintendent*in und die Mitarbeitendenschaft mitwirken.

4.3. Interventionsleitfaden bei dem Verdacht auf sexuelle Gewalt

Der Opferschutz hat besondere Priorität. Eine Konfrontation des vermuteten Täters oder der vermuteten Täterin ist in jedem Fall zu vermeiden. Das Kind/der*die Jugendliche möchte Hilfe haben, aber nicht u.U. seine Familie oder sein soziales Umfeld verlieren. Deshalb sind Interventionen ausschließlich mit großem Bedacht, mit Behutsamkeit und mit Fachlichkeit und Unterstützung durch eine erfahrene Fachkraft durchzuführen. Das Kind oder der*die Jugendliche bleiben Eigner*innen des Prozesses. Das heißt alle Entscheidungen zum weiteren Verfahren werden gemeinsam mit dem Kind, bzw. dem*der Jugendlichen getroffen.

Der betroffenen Person und den Personensorgeberechtigten wird, wenn gewünscht, Beratung angeboten oder vermittelt. Die Verfahrensabläufe sind gegenüber der bzw. dem Betroffenen und den Personensorgeberechtigten transparent zu halten.

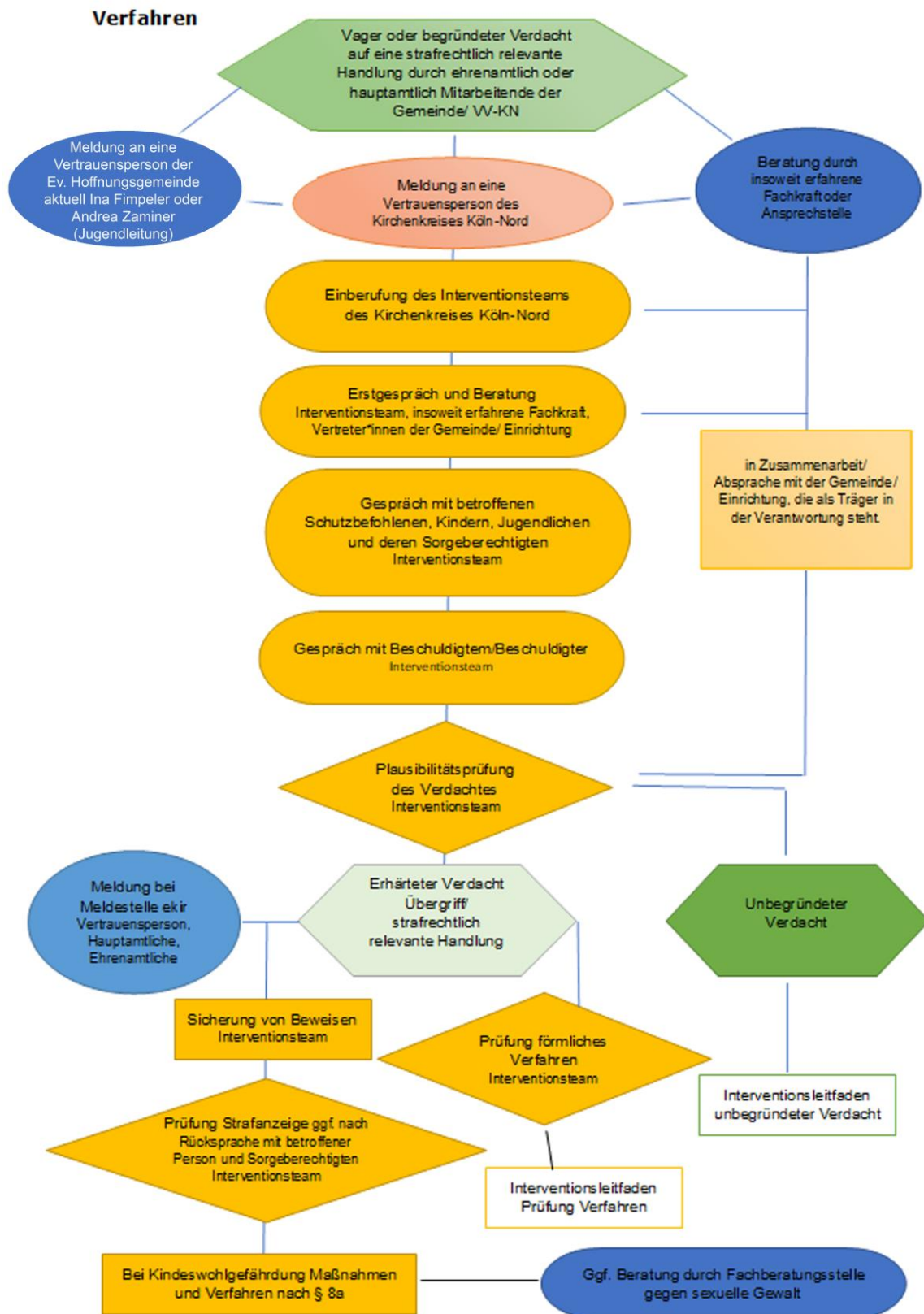
Wenn einem Mitarbeitenden oder einer Vertrauensperson ein Verdacht oder eine Beschwerde über sexuelle Gewalt mitgeteilt wird, informiert er*sie das Interventionsteam und den*die Vorsitzende*n des Presbyteriums. Die im Kinderschutz erfahrene Fachkraft aus dem Interventionsteam nimmt eine Gefährdungseinschätzung mit den Fachkräften des Fachbereichs ggf. unter Hinzuziehung des Interventionsteams vor und erstellt mit den Fachkräften und dem Interventionsteam den Schutzplan. Die dann geplanten entsprechenden Maßnahmen sind von dem*der Vorsitzenden in Absprache mit dem Interventionsteam umzusetzen. Auf die Einbeziehung der Personensorgeberechtigten ist besonders zu achten, wenn hierdurch der wirksame Schutz des Kindes nicht beeinträchtigt wird. Jegliche Information der Öffentlichkeit/Medien muss in enger Abstimmung mit allen Verantwortlichen geschehen.

