

# Prävention

sexualisierte Gewalt an Kindern und Jugendlichen

## Schutzkonzept

des

Ev. Kirchenkreises Kleve

EVANGELISCH AM  
NIEDERRHEIN



**Evangelischer  
Kirchenkreis  
Kleve**

[www.kirchenkreis-kleve.de](http://www.kirchenkreis-kleve.de)

# Schutzkonzept des Evangelischen Kirchenkreises Kleve zum Schutz vor sexualisierter Gewalt an Kindern und Jugendlichen

<b>Präambel.....</b>	<b>3</b>
<b>Was verstehen wir unter sexualisierter Gewalt? .....</b>	<b>3</b>
<b>Ziele des Schutzkonzepts .....</b>	<b>4</b>
<b>1. Risikoanalyse .....</b>	<b>5</b>
<b>1.1 Aktuelle und perspektivische Veranstaltungen des Kirchenkreises .....</b>	<b>5</b>
<b>1.1.1 Jugendpartizipationsprojekt – Wohnmobil &amp; dessen Nutzung .....</b>	<b>5</b>
<b>1.2 Räumlichkeiten im Haus der Kirche.....</b>	<b>6</b>
<b>1.3 Personalverantwortung .....</b>	<b>6</b>
<b>1.4 Konzept.....</b>	<b>6</b>
<b>1.5 Zugänglichkeit Informationen .....</b>	<b>6</b>
<b>2. Prävention .....</b>	<b>7</b>
<b>2.1 Formale Maßnahmen zur Prävention .....</b>	<b>7</b>
<b>2.1.1 Information über das Schutzkonzept.....</b>	<b>7</b>
<b>2.1.2 Selbstverpflichtung /Verhaltenskodex .....</b>	<b>7</b>
<b>2.1.3 Vorlage eines erweiterten polizeilichen Führungszeugnisses (nach § 30 Absatz 5 und § 30a Absatz 1 des BZRG) .....</b>	<b>7</b>
<b>2.2 Inhaltliche Maßnahmen zur Prävention .....</b>	<b>9</b>
<b>2.2.1 Verhaltensregeln zur Verhinderung von sexualisierter Gewalt an Kindern und Jugendlichen.....</b>	<b>9</b>
<b>2.2.2 Schulungen von beruflichen und ehrenamtlichen Mitarbeitenden .....</b>	<b>9</b>
<b>2.2.3 Informationsangebote.....</b>	<b>10</b>
<b>2.3 Vertrauenspersonen / Fallverantwortliche.....</b>	<b>10</b>
<b>2.3.1 Die Vertrauenspersonen (des Kirchenkreises) haben folgende Aufgaben:....</b>	<b>10</b>
<b>2.3.2 Die Fallverantwortlichen haben folgende Aufgaben: .....</b>	<b>11</b>

<b>3. Krisenintervention .....</b>	<b>12</b>
<b>3.1 Ablaufplan Krisenintervention bei dem Verdacht von sexualisierter Gewalt im Kontext des Kirchenkreises .....</b>	<b>12</b>
<b>3.1.1 Allgemeine Regeln.....</b>	<b>12</b>
<b>3.1.2 Vorgehensweise nach einer Beobachtung bzw. einem Gespräch.....</b>	<b>13</b>
<b>Schaubild Interventionsplan .....</b>	<b>15</b>
<b>4. Kontaktdaten und wichtige Adressen .....</b>	<b>16</b>
<b>Schlusswort .....</b>	<b>17</b>
<b>Anhänge .....</b>	

# **Schutzkonzept des evangelischen Kirchenkreises Kleve zum Schutz vor sexualisierter Gewalt an Kindern und Jugendlichen**

Evangelischer Kirchenkreis Kleve  
Haus der Kirche  
Niersstraße 1  
47574 Goch  
(Stand Januar 2025)

## **Präambel**

**Der Kirchenkreis und die ihm zugehörigen Gemeinden übernehmen Verantwortung für die ihnen anvertrauten Menschen: Sexualisierte Gewalt wird nicht toleriert. Der Schutz von Kindern und Jugendlichen hat oberste Priorität.**

In der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen entsteht eine persönliche Nähe und Gemeinschaft, die von Vertrauen geprägt ist.

Um sicher und geborgen aufwachsen und leben zu können, benötigen Kinder und jugendliche Menschen in ihrem direkten Umfeld, denen sie vertrauen können und die ihnen Zuwendung, Sicherheit und Geborgenheit geben.

Sie brauchen Unterstützung, Hilfe und Schutz.

Erfährt Kinder oder Jugendliche sexualisierte Gewalt oder Übergriffigkeit, werden ihre Entwicklungsgrundlagen gefährdet und ihre seelische Entwicklung ist bedroht!

Sexualisierte Gewalt sowie jegliche andere Gewalterfahrungen, verletzen die Würde und Integrität des Menschen.

## **Was verstehen wir unter sexualisierter Gewalt?**

Unter sexualisierter Gewalt verstehen wir eine individuelle, alters- und geschlechtsunabhängige Grenzverletzung, d.h. jede sexuelle Handlung, die an oder vor einer minderjährigen Person entweder gegen deren Willen vorgenommen wird oder der die minderjährige Person aufgrund körperlicher, psychischer, kognitiver, sprachlicher und/oder struktureller Unterlegenheit nicht wissentlich zustimmen kann. Eine sexuelle Handlung im Sinne dieser Definition kann verbal oder nonverbal stattfinden. Sie kann ebenso durch Aufforderung oder durch Tätlichkeiten geschehen.

Die Täter\*in nutzt dabei ihre\*seine Macht- und Autoritätsposition gegenüber der minderjährigen Person aus und verpflichtet das Opfer zur Geheimhaltung, womit es zur Sprach- und Wehrlosigkeit verurteilt ist.

(vgl. zur Definition auch den Auszug des diesbezüglichen Kirchengesetzes der EKIR zum Schutz vor sexualisierter Gewalt im Anhang)

## Ziele des Schutzkonzepts

Das vorliegende Schutzkonzept soll sicherstellen, dass Kinder und Jugendliche in unserem Kirchenkreis vor Grenzverletzungen, Übergriffen und Misshandlungen geschützt werden. Es soll innerhalb des Kirchenkreises und der Gemeinden ein Klima der offenen und sensiblen Auseinandersetzung mit dem Thema „Sexualisierte Gewalt“ geschaffen werden.

Außerdem soll auf Risikobereiche aufmerksam gemacht werden, um eine Sensibilität für solche Bereiche zu entwickeln und besser im Blick zu haben bzw. diese Bereiche ggf. zu verändern.

Das Schutzkonzept richtet sich daher an alle Gemeindeglieder, damit eine „Kultur der Achtsamkeit“ entwickelt werden kann.

### **Besondere Zielgruppen sind dabei:**

**Die Leitungsorgane:** Sie tragen die Verantwortung für die Erstellung eines eigenen Schutzkonzeptes, aber auch für die andauernde (!) und bleibende Sicherstellung der Umsetzung ihres Schutzkonzeptes. Hierzu werden vor allem regelmäßige Schulungen gehören sowie die Überprüfung und Einholung von Führungszeugnissen und das Vermitteln einer Grundhaltung: „Wir schauen hin“. „Keine Chance für potentielle Täter\*innen.“

**Berufliche und ehrenamtliche Mitarbeitende der Gemeinden bzw. des Kirchenkreises:** Sie sollen für mögliche Anzeichen im Bezug auf Grenzverletzungen sensibilisiert und sich der Ursachen und Folgen von sexualisierter Gewalt bewusster werden.