Die beschuldigte Person wird angehört, wenn dies ohne Gefährdung der Aufklärung des Sachverhalts bzw. des strafrechtlichen Ermittlungsverfahrens möglich ist. Insbesondere wenn Übergriffe auf weitere Personen zu befürchten sind, kann es erforderlich sein, die beschuldigte Person aus dem Arbeitsfeld (Umsetzung, Hausverbot, Suspendierung) zu nehmen, auch bevor genauere Ermittlungsergebnisse vorliegen. Diese Maßnahmen erfordern eine vorherige Anhörung der beschuldigten Person und die Beteiligung der Mitarbeitervertretung (MAV). Handelt es sich bei der beschuldigten Person um eine*n Kirchenbeamt*in, so liegt die Fallverantwortung immer in der zuständigen Abteilung des Landeskirchenamtes.

Die Gefährdungseinschätzung, der Schutzplan und die geplanten Maßnahmen sind entsprechend zu dokumentieren und sicher aufzubewahren.

Im Falle von wiederkehrenden Grenzverletzungen oder bei sexuellen Übergriffen von Mitarbeitenden gegenüber Erwachsenen in der Mitarbeitendenschaft entfällt die Einschätzung gemäß § 8a SGB VIII, aber der Interventionsablauf wird äquivalent angewendet.

4.4 Interventionsleitfaden bei Verdacht auf sexuelle Gewalt in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen im Kirchenkreis Köln-Nord (Graphik)



4.5 Meldepflicht und Meldestelle

In jedem begründeten Verdachtsfall besteht für die Mitarbeitenden der Evangelischen Kirche im Rheinland die gesetzliche Meldepflicht bei der Meldestelle der Evangelischen Kirche im Rheinland. Die Meldestelle ist telefonisch, per Mail und persönlich nach Vereinbarung zu erreichen. Dort werden alle erforderlichen Daten, Schilderungen und Angaben aufgenommen und sowohl zur Bearbeitung als auch zu statistischen Zwecken erfasst.

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

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

Kontaktdaten der Meldestelle:

Telefonnummer: 0211 4562602

E-Mail-Adresse: meldestelle@ekir.de

Postanschrift: Evangelische Kirche im Rheinland
Landeskirchenamt
Hans-Böckler-Str. 7
40476 Düsseldorf

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

Kontaktdaten der Ansprechstelle:

Telefonnummer: 0211 3610312

E-Mail-Adresse: claudia.paul@ekir.de

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

gendes Verfahren:

Wenn Ehrenamtliche einen Verdacht auf sexualisierte Gewalt oder auf einen Verstoß gegen das Abstinenzgebot haben, sich aber nicht sicher sind, ob dieser begründet ist, können sie sich zur Einschätzung des Verdachtes an die Vertrauensperson des Kirchenkreises wenden. Die Vertrauensperson unterstützt die ratsuchende Person bei der Kontaktaufnahme zur

Ansprechstelle. Darüber hinaus besteht die Möglichkeit, dass die Vertrauensperson sich anonymisiert von der Ansprechstelle beraten lässt und das Ergebnis der ratsuchenden Person mitteilt. Ergibt die Beratung, dass ein begründeter Verdacht besteht, gilt die Meldepflicht.

- **Begründeter Verdacht**

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

Wenn beruflich Mitarbeitende einen Verdacht haben, gilt folgendes Verfahren:

- **Einschätzung eines Verdachtes:**

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

- **Begründeter Verdacht:**

Bei einem begründeten Verdacht auf sexualisierte Gewalt oder einen Verstoß gegen das Abstinenzgebot gilt die Meldepflicht. Berufliche Mitarbeitende müssen den begründeten Verdacht unverzüglich der Meldestelle melden.

Regelungen bei Anfragen und Meldungen, die vom vorgegebenen Weg abweichen:

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

Ehrenamtliche Mitarbeitende haben einen Verdacht

- **Einschätzung eines Verdachtes:**

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

- **Begründeter Verdacht:**

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

Berufliche Mitarbeitende haben einen Verdacht

- **Einschätzung eines Verdachtes:**

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

- **Begründeter Verdacht:**

Wendet sich eine beruflich Mitarbeitende oder ein beruflich Mitarbeitender wegen eines begründeten Verdachts an die Vorgesetzte oder den Vorgesetzten, an ein Mitglied des Leitungs- oder eines Aufsichtsorgans ist diese oder dieser verpflichtet, die beruflich Mitarbeitende oder den beruflich Mitarbeitenden darauf hinzuweisen, dass sie oder er sich unmittelbar bei der Meldestelle melden muss. Die oder der Vorgesetzte und Mitglieder des Leitungs- oder Aufsichtsorgans sind verpflichtet, der Meldestelle Name und Kontaktdaten der oder des Meldenden und sofern möglich den Anlass der Meldung mitzuteilen.