Sofern sie in ihrer Tätigkeit direkten Kontakt zu Kindern und Jugendlichen haben, werden sie in ihrer Arbeit unter diesem Schutzaspekt besonders geschult und qualifiziert.

**Kinder und Jugendliche:** Sie sollen in den unterschiedlichen Formen der Kinder- und Jugendarbeit in unserem Kirchenkreis alters- und entwicklungsgemäß gestärkt und sprachfähig gemacht werden, um sie dadurch vor Übergriffen und Grenzverletzungen zu schützen.

**Potentielle Täter\*innen:** Ihnen soll der Zugang zu Kindern und Jugendlichen in unserem Kirchenkreis und in unseren Gemeinden so schwer wie möglich gemacht werden.

Durch die gezielte Auseinandersetzung mit dem Thema soll eine erhöhte Aufmerksamkeit und ein offenerer Umgang damit innerhalb und außerhalb der Gemeinden erreicht werden.

**Opfer, Mitbetroffene und Mitarbeitende:** Sie sollen wissen, wo und bei wem sie in unserem Kirchenkreis Hilfe finden.

# Schutzkonzept

## 1. Risikoanalyse

### 1.1 Aktuelle und perspektivische Veranstaltungen des Kirchenkreises

Veranstaltungen des Kirchenkreises, die einer Risikoanalyse bedürfen sind z.B. die Juleica-Schulungen, Jugendgottesdienste, Konfitage, Ausflüge oder größere Sonderveranstaltungen wie Fahrten zum Kirchentag, Gedenkstättenfahrten oder Kirchenkreisfreizeiten.

Im Zuge solcher Veranstaltungen müssen – wenn möglich - die Örtlichkeiten im Vorfeld besichtigt und das Schutzkonzept der Gemeinde oder des Veranstalters im Hinblick auf die Risikoanalyse der genutzten Räumlichkeiten und/oder des genutzten Außengeländes eingesehen werden.

Falls noch kein Schutzkonzept vorhanden ist, müssen die genutzten Örtlichkeiten auf Risikobereiche hin kontrolliert und dies bei der Planung berücksichtigt werden.

Die eingesetzten Mitarbeitenden sind durch ihre jeweiligen Gemeinden entsprechend informiert und geprüft (je nach Funktion durch erweitertes polizeiliches Führungszeugnis, Selbstverpflichtungserklärung, Schulung etc.)

Projektbezogene ehrenamtliche Helfer\*innen werden durch den/die zuständige/n Mitarbeiter/in des Kirchenkreises informiert und unterschreiben ggf. eine Selbstverpflichtungserklärung oder legen ein erweitertes polizeiliches Führungszeugnis vor. (Einzelheiten vgl. Seite 6 folgende)

#### 1.1.1 Jugendpartizipationsprojekt – Wohnmobil & dessen Nutzung

Im Zuge unseres Jugendpartizipationsprojektes haben wir ein älteres Wohnmobil erworben und umgestaltet.

Naturgemäß birgt ein solches Fahrzeug ein gewisses Risikopotenzial, was die Möglichkeit zu Grenzverletzungen betrifft, da man den Standort wechseln kann und es von außen – selbst bei geöffneter Türe – nicht ohne weiteres und auch nicht gänzlich einsehbar ist.

Um das Risiko zu minimieren gibt es bestimmte Regeln im Bezug auf das Wohnmobil:

Übernachtungen von / mit Kindern und Jugendlichen finden darin grundsätzlich nicht statt.

Wird das Wohnmobil genutzt, so muss mindestens ein Teamer / Betreuer dabei sein, der entsprechend unserer Richtlinien geschult ist und vor Ort die Verantwortung trägt, wenn nicht ohnehin ein/e hauptamtliche/r, pädagogische/r Mitarbeiter/in anwesend ist.

Besonders wird darauf geachtet, dass keine außenstehenden Personen unkontrollierten Zugang erlangen.

## 1.2 Räumlichkeiten im Haus der Kirche

Im Haus der Kirche selbst finden keine regelmäßigen Angebote für Kinder und/oder Jugendliche statt. Die entsprechenden Räumlichkeiten befinden sich in den jeweiligen Gemeinden und werden dementsprechend über das gemeindliche Schutzkonzept analysiert.

**[Dieser Teil ist in den gemeindlichen Schutzkonzepten sehr wichtig und verdient genaue Aufmerksamkeit]**

## 1.3 Personalverantwortung

Die letztendliche Personalverantwortung liegt für angestellte Mitarbeitende bei dem jeweiligen Leitungsorgan (Presbyterium, KSV). Für Pfarrer\*innen liegt sie bei der Superintendentin oder dem Superintendenten und dem Landeskirchenamt. Die Superintendentin oder der Superintendent führt die Aufsicht auch über die Mitglieder der Leitungsorgane. Sie oder er trägt insofern auch für deren Handeln oder Nicht-Handeln eine Mitverantwortung.

Die Personalverantwortung umfasst die Pflicht zur Einhaltung aller rechtlichen Regelungen (Führungszeugnis, Selbstverpflichtungserklärung,...) und die Festlegung von Standards der inhaltlichen Arbeit (Bereitschaft zur Intervention, Priorität des Schutzes von Jugendlichen vor der Fürsorge gegenüber Mitarbeitenden, konkrete Vereinbarung zu Nähe – Distanz Verhalten,... vgl. Liste EKIR Handreichung S.8)

## 1.4 Konzept

Da der Kirchenkreis keine regelmäßige Jugendarbeit o.ä. durchführt, sondern lediglich besondere Aktionen und Projekte (siehe 3.1 und 3.1.1) veranstaltet, existiert (zum jetzigen Zeitpunkt) kein allgemeingültiges pädagogisches Konzept.

Es gibt aber Grundsätze, die für alle Aktionen mit Kindern und Jugendlichen Gültigkeit haben.

- Die Mitarbeitenden sind hauptamtliche Mitarbeiter der Kinder – und Jugendarbeit oder ehrenamtliche Mitarbeiter, die über eine Juleica und/oder eine Präventionsschulung verfügen und eine Selbstverpflichtungserklärung abgegeben haben.
- Es gibt im Vorfeld jeder Aktion klare Absprachen über das Nähe-Distanzverhalten zwischen Mitarbeitenden und Kindern bzw. Jugendlichen und darüber, was insgesamt erlaubt und angemessen ist und was nicht.

Ein ausdrückliches sexualpädagogisches Konzept existiert derzeit nicht.

## 1.5 Zugänglichkeit Informationen

Informationen bezüglich Kinderschutzmassnahmen, Ansprechpersonen und Schulungen sind in den Gemeinden und im Kirchenkreis zur Einsicht und auch zur Mitnahme vorhanden. (siehe auch 4.2.3 Informationsangebote)

Einsichtnahme in das Schutzkonzept ist jederzeit möglich.

## 2. Prävention

Zwei Formen der Prävention lassen sich unterscheiden:

### 1. Die **primäre Prävention (Vorbeugung)**

wirkt flächendeckend und soll verhindern, dass es überhaupt erst zu Übergriffen kommt. Sie informiert, macht aufmerksam und schafft dadurch Strukturen, die Täter\*innen das Ausüben von Grenzverletzungen erschweren. Eine primärpräventive Maßnahme ist z.B. die Schulung von Mitarbeitenden.

### 2. Die **sekundäre Prävention (Intervention)**

setzt dann an, wenn es bereits zu Übergriffen gekommen ist. Sie hat zum Ziel, diese möglichst früh aufzudecken und zu beenden, um den Schaden für die betroffene Person so gering wie möglich zu halten und ihr möglichst schnell entsprechende Hilfe zukommen zu lassen. Eine sekundär-präventive Maßnahme ist z.B. ein aufklärendes Gespräch mit der betroffenen Person, in dem konkrete Hilfe angeboten wird und Möglichkeiten des Weiteren Vorgehens aufgezeigt werden.

## 2.1 Formale Maßnahmen zur Prävention

### 2.1.1 Information über das Schutzkonzept

Alle beruflichen und ehrenamtlichen Mitarbeitenden unseres Kirchenkreises und der Gemeinden sind darüber informiert, dass ein Schutzkonzept vor sexualisierte Gewalt an Kindern und Jugendlichen vorliegt und der Schutzauftrag sehr ernst genommen wird.

- Bei Neueinstellungen wird diese Information bereits im Bewerbungsgespräch weitergegeben.
- Bei bestehenden Arbeitsverhältnissen werden die Mitarbeitenden von den zuständigen Personalverantwortlichen informiert.
- Alle ehrenamtlich Mitarbeitenden ab 14 Jahren werden durch eine hauptverantwortliche Person der jeweiligen Gemeinde oder Aktion für das Thema sensibilisiert und über das Schutzkonzept informiert. Regelmäßige, altersspezifische Fortbildungen werden für alle Mitarbeitenden verpflichtend angeboten.

### 2.1.2 Selbstverpflichtung /Verhaltenskodex

Für alle Mitarbeitenden gilt, dass sie eine Selbstverpflichtungserklärung unterschreiben und sich bzgl. Ihrer Arbeit entsprechend dem Verhaltenskodex verpflichten. (vgl. Anhang: EKIR Handreichung S.14 u. S. 15 – kann jederzeit individuell ergänzt werden).

### 2.1.3 Vorlage eines erweiterten polizeilichen Führungszeugnisses (nach § 30 Absatz 5 und § 30a Absatz 1 des BZRG)

Das erweiterte polizeiliche Führungszeugnis gibt u. a. Auskunft darüber, ob eine Person nach §§ 171, 174 bis 174 c, 176 bis 180a, 181a, 182 bis 184g, 184i, 184j StGB sowie nach § 201 a Absatz 3, 225 StGB und §§ 232 bis 233a, 234, 235 oder 236 StGB verurteilt worden ist.

Der Arbeitgeber hat nach § 72a SGB VIII das Recht und seit dem 01.01.2010 auch die Pflicht, die persönliche Eignung eines Arbeitnehmers zu überprüfen, der kinder – oder jugendnah tätig wird.

Ebenfalls strikt zu beachten ist das innerkirchlich bindende „Kirchengesetz der Evangelischen Kirche im Rheinland zum Schutz vor sexualisierter Gewalt“, das ab dem 01.01.2021 in Kraft tritt und die dazugehörige Verordnung.

**Dieses sieht das Vorlegen eines erweiterten polizeilichen Führungszeugnisses vor:**

- **Bei Neueinstellungen:** Alle beruflichen Mitarbeitenden, die eingestellt werden, müssen ein erweitertes polizeiliches Führungszeugnis vorlegen. (KG der EKIR zum Schutz vor sexualisierter Gewalt §5 Abs.3)  
Die zukünftigen Mitarbeitenden werden darüber im Bewerbungsgespräch von der\*dem Presbyteriumsvorsitzenden oder den jeweiligen Personalverantwortlichen informiert.
- **Bei bestehenden Arbeitsverhältnissen:**  
Alle beruflichen Mitarbeitenden sowie Pfarrer\*innen legen alle 5 Jahre ein erweitertes polizeiliches Führungszeugnis vor.

**Außerdem sieht das vorliegende Schutzkonzept vor:**

- **Volljährige Ehrenamtliche, die kontinuierlich kinder- und jugendnahtätig sind** (z.B. Kinderkreise, Kinder- und Jugendgruppen, etc.) **oder die Übernachtungen begleiten** (z.B. Freizeiten) legen ebenfalls ein erweitertes polizeiliches Führungszeugnis vor.
- **Bei projektbezogen eingesetzten Honorarkräften, Referent\*innen oder engagierten Ehrenamtlichen ab 18 Jahren** die kinder- und jugendnah arbeiten, wird je nach Art, Intensität und Dauer der Tätigkeit entschieden, ob ein erweitertes Führungszeugnis vorzulegen ist. Die Entscheidung trifft die oder der Vorsitzende des Leitungsorgans, die Bewertung ist zu dokumentieren (vgl. KG der EKIR zum Schutz vor sexualisierter Gewalt § 5 Abs. 3 und Verordnung dazu § 3; zur Überprüfung der Notwendigkeit vgl. Prüfschema und Kriterien im Anhang).

**Beantragung und Finanzierung:**

Das erweiterte Führungszeugnis wird von der\*dem Mitarbeitenden selbst bei der zuständigen Behörde (Meldebehörde) beantragt. Eine Bescheinigung, aus der hervorgeht, dass der Kirchenkreis oder die Kirchengemeinde als Arbeitgeber ein solches Zeugnis verlangt, wird der\*dem (zukünftigen) Mitarbeitenden ausgehändigt (Muster vgl. Anhang).

Anfallende Kosten werden vom Kirchenkreis bzw. von der Kirchengemeinde erstattet.

**Einsicht, Aufbewahrung und Verwaltung:**

Einsicht in das erweiterte polizeiliche Führungszeugnis nimmt für den Kirchenkreis ausschließlich die\*der Superintendent\*in und für die Kirchengemeinde ein zu bestimmendes Mitglied des Presbyteriums (vgl. Anhang. Sie sind schweigepflichtig. Die Kenntnisnahme ist zu dokumentieren (vgl. Muster im Anhang). Nach Einsichtnahme geht das Zeugnis zurück an die Mitarbeitenden.

Erhobene Daten werden unter Beachtung der kirchlichen und staatlichen Regelungen zum Datenschutz erhoben und aufbewahrt und drei Monate nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses gelöscht.

Sollte ein\*e Bewerber\*in das Vorlegen eines erweiterten polizeilichen Führungszeugnisses verweigern oder sollte das Zeugnis Einträge zu oben

genannten, einschlägigen Straftatbeständen aufweisen, ist die\*der Bewerber\*in nicht einzustellen.

Der Abschluss eines Arbeitsvertrages kann erst nach Vorlage des Zentralregisterauszuges erfolgen.