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

4.5.a Verdachtsstufen

Verdachtsstufen	Beschreibung	Beispiele	Vorgehen
unbegründeter Verdacht	Die Verdachtsmomente ließen sich durch überprüfbare Erklärungen zweifelsfrei als unbegründet ausschließen	Die Äußerungen des Kindes oder der meldenden Person sind missverstanden worden. Sie bezogen sich eindeutig auf eine Situation ohne Grenzüberschreitung	Das Ergebnis ist sorgfältig zu dokumentieren.
vager Verdacht	Es gibt Verdachtsmomente, die (auch) an sexuellen Missbrauch denken lassen	Sexualisiertes Verhalten, Distanzlosigkeit, verbale Äußerungen, die missbräuchlich gedeutet werden können, weitere Anhaltspunkte, die einen Anfangsverdacht begründen könnten	Es sind weitere Maßnahmen zur Abklärung und Einschätzung notwendig, aber keine eigenen Ermittlungen! Sich an die Vertrauensperson oder die Ansprechstelle wenden, wenn Verdacht sich gegen kirchlichen Mitarbeitenden richtet. Das Ergebnis ist sorgfältig zu dokumentieren.
begründeter Verdacht	Die vorliegenden Verdachtsmomente sind erheblich und plausibel	Ein vierjähriges Kind berichtet detailliert von sexuellen Handlungen eines Erwachsenen	Bewertung der vorliegenden Informationen, Vertrauensperson und Meldestelle informieren, wenn sich Verdacht gegen kirchliche/n Mitarbeitende/n richtet. Bei Minderjährigen insoweit erfahrene Fachkraft hinzuziehen. Interventionsteam berät über geeignete Maßnahmen. Meldepflicht! Das Ergebnis ist sorgfältig zu dokumentieren.
erhärteter oder erwiesener Verdacht	Es gibt direkte oder sehr stark indirekte Beweismittel	Täter*in wurde direkt bei sexuellen Handlungen beobachtet oder hat diese selbst eingeräumt,	Vertrauensperson und Meldestelle informieren, wenn Verdacht gegen kirchliche/n Mitarbeitende/n
		Fotos und Videos sexueller Handlungen zeigen, Sexuelles Wissen und sexualisiertes Verhalten, das nur durch alters-unangemessene Erfahrungen entstanden sein kann	besteht. Bei Minderjährigen insoweit erfahrene Fachkraft hinzuziehen. Interventionsteam berät über geeignete Maßnahmen, um den Schutz der betroffenen Person aktuell & langfristig zu sichern, Meldepflicht! Informationsgespräch mit den Eltern/Personensorgeberechtigten, wenn eine andere Person aus dem sozialen Umfeld verdächtigt wird ggf. Strafanzeige. Das Ergebnis ist sorgfältig zu dokumentieren.

Aufarbeitung

Vermutungen und Verdachtsmitteilungen irritieren immer die Personen, die von ihnen erfahren, und ganze Systeme wie Teams, Einrichtung und Träger. Professionelle Aufarbeitung für die betroffene Person und die Institution sind dann immer zwingend notwendig, um die Schäden möglichst gering zu halten.

Im Zuge jeder Aufarbeitung ist zu prüfen, wie es zu dem Vorfall kommen konnte, was im Vorfeld nicht wahrgenommen wurde, wie generell mit Vermutungen in der Einrichtung umgegangen wird, ob der Interventionsplan funktioniert hat, was im Zuge der Rehabilitation der Betroffenen und eines möglicherweise zu Unrecht Beschuldigten zu tun ist. Die Leitfrage im Prozess der Aufarbeitung lautet immer: Was können wir aus dem Geschehenen lernen?

Eine gute Aufarbeitung ermöglicht, die Institution wieder angemessen handlungsfähig zu machen. Durch eine systematische Analyse der Geschehnisse und eine bewusste Entscheidung zur Veränderung bestehender Strukturen, die sexualisierte Gewalt begünstigt haben, kann ein verbesserter Schutz und ein reflektierterer Umgang für die Zukunft erreicht werden. Hierfür ist immer eine Einbeziehung externer Fachkräfte erforderlich.

Auf individueller Ebene bedeutet Aufarbeitung, direkt und indirekt betroffene Personen darin zu unterstützen, das Geschehene zu verarbeiten.

Rehabilitierung

Im Falle eines unbegründeten Verdachts oder nach unbegründeter Beschuldigung schlägt das Interventionsteam geeignete Rehabilitierungsmaßnahmen vor und kann an Formulierungen für den Vorgesetzten bzw. die Vorgesetzte und die Mitarbeiterschaft mitwirken.

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

4.6 Strafanzeige

Unbeschadet der hier aufgezeigten internen Ansprechbarkeiten und Aufarbeitungsroutinen im Zuständigkeitsbereich der Ev. Hoffnungsgemeinde bei Fällen von Verdacht auf sexuelle Gewalt ist darauf hinzuweisen: Betroffene, Personensorgeberechtigte, Mitarbeitende und ggf. andere Zeug*innen bleiben davon unabhängig und auf der Grundlage eigener Abwägungen frei, Strafanzeige bei den strafrechtlichen Ermittlungsbehörden (Polizei und Staatsanwaltschaft) zu erstatten.

Die Strafverfolgungsbehörden werden grundsätzlich über tatsächliche Anhaltspunkte informiert, die darauf hindeuten, dass eine Straftat gegen die sexuelle Selbstbestimmung begangen wurde.

In allen Fällen von Verdacht auf sexuelle Gewalt mit strafrechtlicher Relevanz wird vom Interventionsteam immer die Möglichkeit der Erstattung einer Strafanzeige gegen den bzw. die Mitarbeitende geprüft, da die Ev. Hoffnungsgemeinde keine sexuelle Gewalt duldet.

Ausnahmen von der Strafanzeige können im Einzelfall gemäß der Vorgaben des Unabhängigen Beauftragten der Bundesregierung erfolgen, wenn die betroffene Person bzw. deren Personensorgeberechtigte die Erstattung einer Strafanzeige ausdrücklich ablehnen und die Gefahr einer Re-Traumatisierung besteht.

5. Kontaktdaten und Kooperationen

5.1 Vertrauenspersonen des Kirchenkreises und Melde- und Beschwerdestellen bei sexueller Gewalt

Im Falle eines Verdachts im Bereich der Ev. Hoffnungsgemeinde von sexueller Gewalt gegen Kinder oder Jugendliche oder unter Mitarbeitenden im Bereich sind die Vertrauenspersonen des Evangelischen Kirchenkreises Köln-Nord erste Ansprechpersonen. Bitte zögern Sie nicht, im Falle eines Verdachts mit diesen Kontakt aufzunehmen. Sie kennen Hilfs- und Unterstützungsmöglichkeiten und beraten Sie zu diesen.

Pfarrer Gebhard Müller	02272 2568
Jugendreferentin Katrin Reher	0221 82090-36 oder 0173-3179426
Synodalälteste Margit Siebörger-Kossow	02238 51901 oder 0171-3728673

5.1.a Vertrauenspersonen der Ev. Hoffnungsgemeinde im Kölner Norden

Im Falle eines Verdachts im Bereich der Ev. Hoffnungsgemeinde von sexueller Gewalt gegen Kinder oder Jugendliche oder unter Mitarbeitenden im Bereich können auch die Vertrauenspersonen der Evangelischen Hoffnungsgemeinde im Kölner Norden Ansprechpersonen sein. Von diesen wird dann der Verdacht an die Vertrauenspersonen des Kirchenkreises Köln-Nord gemeldet.

Jugendleiterin Ina Fimpeler	0176 23816423
Jugendleiterin Andrea Zaminer	01578 8221327

Sollten die Vertrauenspersonen nicht zu erreichen oder eine andere Person gewünscht sein, sind auch die anderen Mitglieder des Interventionsteams oder der bzw. die Vorgesetzte des jeweiligen Arbeitsbereichs ansprechbar:

Weitere Mitglieder des Interventionsteams:

1. Superintendent*in: Markus Zimmermann
Telefon 0221 82090-56 E-Mail: markus.zimmermann@ekir.de
2. Jugendreferent*in: Katrin Reher
Telefon 0221 82090-36 E-Mail: katrin.reher@ekir.de
3. Fachberatung, die im Kinderschutz erfahrene Fachkraft, Leitung der Ev. Beratungsstelle, Dr. Juliane Arnold
Telefon 0221 2577461 E-Mail: beratungsstelle@kirche-koeln.de
4. Pressestelle EKV, Sammy Wintersohl
Telefon 0221 33 82-116 E-Mail: sammy.wintersohl@kirche-koeln.de

Eine Meldung kann auch bei der landeskirchlichen Ansprechstelle vorgenommen werden:

Evangelische Hauptstelle für Familien- und Lebensberatung

Frau Claudia Paul
Graf-Recke-Straße 209 a
(Eingang Altdorferstr.)
40237 Düsseldorf
Telefon 0211 3610312
E-Mail: beratung.hauptstelle@ekir.de

Selbstverständlich kann eine Meldung auch außerhalb des Evangelischen Kirchenkreises Köln-Nord und außerhalb der Ev. Kirche beim Jugendamt der Stadt Köln, bei der Leitung der Städtischen Familienberatung Köln, bei einer Fachberatungsstelle anderer Träger oder direkt beim Unabhängigen Beauftragten der Bundesregierung erfolgen:

Jugendamt der Stadt Köln:
Herr Klaus-Peter Völlmecke, stellv. Leiter
Telefon 0221 221-24886

Familienberatung und Schulpsychologischer Dienst der Stadt Köln:
Herr Andreas Hamerski, Leiter
Telefon 0221 221-29053

Unabhängiger Beauftragter für Fragen des sexuellen Kindesmissbrauchs
Postfach 110129
10831 Berlin
Hilfetelefon (bundesweit)
Telefon 0800 2255530
Fax 030 1855541555
www.beauftragter-missbrauch.de