Bei bereits eingestellten Mitarbeitenden, die das Vorlegen eines erweiterten polizeilichen Führungszeugnisses verweigern oder das Zeugnis Einträge zu oben genannten, einschlägigen Straftatbeständen aufweist, sind diese bis zur Klärung des Sachverhalts freizustellen; ggf. ist die Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses anzustreben (vgl. KG der EKIR zum Schutz vor sexualisierter Gewalt § 5 Abs.1 Nr.3). Ehrenamtlich Mitarbeitende werden von den Aufgaben ebenfalls bis zur abschließenden Klärung von der Arbeit entbunden und ggf. auf Dauer.

## 2.2 Inhaltliche Maßnahmen zur Prävention

### 2.2.1 Verhaltensregeln zur Verhinderung von sexualisierter Gewalt an Kindern und Jugendlichen

Alle (!) beruflichen Mitarbeitenden sowie alle ehrenamtlichen Mitarbeitenden, die kinder- und jugendnah tätig sind (auch unter 18 Jahre), verpflichten sich Verhaltensregeln zur Verhinderung von sexualisierter Gewalt an Kindern und Jugendlichen einzuhalten und bestätigen dies mit ihrer Unterschrift.

Die Verhaltensregeln zur Verhinderung von sexualisierter Gewalt werden den Mitarbeitenden im Rahmen eines Gesprächs und/oder einer Schulung vorgestellt und thematisiert.

Je nach Arbeitsbereich wird dies regelmäßig wiederholt.

Für die Vermittlung der Regeln ist der\*die jeweilige hauptamtliche Mitarbeiter\*in oder Pfarrer\*in zuständig bzw. die Multiplikator\*innen innerhalb der Schulungen.

Am Ende einer inhaltlichen Auseinandersetzung mit dem Thema dokumentieren die Mitarbeitenden ihre Zustimmung zu den Regeln mit ihrer Unterschrift.

Die Auseinandersetzung mit und das Unterschreiben von Verhaltensregeln hat eine **pädagogische Zielsetzung**, denn mit der Unterschrift gibt der\*die Unterzeichnende eine eindeutige **individuelle und nachprüfbare Willenserklärung** ab. Die Unterzeichnenden bestätigen mit ihrer Unterschrift, alle Erläuterungen verstanden zu haben und verpflichten, die angesprochenen Punkte ernst zu nehmen und sie nach Kräften und bestem Wissen und Gewissen umzusetzen.

Die formalen Maßnahmen werden also sozusagen mit konkreten Inhalten gefüllt.

Das Leitungsorgan legt einen grundsätzlichen Rahmen für die Verhaltensregeln bezüglich der inhaltlichen Arbeit fest.

Diese betreffen z.B. feste Absprachen zum Nähe – Distanz – Verhalten, privaten Kontakten zu Kindern und Jugendlichen, Ausnahmeregelungen, usw. (siehe Beispielliste im Anhang).

Dieser Verhaltenskodex wird mit den betreffenden Mitarbeitenden detailliert besprochen und zum Zeichen des Einverständnisses und Verstehens dieses Verhaltenskodexes von ihnen unterschrieben.

### 2.2.2 Schulungen von beruflichen und ehrenamtlichen Mitarbeitenden

Um beruflich und ehrenamtlich Mitarbeitende sensibel zu halten und auch weiter zu sensibilisieren, bieten wir in unserem Kirchenkreis regelmäßige Schulungen zu dem Thema an.

Diese Schulungen sind je nach Tätigkeitsfeld verpflichtend und werden regelmäßig wiederholt.

Auch im Rahmen der „Juleica“ haben wir einen Schulungsbaustein zum Thema Schutzkonzept und Prävention aufgenommen bzw. vertieft.

Die Schulungen werden von jeweils zwei Multiplikatoren unseres Kirchenkreises durchgeführt.

Es können auch jederzeit von den Gemeinden Multiplikatoren angefragt werden, um Schulungen zu bestimmten Bereichen des Themas durchzuführen (z.B. Erstellung eines Schutzkonzeptes ...)

Ziel solcher Schulungen ist es, dass **alle Mitarbeitenden besonders aber diejenigen die** kinder- und jugendnah arbeiten

- sich mit dem Thema auseinandersetzen,
- über das Schutzkonzept und Ansprechpartner informiert werden,
- mehr Sicherheit gewinnen und so für ihre Arbeit mit Kindern und Jugendlichen gestärkt und gleichzeitig sensibilisiert werden.

Insbesondere in den Bereichen, wo eine gewisse Fluktuation der (ehrenamtlichen) Mitarbeitenden vorliegt, muss darauf geachtet werden, dass eine wiederkehrende Maßnahme zur Schulung und Auseinandersetzung erfolgt.

Grundlage der Schulungen sind die Handreichungen der Multiplikatorenausbildung der EKIR. Zusätzliche Schwerpunktthemen und Umfang richten sich nach dem Teilnehmendenkreis.

Aus dem jeweiligen Leitungsorgan wird ein Verantwortlicher bestimmt, der nachhält, wer an einer Schulung teilgenommen hat.

Kontaktperson für den Bereich Schulung oder Fortbildung des Ev. Kirchenkreises Kleve ist Stefan Schmelting, Tel-Nr. 0 28 23 / 94 44-33, stefan.schmelting@ekir.de.

### 2.2.3 Informationsangebote

Kinder und Jugendliche werden anhand verabredeter Verhaltensregeln (siehe 2.2.1) über ihre Rechte zur Achtung der persönlichen Grenzen und Hilfe in Notlagen informiert. Diese Verhaltensregeln werden an geeigneter Stelle altersangemessen kommuniziert.

Des Weiteren wird an gut sichtbaren Stellen Informationsmaterial zur freien Mitnahme zur Verfügung gestellt, welches sowohl Ansprechpersonen und -stellen benennt und auf Informations- und Schulungsveranstaltungen für Eltern und Interessierte hinweist.

### 2.3 Vertrauenspersonen / Fallverantwortliche

Der Kreissynodalvorstand benennt für den Kirchenkreis zwei Vertrauenspersonen und eine weitere Person, die im Falle eines Falles die Krisenintervention nach Kapitel 3 verantwortlich (ein)leitet (im Folgenden als **Fallverantwortliche\*r** bezeichnet).

Das Presbyterium benennt für die Gemeinde ein oder zwei Vertrauenspersonen und ebenfalls eine\*n Fallverantwortliche\*n.

Die Vertrauensperson(en) der Gemeinden werden durch die Vertrauenspersonen / die Multiplikator\*innen des Kirchenkreises oder das Angebot der Landeskirche geschult.

#### 2.3.1 Die Vertrauenspersonen (des Kirchenkreises) haben folgende Aufgaben:

Sie nehmen am Netzwerktreffen der Vertrauenspersonen der EKIR teil und leiten die Inhalte an die Vertrauensperson(en) der Gemeinden weiter.