5.2 Insoweit erfahrene Fachkräfte zur Gefährdungseinschätzung des Kindeswohls (§ 8a SGB VIII) auf dem Gebiet der 4 Kölner Kirchenkreise

Evangelische Beratungsstelle für Kinder, Jugendliche und Erwachsene
Tunisstraße 3
50667 Köln
Telefon 0221 2577461
E-Mail: beratungsstelle@kirche-koeln.de

Familienberatungsstelle der Christlichen Sozialhilfe Köln e.V.
Knauffstraße 14
51063 Köln
Telefon 0221 6470931
E-Mail: familienberatung@csh-koeln.de

Katholische Beratungsstelle für Ehe-, Familien- und Lebensfragen
Steinweg 12
50667 Köln
Telefon 0221 2051515
E-Mail: info@efl-koeln.de

Katholische Beratungsstelle für Ehe-, Familien- und Lebensfragen
Friedrich-Ebert-Ufer 54
51143 Köln
Telefon 02203 52636
E-Mail: info@efl-porz.de

Beratungsstelle für Eltern, Jugendliche und Kinder, Rathausstraße 8
51143 Köln
Telefon 02203 55001
E-Mail: eb-porz@caritas-koeln.de

Internationale Familienberatung Mittelstraße
52-54
50672 Köln
Telefon 0221 925843-0
E-Mail: ifb.koeln@caritas-koeln.de

- Außenstellen -
Caritas-Zentrum Meschenich Brühler
Landstraße 425
50997 Köln

Caritas-Zentrum Kalk (wg. Umbau bis auf weiteres geschlossen)
Bertramstraße 12-22
51103 Köln

Katholische Beratungsstelle für Eltern, Kinder und Jugendliche
Arnold-von-Siegen-Straße 5
50678 Köln
Telefon 0221 60608540
E-Mail: sekretariat@beratung-in-koeln.de

Kinderschutz-Zentrum Bonner Straße 151
50968 Köln
Telefon 0221 7777-0
E-Mail: info@kinderschutzbund-koeln.de

- Außenstelle -Kalker
Laden
Kalker Hauptstraße 214
51103 Köln

Schulpsychologischer Dienst
-Zentrale-
Willy-Brandt-Platz 3
50679 Köln
Telefon 0221 221-29001 oder 0221 221-29002

- Zweigstellen – Innenstadt
Schaevenstraße 1a 50676 Köln
Telefon 0221 221-24923

Ehrenfeld Helmholtzstraße 76
50825 Köln
Telefon 0221 9542963-0

Chorweiler
Florenzer Straße 32
50765 Köln
Telefon 0221 8887773-0

Kalk
Rolshovener Straße 11
51105 Köln
Telefon 0221 221-31090

Mülheim
Buchheimer Straße 64-66
51063 Köln
Telefon 0221 221-29480

Evangelische Beratungsstelle für Kinder, Jugendliche und Erwachsene
Milchborntalweg 4
51429 Bergisch Gladbach
Telefon 02204 54004
E-Mail: beratungsstelle-bensberg@kirche-koeln.de

Deutscher Kinderschutzbund Rheinisch-Bergischer Kreis e.V.
Bensberger Straße 133
51469 Bergisch Gladbach
Telefon 02202 39924
E-Mail: info@kunderschutzbund-rheinberg.de

Katholische Erziehungsberatung e.V.
Paffrather Straße 7-9
51465 Bergisch Gladbach
Telefon 02202 35016
E-Mail: info@erziehungsberatung.net

Evangelische Beratungsstelle für Kinder, Jugendliche und Erwachsene
Blindgasse 6
50226 Frechen
Telefon 02234 17025
E-Mail: beratungsstelle-frechen@kirche-koeln.de

Erziehungs- und Familienberatung für Eltern, Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene
Alte Kölner Straße 44
50259 Pulheim
Telefon 02238 808118
E-Mail: ursula.dembbski@pulheim.de

Erziehungs- und Familienberatung im IBZ der Stadt Bergheim
Bethlehemer Straße 9-11
50126 Bergheim
Telefon 02271 89111
E-Mail: ibz@bergheim.de

Caritas- Erziehungs- und Familienberatungsstelle Kerpen
Kölner Str. 15
50171 Kerpen
Telefon 02237 6380050
E-Mail: familienberatung-kerpen@caritas-rhein-erft.de

Familien- und Erziehungsberatung
Kölner Straße 40
50389 Wesseling
Telefon 02236 39470
E-Mail: feb@wesseling.de

5.3 Beratungsangebot für Kinder und Jugendliche

Kinder und Jugendliche können sich an das Kinder- und Jugendtelefon
„Nummer gegen Kummer“ wenden:

Nummer gegen Kummer: 116 111 (kostenfrei und anonym)

Sprechzeiten: Mo. bis Sa.: 14 bis 20 Uhr

www.nummergegenkummer.de

5.4 Hilfe und Unterstützung für Erwachsene

Bei Fragen zum Thema oder bei der Suche nach Beratungsstellen oder weiteren Hilfeangeboten können Sie sich an das Hilfetelefon des Unabhängigen Beauftragten für Fragen des sexuellen Kindesmissbrauchs wenden:

Hilfetelefon Sexueller Missbrauch: 0800 22 55 530 (kostenfrei und anonym)

Sprechzeiten: Mo. u. Mi.: 9 bis 14 Uhr; Di. u. Fr.: 16 bis 21 Uhr; So.: 15 bis 20:Uhr www.beauftragter-missbrauch.de

6. Anhänge

1. Muster Risikoanalyse

1.1 GEMEINDE/KIRCHENKREIS

a. Mit welchen Kinder- und Jugendgruppen arbeiten wir? Welche Angebote gibt es in unserer/m Gemeinde/Kirchenkreis?

	JA	NEIN
Krabbelgruppen		
Kinderkirche		
Kinderbibelwoche		
Kinder- / Jugendchor		
Kinder- / Jugendorchester		
Jugendkirche		
Konfirmandengruppen		
Hausaufgabenhilfe		
Kinder- / Jugendpatenschaften		
Kindergruppen		
Jugendgruppen		

	JA	NEIN
Kinderfreizeiten		
Jugendfreizeiten		
Offene Arbeit		
Projekte, z.B. Taizé und Kirchentag		
Finden Übernachtungen statt?		
Sind Wohn- oder Transportsituationen vorhanden?		
Schulungen		

Gibt es Zielgruppen und / oder Personen mit besonderem Schutzbedarf?

Welche Risiken können daraus entstehen?

—
—

Zukünftige Maßnahmen zur Abwendung:

—
—

Bis wann muss das behoben sein?

Wer ist dafür verantwortlich?

1.2 RÄUMLICHKEITEN

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

Gemeindehaus	
Jugendräume	
Kirche	
Räume des Verwaltungsverbandes	
Jugendherbergen/Bildungsstätten	
Schulen / Turnhallen	
Diverse andere Örtlichkeiten im öffentlichen Raum	

b. Räumliche Gegebenheiten / Innenräume

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

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, externe Hausmeister, externe Reinigungskräfte, Nachbarn etc.)?		
Werden Besucher, die nicht bekannt sind, direkt angesprochen und z.B. nach dem Grund ihres Aufenthaltes gefragt?		

Welche Risiken können daraus entstehen?

—

Maßnahmen zur Abwendung:

—

—

—

—

—

Wer ist dafür verantwortlich?

—

Bis wann muss das behoben sein?

—

1.3 PERSONALVERANTWORTUNG / STRUKTUREN

	JA	NEIN
Gibt es ein Leitbild zum Schutz vor sexueller Gewalt?		
Haben wir ein Präventionskonzept?		
Wird das Thema Prävention in Bewerbungsverfahren aufgegriffen?		
Sind in Arbeitsverträgen Zusatzvereinbarungen zum Schutz vor sexueller Gewalt aufgenommen?		
Wird das Thema „Schutz vor sexueller Gewalt“ bei Projektplanungen im Team 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, Pfarrerinnen oder Mitarbeitende mit Personalverantwortung (z.B. Presbyter/Presbyterinnen) zum Thema „Schutz vor sexueller Gewalt“?		
Gibt es Fortbildungen für beruflich Mitarbeitende zum Thema „Schutz vor sexueller Gewalt“?		
Gibt es Fortbildungen für ehrenamtlich Mitarbeitende zum Thema „Schutz vor sexueller Gewalt“?		
Steht in den Institutionen / in allen Bereichen entsprechendes Informationsmaterial und Fachliteratur zur Verfügung?		
Sind Zuständigkeiten verlässlich und klar geregelt?		
Sind nicht-pädagogische Mitarbeitende oder Aushilfen über das Schutzkonzept des Kirchenkreises informiert?		
Gibt es konkrete Vereinbarungen, was im pädagogischen und pastoralen Umgang erlaubt ist und was nicht (Umgang mit Nähe und Distanz)? Anmerkung der Arbeitsgruppe: das Thema wird in Schulungen besprochen. Grundlage ist das sexualpädagogische Konzept des Kirchenkreises, das die Themen Nähe und Distanz reflektiert.		
Übernimmt die Leitung ihre Verantwortung? Interveniert sie, wenn sie über Fehverhalten informiert wird?		
Hat der Schutz der Kinder und Jugendlichen Priorität?		
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? Anmerkung der Arbeitsgruppe: dabei muss darauf geachtet werden, dass Beziehungen nicht die Sachthemen überlagern oder Beziehungsstrukturen den Blick trüben.		

Gibt es eine Regelung zum Verfahren zur Rehabilitation von Mitarbeitenden, Pfarrer*innen und Ehrenamtlichen bei unbegründeten Verdächtigungen?		
Gibt es ein Diensthandy für alle Mitarbeitenden?		

Welche Risiken können daraus entstehen?

—

Maßnahmen zur Abwendung:

—

—

—

—

—

Wer ist dafür verantwortlich?

—

—

Bis wann muss das behoben sein?

—

Zur Wiedervorlage:

—

—

1.4 KONZEPT

	JA	NEIN
Hat die Einrichtung ein klares pädagogisches Konzept für die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen?		
Gibt es konkrete Handlungsanweisungen für Mitarbeitende, was im pädagogischen Umgang erlaubt ist und was nicht?		
Dürfen Kinder mit nach Hause genommen werden?		
Gibt es Bevorzugungen oder Benachteiligungen von einzelnen Kindern oder Jugendlichen durch Mitarbeitende?		
Gibt es eine Regelung zum Umgang mit Geheimnissen?		
Wird sexuell übergriffige Sprache toleriert?		
Wird jede Art von Kleidung toleriert?		
Ist die Privatsphäre der Kinder und Jugendlichen und der Mitarbeiter definiert?		
Dürfen Räume abgeschlossen werden, wenn Personen sich darin befinden?		
Gibt es ein sexualpädagogisches Konzept?		