Zusätzlich nehmen sie für den Kirchenkreis die **allgemeinen Aufgaben einer Vertrauensperson** wahr, welche sich folgendermaßen beschreiben lassen:

- Die Vertrauenspersonen sind zentrale Anlaufstationen in den Gemeinden bzw. im Kirchenkreis für Verdachts- und Mitteilungsfälle sexualisierter Gewalt.
- Die Vertrauenspersonen klären im Verdachts- oder Mitteilungsfall den notwendigen Handlungsbedarf. Handelt es sich „nur“ um die Einschätzung eines Verdachts auf sexualisierte Gewalt stellt die Vertrauensperson den Kontakt zur Ansprech- und Meldestelle der EKIR her.  
Handelt es sich um einen schon begründeten und klaren Verdacht auf sexualisierte Gewalt, ist die Vertrauensperson verpflichtet die Meldung an die Ansprech- und Meldestelle weiter zu geben und den Kontakt zwischen der oder dem Mitarbeitenden und der Ansprech- und Meldestelle herzustellen. Im Übrigen handelt sie nach dem Kriseninterventionsplan (Kapitel 3; vgl. auch § 9 Verordnung 638).
- Die Vertrauenspersonen sind thematisch informiert und geschult.
- Die Vertrauenspersonen haben Kenntnis über die zuständigen Fachberatungsstellen und die jeweils zuständigen Kinderschutzfachkräfte (= insoweit erfahrene Fachkraft gemäß § 8a und 8b, SGB VIII) und sind mit dem – für sie geltenden – Kriseninterventionsplan (siehe Kapitel 3) vertraut. Bei Bedarf unterstützen sie bei der ersten Kontaktaufnahme.
- Die Vertrauenspersonen sind verlässlich erreichbar (Vertretungsregelungen bei Urlaub, im Krankheitsfall, etc.).
- Die Vertrauenspersonen sind über Schulungen und Fortbildungen zum Thema sexualisierte Gewalt informiert.
- Die Vertrauenspersonen nehmen an Treffen innerhalb des Kirchenkreises teil, in welchen Informationen des Netzwerktreffens der Vertrauenspersonen der EKIR weitergeleitet werden.
- Die Vertrauensperson ist in allen Angelegenheiten, die ihrer Natur nach vertraulich sind oder als solche bezeichnet werden, zur Verschwiegenheit verpflichtet.

**Die Vertrauenspersonen sind zu informieren, wenn:**

- ein Verdacht auf sexuellen Missbrauch eines Kindes oder Jugendlichen vorliegt
- ein Verdacht gegen eine\*n beruflich oder ehrenamtlich Mitarbeitende\*n vorliegt

### **2.3.2 Die Fallverantwortlichen haben folgende Aufgaben:**

Fallverantwortlich auf gemeindlicher Ebene sind in der Regel die jeweiligen Vorsitzenden des Leitungsorgans (Presbyterium). Fallverantwortlich auf Kirchenkreisebene ist die\*der Superintendent\*in.

In Ausnahmefällen kann eine andere geeignete Person aus dem Leitungsorgan zum Fallverantwortlichen bestimmt werden.

Kommt es zu einem Verdachts– oder Mitteilungsfall, sind folgende Sachverhalte durch die\*den Fallverantwortliche\*n zu prüfen und ggf. umzusetzen:

- Kontaktvermittlung zu Beratungsstellen mit professionellen Hilfsangebot (vgl. Anhang)?
- ggf. Beratung durch die Ansprechstelle der EKIR?
- Überprüfung der Informations- und Meldepflicht an die Meldestelle (vgl. §§ 9 und 10 Verordnung im Anhang)

- Information an die\*den Superintendent\*in?
- Kurzfristige Einberufung des Presbyteriums?
- umgehendes Durchsetzen arbeitsrechtlicher Maßnahmen

### **Vertrauenspersonen im Ev. Kirchenkreis Kleve:**

1. Vertrauensperson  
**Yvonne Brück**  
 Pfarrerin der Ev. Kirchengemeinde Issum  
 Telefon 02835 – 446765  
 E-Mail yvonne.brueck@ekir.de
2. Vertrauensperson  
**Julius Kurschat**  
 Diakon der Ev. Kirchengemeinde Kerken  
 Telefon 0173 – 2945948  
 E-Mail julius.kurschat@ekir.de

### **Fallverantwortlich im ev. Kirchenkreis Kleve:**

**Robert Arndt**  
 Superintendent im Ev. Kirchenkreis Kleve  
 Telefon 02823 – 9444-31  
 Mobil 0179 – 2323888  
 E-Mail robert.arndt@ekir.de

## **3. Krisenintervention**

### **3.1 Ablaufplan Krisenintervention bei dem Verdacht von sexualisierter Gewalt im Kontext des Kirchenkreises**

#### **3.1.1 Allgemeine Regeln**

**Folgende Regeln sind von der Person, die als erstes mit einem Verdachtsfall konfrontiert wird, zu allererst zu beachten:**

- Ruhe bewahren! Keine überstürzten Aktionen!
- Zuhören, Glauben schenken und ernst nehmen!
- Keine Ermittlungen oder Befragungen auf eigene Faust!
- Keine Konfrontation der\*des Tatverdächtigen
- Alle Gespräche, Schritte und Beobachtungen müssen dokumentiert werden! (vgl. Anhang Sach- und Reflexionsdokumentation)
- Die Beobachtungen nach Verdachtsstufen beurteilen (vgl. Anhang)

- Zunächst keine Information an die Eltern, wenn die betroffene Person dies ablehnt!
- Keine unrealistischen Versprechungen machen!
- Die eigenen Grenzen erkennen und sich selber Hilfe holen!

### 3.1.2 Vorgehensweise nach einer Beobachtung bzw. einem Gespräch

**1. Unverzügliche Information** der hauptverantwortlichen Person für die Aktion oder Einrichtung und einer Vertrauensperson. Steht diese Person selbst in Verdacht, wird die nächsthöhere Instanz eingeschaltet.

#### 2. Ggf. Einbindung weiterer Ebenen:

Informationen an:

- ➔ Die\*den Fallverantwortliche\*n
- ➔ Superintendent\*in (durch die\*den Fallverantwortliche\*n der Gemeinde)
- ➔ Presbyterium (Einberufung durch die\*den Fallverantwortliche\*n der Gemeinde); Kriseninterventionsteam (Einberufen durch die\*den Fallverantwortliche\*n des Kirchenkreises), wenn ein begründeter Verdacht auf einen Missbrauchsfall vorliegt
- ➔ Meldestelle der EKIR (durch die\*den Fallverantwortliche\*n)
- ➔ Einschaltung des Kriseninterventionsteams, welches aus folgenden Personen besteht:
  - Der\*dem Superintendent\*in
  - ggf. der\*dem Assessor\*in
  - Der\*dem Öffentlichkeitsreferenten\*in
  - Einer\*einem Mitarbeitenden der Personalabteilung
  - Der\*dem Fallverantwortlichen der betreffenden Gemeinde
  - einer Vertrauensperson des Kirchenkreises, sofern diese nicht als erste Ansprechperson involviert ist
  - ggf. einer\*einem Multiplikator\*in

Ist eine der genannten Personen selbst betroffen, scheidet diese aus dem Kriseninterventionsteam aus.

#### 3. Koordination des Vorgehens:

Die Vertrauensperson klärt auf und gibt Informationen an die\*den Fallverantwortliche\*n weiter.

Die\*der Superintendent\*in beruft das Kriseninterventionsteam ein, welches die Zuständigkeiten für die betroffene Person, ihrer Eltern, die\*den Tatverdächtige\*n, das Team, andere Kinder und deren Eltern koordiniert und weitere Schritte festlegt.

Das Kriseninterventionsteam tritt bei jedem **erhärteten** Verdachtsfall zusammen. Es erarbeitet ein Handlungsplan und stellt ihn dem Leitungsorgan - mit der Aufforderung diesen umzusetzen – zur Verfügung.

Hat das Leitungsorgan Einwände oder verweigert die Umsetzung, entscheidet die\*der Superintendent\*in, ob aufsichtliche Maßnahmen nach Art. 167 / 168 der Kirchenordnung bzw. § 15, der Wirtschafts- und Verwaltungsordnung angezeigt sind.

#### 4. Ansprech- und Meldestelle der Landeskirche:

Die Ansprechstelle berät in unklaren Situationen und beantwortet Fragen um eine Beobachtung oder einen Verdacht besser einschätzen zu können. Die

Ansprechstelle ist **nicht** zuständig, wenn es sich bereits um einen erhärteten Verdacht handelt.  
Ein erhärteter Verdacht muss in jedem Falle der Meldestelle mitgeteilt werden. In der Regel wird dies der Fallverantwortliche bzw. die/der Superintendent\*in tun.

# Schaubild Interventionsplan

**Was tun bei der Vermutung, ein Kind, Jugendlicher oder Schutzbefohlener ist betroffen von sexualisierter Gewalt durch Mitarbeitende?**



Nichts auf eigene Faust unternehmen!

Keine direkte Konfrontation an die vermutlichen Täter\*innen mit der Vermutung!

Keine eigenen Ermittlungen zum Tathergang!

Keine eigenen Befragungen durchführen!

Keine Informationen an die vermutlichen Täter\*innen!



Ruhe bewahren! Keine überstürzten Aktionen!

Zuhören, Glauben schenken und ernst nehmen!

Verhalten des potenziell betroffenen jungen Menschen beobachten.  
Notizen mit Datum und Uhrzeit anfertigen.

Die eigenen Grenzen und Möglichkeiten erkennen und akzeptieren!

Sich selber Hilfe holen!



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



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



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



## **Weiterleitung an Jugendamt**

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



Aufarbeitung und ggf. Rehabilitation.

## 4. Kontaktdaten und wichtige Adressen

### Vertrauenspersonen im Ev. Kirchenkreis Kleve:

#### **Yvonne Brück**

Pfarrerin der Ev. Kirchengemeinde Issum

Telefon 02835 – 446765

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

#### **Julius Kurschat**

Diakon der Ev. Kirchengemeinde Kerken

Telefon 0173 – 2945948

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

### Fallverantwortlich im Ev. Kirchenkreis Kleve:

#### **Robert Arndt**

Superintendent im ev. Kirchenkreis Kleve

Telefon 02823 – 9444-31

Mobil 0179 – 2323888

Email [robert.arndt@ekir.de](mailto:robert.arndt@ekir.de)

### Beauftragte der Evangelischen Kirche im Rheinland für den Umgang mit Verletzung der sexuellen Selbstbestimmung in der Evangelischen Kirche im Rheinland:

#### **Ansprechstelle:**

#### **Claudia Paul**

Graf-Recke-Straße 209a,

40237 Düsseldorf,

Telefon 0211 – 3610-312,

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

#### **Meldestelle:**

Evangelische Kirche im Rheinland

Landeskirchenamt

Hans-Böckler-Str. 7

40476 Düsseldorf

Telefon 0211 – 4562-602

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

### **Ansprechpartnerin für Prävention:**

#### **Dr. Juliane Arnold**

**Evangelische Hauptstelle für Familien- und Lebensberatung,**

Graf-Recke-Straße 209a,

40237 Düsseldorf,

Telefon 0211 – 3610-300

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

## **Ermittelnde Juristin im Landeskirchenamt Iris Döring**

Telefon 0211 – 4562-283  
E-Mail [iris.doering@ekir.de](mailto:iris.doering@ekir.de)

## **Büro/Kontakt**

### **Martina Heldmann**

Telefon 0211 – 4562-501,  
E-Mail [martina.heldmann@ekir.de](mailto:martina.heldmann@ekir.de)

[www.ekir.de/ansprechstelle/](http://www.ekir.de/ansprechstelle/)

**Zentrale Anlaufstelle der EKD – [www.anlaufstelle.help](http://www.anlaufstelle.help) - Tel.-Nr. 0800 – 5040 112**

## **Schlusswort**

Die Kinder- und Jugendarbeit im Evangelischen Kirchenkreis Kleve und in den Evangelischen Kirchengemeinden des Kirchenkreises Kleve geschieht im Auftrag Gottes, der alle Menschen liebt und den Schwachen schützt.

Daher ist unsere Arbeit mit Kindern und Jugendlichen von Respekt, Wertschätzung und Vertrauen geprägt.

Auf dieser Basis achten die Persönlichkeit und Würde von Kindern und Jugendlichen, gehen partnerschaftlich mit ihnen um und respektieren individuelle Grenzen.

## **Anhänge**

- Kirchengesetz RS 637 und Verordnung RS 638
- Zu 1.3 – Fragen zur Selbstüberprüfung bezüglich Personalverantwortung
- Zu 2.1.2 Selbstverpflichtungserklärung
- Zu 2.1.3 Prüfschema zur Notwendigkeit der Einsichtnahme in ein Führungszeugnis für ehrenamtlich tätige Personen
- Zu 2.1.3 Muster Aufforderungsschreiben erweitertes Führungszeugnis
- Zu 2.1.3 Bescheinigung zur Beantragung des erweiterten Führungszeugnisses
- Zu 2.1.3 Einholung der erweiterten Führungszeugnisse in Kirchengemeinden
- Zu 2.1.3 Dokumentation Einsichtnahme in erweiterte Führungszeugnisse
- Zu 2.2.1 Rahmen der Verhaltensregeln: Beispielliste
- Zu 2.3.2 Beratungsstellen mit professionellen Hilfsangeboten
- Zu 3.1.1 Sachdokumentation bei Verdacht
- Zu 3.1.1 Reflexionsdokumentation bei Verdacht
- Zu 3.1.1 Verdachtsstufen

### **QUELLEN:**

Dieses Schutzkonzept wurde z. T. wörtlich aus unterschiedlichen Handreichungen zum Thema Kindesmissbrauch/sexualisierte Gewalt anderer Träger/Vereine/ Institutionen übernommen und für die Zwecke des Evangelischen Kirchenkreises Kleve umgearbeitet

# **Kirchengesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt der Evangelischen Kirche im Rheinland (KGSSG)<sup>1</sup>**

**Vom 15. Januar 2020**

(KABl. S. 45)

geändert durch Kirchengesetz vom 19. Januar 2022 (KABl. S. 110)

Die Landessynode der Evangelischen Kirche im Rheinland hat das folgende Kirchengesetz beschlossen:

## **Präambel**

Aus dem christlichen Menschenbild erwachsen die Verantwortung und der Auftrag, Menschen im Wirkungskreis der evangelischen Kirche, insbesondere Kinder, Jugendliche und hilfe- und unterstützungsbedürftige Menschen sowie Menschen in Abhängigkeitsverhältnissen (Minderjährige und Volljährige in Abhängigkeitsverhältnissen) vor sexualisierter Gewalt zu schützen und ihre Würde zu bewahren. Die Evangelische Kirche im Rheinland setzt sich gemeinsam mit der Evangelischen Kirche in Deutschland (EKD) und ihren Gliedkirchen für einen wirksamen Schutz vor sexualisierter Gewalt ein und wirkt auf Aufklärung und Hilfe zur Unterstützung Betroffener hin. Der kirchliche Auftrag verpflichtet alle in der Kirche Mitwirkenden zu einer Haltung der Achtsamkeit, der Aufmerksamkeit, des Respekts und der Wertschätzung sowie der grenzachtenden Kommunikation durch Wahrung persönlicher Grenzen gegenüber jedem Mitmenschen.