Welche Risiken können daraus entstehen?

Maßnahmen zur Abwendung:

Wer ist dafür verantwortlich?

Bis wann muss das behoben sein?

Zur Wiedervorlage:

1.5 ZUGÄNLICHKEIT DER INFORMATIONEN

	JA	NEIN
Kinder, Jugendliche, Sorgeberechtigte werden über Maßnahmen des Kindesschutzes 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) Zugang zu den nötigen Informationen (Regelwerk, Beschwerdemöglichkeiten etc.)?		
Sind die Informationen für alle verständlich (Übersetzungen, leichte Sprache, geschlechtssensibel etc.)?		
Gibt es einen Handlungsplan (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?

Maßnahmen zur Abwendung:

Wer ist dafür verantwortlich?

Bis wann muss das behoben sein?

Zur Wiedervorlage:

1.6 ANDERE RISIKEN

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

Maßnahmen zur Abwendung:

Wer ist dafür verantwortlich?

Bis wann muss das behoben sein?

Zur Wiedervorlage:

2. **Anforderungsschreiben Führungszeugnis für hauptamtliche Mitarbeitende SGB VIII und SGB XII**

Sehr geehrte Damen und Herren,

zur Prüfung der persönlichen Eignung entsprechend des § 72a SGB VIII ist die Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses gem. § 30a Abs.1 Nr. 2c BZRG (Bundeszentralregistergesetz) notwendig.

Frau/Herr/Divers ***** , geb. am ***** in ***** ist/soll beruflich mit der Beaufsichtigung Minderjähriger in ***** als ***** eingesetzt werden. Ihre/Seine Tätigkeit ist dazu geeignet, Kontakt zu Minderjährigen aufzunehmen bzw. erfolgt im jugendnahen Bereich.

Es wird bestätigt, dass die Voraussetzungen nach § 30a Abs. 1 BZRG vorliegen. Wir bitten um zeitnahe Ausfertigung des erweiterten Führungszeugnisses. Vielen Dank.

Mit freundlichen Grüßen

Im Auftrag

3. Aufforderungsschreiben Erweitertes Führungszeugnis:

Frau/Herr/Divers

Vorname Nachname

Anschrift

Erweitertes Führungszeugnis

Sehr geehrte/r Frau/Herr _____,

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 Kirchengesetz der Evangelischen Kirche im Rheinland zum Schutz vor sexualisierter Gewalt. 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 1 (Vorlage vor Aufnahme einer ehrenamtlichen Tätigkeit)

Sie sollen zum _____ Ihre ehrenamtliche Tätigkeit für die Evangelische Kirchengemeinde _____ im Bereich _____ aufnehmen. Bei der Ausübung Ihrer ehrenamtlichen Tätigkeit werden Sie regelmäßig Kontakt zu minderjährigen und/oder volljährigen Personen in

Abhängigkeitsverhältnissen haben. 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 wird deshalb die Einsichtnahme in ein aktuelles erweitertes Führungszeugnis notwendig.

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

Sie haben zu _____ 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 der neuen Regelung des § 5 Abs. 3 des Kirchengesetzes der Evangelischen Kirche im Rheinland zum Schutz vor sexualisierte Gewalt wird deshalb die Einsichtnahme in ein aktuelles erweitertes Führungszeugnis notwendig.

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. Aufgrund 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
JVKostG).

Unmittelbar nach Erhalt bitten wir das erweiterte Führungszeugnis der/dem Vorsitenden 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

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

Die Evangelische Kirchengemeinde _____ beabsichtigt Frau/Herrn/Divers _____ geboren am _____ in wohnhaft _____ zum _____ im Rahmen einer ehrenamtlichen Tätigkeit im Bereich _____ einzusetzen.

Frau/Herr/Divers _____ ist ehrenamtliche Mitarbeiter/in im Bereich _____ der Evangelischen Kirchengemeinde _____ und ist erstmalig verpflichtet ein erweitertes Führungszeugnis vorzulegen.

Frau/Herr/Divers _____ 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.

Frau/Herr/Divers _____ 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/den Antragsteller/in, damit die Möglichkeit der - weiteren - Ausübung der ehrenamtlichen Tätigkeit geprüft werden kann.

Mit freundlichen Grüßen

4 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:

- Ich verpflichte mich dazu beizutragen, ein sicheres, förderliches und ermutigendes Umfeld für Kinder, Jugendliche und andere Schutzbefohlene zu erhalten und/oder zu schaffen.
- 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.
- Ich verpflichte mich, die individuellen Grenzen aller Menschen zu respektieren und die Intimsphäre sowie die persönliche Schamgrenze zu achten.
- 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.
- 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.