## **§ 1**

### **Zweck und Geltungsbereich**

- (1) Dieses Gesetz regelt Anforderungen zum Schutz vor sexualisierter Gewalt und nennt Maßnahmen zu deren Vermeidung und Hilfen in Fällen, in denen sexualisierte Gewalt erfolgt.
- (2) Die Landeskirche wirkt darauf hin, dass die Regelungen dieses Gesetzes entsprechend im „Diakonisches Werk Rheinland-Westfalen-Lippe e.V.“ und zugeordneten Einrichtungen zur Anwendung gebracht werden.
- (3) Weitergehende staatliche Regelungen bleiben unberührt.

---

<sup>1</sup> Überschrift geändert durch Kirchengesetz vom 19. Januar 2022 (KABl. S. 110) mit Wirkung vom 16. März 2022

## § 2

### **Begriffsbestimmung sexualisierte Gewalt**

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

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

(3) Gegenüber Volljährigen ist sexuell bestimmtes Verhalten insbesondere unerwünscht im Sinne des Absatzes 1, soweit die Person auf Grund ihres körperlichen oder psychischen Zustands in der Bildung oder Äußerung des Willens erheblich eingeschränkt ist.

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

## § 3

### **Mitarbeitende**

Mitarbeitende im Sinne dieses Gesetzes sind in einem öffentlich-rechtlichen oder privatrechtlichen Dienst- oder Arbeitsverhältnis oder zu ihrer Ausbildung Beschäftigte sowie ehrenamtlich Tätige.

## § 4

### **Grundsätze**

(1) Wer kirchliche Angebote wahrnimmt oder als mitarbeitende Person im Geltungsbereich dieses Gesetzes tätig ist, ist vor allen Formen sexualisierter Gewalt zu schützen.

(2) Mitarbeitende, in deren Aufgabenbereich typischerweise Macht-, Abhängigkeits- und Vertrauensverhältnisse entstehen, wie insbesondere in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen sowie in Seelsorge- und Beratungssituationen, sind zu einem verantwortungsvollen Umgang mit Nähe und Distanz verpflichtet. Sexuelle Kontakte in diesen Verhält-

nissen sind mit dem kirchlichen Schutzauftrag unvereinbar und daher unzulässig (Abstinenzgebot).

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

## **§ 5<sup>1</sup>**

### **Einstellungs- und Tätigkeitsausschluss**

(1) Für privatrechtliche und öffentlich-rechtliche Beschäftigungsverhältnisse gelten folgende Grundsätze:

1. Für eine Einstellung im Geltungsbereich dieses Gesetzes kommt nicht in Betracht, wer rechtskräftig wegen einer Straftat verurteilt worden ist, die nach den Vorschriften des SGB VIII in der jeweils geltenden Fassung von der Beschäftigung zur Wahrnehmung der Aufgaben in der Kinder- und Jugendhilfe bei einem Träger der öffentlichen Jugendhilfe ausschließt.
2. Während der Dauer des Beschäftigungsverhältnisses stellt jede Ausübung von sexualisierter Gewalt im Sinne von § 2 oder ein Verstoß gegen das Abstinenzgebot eine Verletzung arbeits- bzw. dienstrechtlicher Pflichten dar. Die Ausübung von sexualisierter Gewalt oder der Verstoß gegen das Abstinenzgebot sowie der Verdacht darauf führen zu den jeweils entsprechenden arbeits- bzw. dienstrechtlichen Maßnahmen.
3. Kommt es während des Beschäftigungsverhältnisses zu einer rechtskräftigen Verurteilung wegen einer Straftat nach Nummer 1 oder wird eine solche Verurteilung bekannt, ist nach Maßgabe des jeweiligen Rechts die Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses anzustreben oder sofern sie kraft Gesetzes eintritt, festzustellen. Kann das öffentlich-rechtliche oder privatrechtliche Beschäftigungsverhältnis nicht beendet werden, darf die betreffende Person keine Aufgaben wahrnehmen, die insbesondere die Bereiche
  - a) Schule, Bildungs- und Erziehungsarbeit,
  - b) Kinder- und Jugendhilfe,
  - c) Pflege durch Versorgung und Betreuung von Menschen aller Altersgruppen,
  - d) Verkündigung und Liturgie, einschließlich Kirchenmusik,
  - e) Seelsorge und
  - f) Leitungsaufgabenzum Gegenstand haben oder in denen in vergleichbarer Weise die Möglichkeit eines Kontaktes zu Minderjährigen und zu Volljährigen in Abhängigkeitsverhältnissen besteht.

---

<sup>1</sup> § 5 Abs. 1 Ziffer 1 neu gefasst durch Kirchengesetz vom 19. Januar 2022 (KABl. S. 110) mit Wirkung vom 16. März 2022.

- (2) Für ehrenamtlich Tätige gilt Absatz 1 entsprechend.
- (3) Mitarbeitende müssen bei der Anstellung ein erweitertes Führungszeugnis nach § 30a Bundeszentralregistergesetz in der jeweils geltenden Fassung und nach der Anstellung in regelmäßigen Abständen von längstens fünf Jahren vorlegen. Soweit sie ehrenamtlich tätig sind, müssen sie das erweiterte Führungszeugnis abhängig von Art, Intensität und Dauer des Kontakts mit Minderjährigen und Volljährigen in Abhängigkeitsverhältnissen in gleicher Weise vorlegen.
- (4) Die Regelungen zu Verwertungsverboten des Bundeszentralregistergesetzes – BZRG sind zu beachten.

## § 6

### **Maßnahmen im Umgang mit sexualisierter Gewalt**

- (1) Leitungsorgane im Geltungsbereich dieses Gesetzes sind jeweils für ihren Bereich verantwortlich
  1. institutionelle Schutzkonzepte aufgrund einer Risikoanalyse zum Schutz vor sexualisierter Gewalt mit dem Ziel zu erstellen, strukturelle Maßnahmen zur Prävention dauerhaft zu verankern (Präventionsmaßnahmen)
  2. bei begründetem Verdacht auf sexualisierte Gewalt angemessen im Rahmen strukturierter Handlungs- und Notfallpläne zu intervenieren (Interventionsmaßnahmen)
  3. Betroffene, denen von Mitarbeitenden Unrecht durch sexualisierte Gewalt angetan wurde, in angemessener Weise zu unterstützen (individuelle Unterstützungsmaßnahmen)
  4. Ursachen, Geschichte und Folgen sexualisierter Gewalt aufzuarbeiten, wenn das Ausmaß des Unrechts durch Mitarbeitende dazu Anlass bietet (institutionelle Aufarbeitungsprozesse)
- (2) Die Landeskirche soll die Leitungsorgane und Einrichtungsleitungen durch Rahmenkonzepte gegen sexualisierte Gewalt unterstützen, die auch einen Überblick über Präventionsangebote und –instrumente und eine Weiterentwicklung bestehender Angebote ermöglichen.
- (3) Leitungsorgane sollen sich bei der Erstellung, Implementierung und Weiterentwicklung institutioneller Schutzkonzepte in ihrem Verantwortungsbereich insbesondere an folgenden Standards orientieren:
  1. Einrichtungsspezifische Verankerung der Verantwortung zur Prävention,
  2. Erstellung einer Risikoanalyse,
  3. Einrichtungs- und arbeitsfeldspezifischer Verhaltenskodex, Selbstverpflichtungserklärung Mitarbeitender, deren Inhalte regelmäßig zum Gesprächsgegenstand gemacht werden,