- Bei jeder Vermutung werde ich entsprechend dem Interventionsplan des Schutzkonzeptes meines Trägers vorgehen. Jeden Fall mit begründetem Verdacht melde ich bei der landeskirchlichen Meldestelle.
- Ich verpflichte mich, beim Verdacht auf sexualisierte Gewalt gegenüber der Presse und in sozialen Netzwerken keine Informationen, Mutmaßungen und persönliche Einschätzungen weiterzugeben.
- 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

- 5 Dokumentation zur Einsichtnahme in erweiterte Führungszeugnisse, Selbstverpflichtungen und Schulungen.

6.

[illegible]

FESTSCHREIBUNG AB DER ERSTEN VERMUTUNG	
Datum	
Ort	
Name/Alter der betroffenen Person	
Name/Alter der tatverdächtigen Person	
Beziehungsstatus der Personen	
Name von Zeugen*innen	
Beobachtung anderer Personen (Zeugen)	
Austausch mit Kollegen*innen und anderen Personen	

Beide Bögen müssen getrennt voneinander, gut verschlossen und für andere nicht zugänglich, aufbewahrt werden.

REFLEXIONSDOKUMENTATION	
Persönliche Eindrücke	
Alternative Erklärungsmöglichkeiten	
Eigene Vermutungen und Hypothesen	
Mögliche Unterstützung des Betroffenen aus dessen Umfeld	
Mögliche Gefahren für das Kind durch eigene Handlungen und Vorgehensweisen	
Nächste Schritte	
Reaktionen anderer machen mit mir... .	
Was mir noch wichtig ist	
Weiterleitung der Informationen an Dienstvorgesetzte	

Beide Bögen müssen getrennt voneinander, gut verschlossen und für andere nicht zugänglich, aufbewahrt werden.

Übersicht Fortbildungen zum Thema Schutz vor sexualisierter Gewalt: Wer muss welche Fortbildungen machen bzw. vorweisen?

	Basis-Fortbildung	Intensiv-Fortbildung	Leitungsfortbildung
Zielgruppen	Mitarbeitende¹ mit sporadischem und kurzfristigem Kontakt zu Schutzbefohlenen	- Mitarbeitende mit intensivem Kontakt zu Schutzbefohlenen - Mitarbeitende mit regelmäßigem Kontakt zu Schutzbefohlenen	Leitungsverantwortliche und deren Stellvertretungen
Berufs- und Beschäftigungsgruppen	Freiwilligendienstleistende ³ , Hausmeister*innen, Küster*innen, Verwaltungskräfte, Reinigungskräfte, Küchenkräfte, Hauswirtschaftskräfte, Mitarbeitende in der Haustechnik, Gemeindehelfer*innen, Kirchenmusiker*innen, Gärtner*innen, Praktikant*innen, Langzeitpraktikant*innen, Honorarkräfte, Dozent*innen	Gemeindepädagog*innen, Lehrer*innen, Erzieher*innen, Mitarbeitende in Einrichtungen für Schutzbefohlene (Kindertageseinrichtungen, Kinderkrippen, Offene Ganztagsangebote, Schule, stationäre Einrichtungen, Beratungsstellen usw.), Freiwilligendienstleistende, Mitarbeitende in der Kinder- und Jugendarbeit, Mitarbeitende in der Arbeit mit Konfirmand*innen, Kirchenmusiker*innen, Langzeitpraktikant*innen, Arzt*innen, Pflegepersonal, Betreuer*innen, Inklusionshelfer*innen, Gemeindehelfer*innen, Dozent*innen, Pfarrer*innen, Seelsorger*innen	Superintendent*innen, Skriba, Presbyter*innen, Mitglieder im Kreissynodalvorstand, Pfarrer*innen, Fachreferent*innen, Leitungen von Einrichtungen/Ämtern /Werken/ Verbänden/ Vereinen
Inhaltsschwerpunkte	- Was ist sexualisierte Gewalt? - eigene Rechte und Pflichten - erweitertes Führungszeugnis - Selbstverpflichtungserklärung - Strategien von Täter*innen - Umgang mit Betroffenen - Nähe- und Distanzverhältnis - Interventionsplan/ Notfallplan - Wissen um die Ansprechpersonen	Basis-Fortbildung plus - Entwicklung kindlicher und jugendlicher Sexualität - Schutzkonzept - Prävention ausführlich - Intervention ausführlich - Recht - Seelsorge - theologische Aspekte des christlichen Menschenbildes	Basis- und Intensiv-Fortbildung plus - Leitlinien und Präventionsordnung - Personalführung und -auswahl - Recht ausführlich - individuelle und institutionelle Aufarbeitung und Rehabilitation

¹ Der Begriff Mitarbeitende umfasst alle Haupt- und Ehrenamtlichen sowie Menschen in Ausbildung und Praktikum und Honorarkräfte.

² Hier können nicht alle Berufs- und Beschäftigungsgruppen abschließend aufgezählt werden. Personen aus weiteren Berufs- und Beschäftigungsgruppen müssen unter Berücksichtigung der Einteilung der Zielgruppen von den Personalverantwortlichen eingeordnet werden.

³ Einige Berufs- und Beschäftigungsgruppen müssen je nach Tätigkeit vor Ort der Basis-Fortbildung oder der Intensiv-Fortbildung zugeordnet werden und stehen in der Tabelle daher sowohl unter Basis- als auch unter Intensiv-Fortbildung.