4. Fortbildungsverpflichtungen aller Mitarbeitenden zur Prävention vor sexualisierter Gewalt, insbesondere zum Nähe- Distanzverhalten und zur grenzachtenden Kommunikation,
  5. Partizipations- und Präventionsangebote sowie sexualpädagogische Konzepte für Minderjährige und Volljährige in Abhängigkeitsverhältnissen unter Beteiligung und Einbeziehung der Erziehungsberechtigten, Betreuerinnen, Betreuer oder von Vormündern,
  6. Verpflichtung der Mitarbeitenden zur Wahrnehmung der Meldepflicht nach § 8 Absatz 1,
  7. Einrichtung transparenter Beschwerdeverfahren,
  8. Bereitstellen von Notfall- oder Handlungsplänen, die ein gestuftes Vorgehen im Fall eines bei einem Verdacht auf sexualisierte Gewalt vorsehen.
- (4) Mitarbeitende sind in geeigneter Weise auf ihre aus diesem Gesetz folgenden Rechte und Pflichten hinzuweisen. Verpflichtungen nach den Vorschriften des staatlichen Rechts zum Schutz Minderjähriger und Volljähriger in Abhängigkeitsverhältnissen bleiben unberührt.

## § 7

### **Melde- und Ansprechstelle, Stellung und Aufgaben**

- (1) Zur Unterstützung bei der Umsetzung und bei der Koordination der Aufgaben nach § 6 wird eine oder werden mehrere Stellen als Melde- und Ansprechstelle für Fälle sexualisierter Gewalt eingerichtet. Es können eine oder mehrere Stellen gliedkirchenübergreifend mit der Aufgabenwahrnehmung betraut werden.
- (2) Die Melde- und Ansprechstelle ist eine dem Schutz Betroffener verpflichtete Stelle und nimmt eine betroffenenorientierte Haltung ein. Die Meldestelle ist verpflichtet, Hinweisen auf täterschützende Strukturen nachzugehen. Sie nimmt ihre Aufgaben selbstständig und bei der Bearbeitung von Meldungen sexualisierter Gewalt, frei von Weisungen wahr. Sie ist mit den erforderlichen Ressourcen auszustatten.
- (3) Der Melde- und Ansprechstelle können unbeschadet der rechtlichen Verantwortung und der Zuständigkeiten des jeweiligen Leitungsorgans oder der jeweiligen Einrichtung insbesondere folgende Aufgaben übertragen werden: Sie
  1. berät bei Bedarf die jeweilige für die Leitung zuständige Stelle in Fragen der Prävention, Intervention, Unterstützung und Aufarbeitung und koordiniert entsprechende Maßnahmen,
  2. unterstützt Leitungsorgane bei der Präventionsarbeit, insbesondere durch die Implementierung und Weiterentwicklung von Schutzkonzepten und geht Hinweisen auf täterschützende Strukturen nach,

3. entwickelt Standards für die Präventionsarbeit, erarbeitet Informationsmaterial, entwickelt Aus-, Fort- und Weiterbildungsangebote zur Prävention und koordiniert hierzu die Bildungsarbeit,
  4. unterstützt die Leitungsorgane bei Verdacht auf sexualisierte Gewalt im Rahmen des jeweils geltenden Notfall- und Handlungsplanes,
  5. nimmt Meldungen über sexualisierte Gewalt entgegen und sorgt dafür, dass diese bearbeitet und notwendige Maßnahmen der Intervention und Prävention veranlasst werden,
  6. nimmt Anträge Betroffener auf Leistungen zur Anerkennung erlittenen Unrechts entgegen und leitet diese an die Unabhängige Kommission zur Entscheidung weiter,
  7. sorgt dafür, dass die Einwilligung Betroffener vorliegt, wenn personenbezogene Daten verarbeitet werden,
  8. koordiniert ihre Aufgaben auf gesamtkirchlicher Ebene, indem sie in der Konferenz für Prävention, Intervention und Hilfe in Fällen der Verletzung der sexuellen Selbstbestimmung auf der Ebene der EKD mitarbeitet,
  9. wirkt mit der Zentralen Anlaufstelle.help der EKD zusammen.
- (4) Arbeits- und dienstrechtliche Zuständigkeiten und Verpflichtungen aus den privat- und öffentlich-rechtlichen Beschäftigungsverhältnissen bleiben von den Maßgaben der Absätze 1 bis 3 unberührt. Unberührt bleiben auch gesetzliche Melde- oder Beteiligungspflichten, die sich insbesondere aus Vorschriften des Kinder- und Jugendschutzes, ergeben.

## § 8

### **Meldepflicht in Fällen sexualisierter Gewalt**

- (1) Liegt ein begründeter Verdacht auf sexualisierte Gewalt oder ein Verstoß gegen das Abstinenzgebot vor, haben Mitarbeitende diesen unverzüglich der Ansprech- und Meldestelle nach § 7 Absatz 3 Nr. 5 zu melden. Sie haben das Recht, sich jederzeit zur Einschätzung eines Verdachts von der Ansprech- und Meldestelle beraten zu lassen.
- (2) Arbeits- und dienstrechtliche Pflichten, insbesondere aus dem Seelsorgegeheimnisgesetz, bleiben unberührt. Im Übrigen gilt § 7 Absatz 4 Satz 2.

## § 9

### **Unabhängige Kommission**

- (1) Um Betroffenen, die sexualisierte Gewalt durch Mitarbeitende erfahren haben, Unterstützung anzubieten, richtet die Evangelische Kirche im Rheinland eine Unabhängige Kommission ein, die auf Wunsch Betroffener Gespräche führt, ihre Erfahrungen und Geschichte würdigt und Leistungen für erlittenes Unrecht zuspricht. Die Unabhängige Kommission kann gemeinsam mit anderen Gliedkirchen oder gemeinsam mit gliedkirchlichen diakonischen Werken eingerichtet werden.

(2) Die Unabhängige Kommission soll mit mindestens drei Personen besetzt sein, die unterschiedliche berufliche und persönliche Erfahrungen in die Kommissionsarbeit einbringen. Die Kommissionsmitglieder sind ehrenamtlich tätig. Sie sind in ihren Entscheidungen frei und nicht an Weisungen gebunden.

## **§ 10**

### **Unterstützung für Betroffene**

(1) Die Evangelische Kirche im Rheinland bietet Personen, die als Minderjährige sexualisierte Gewalt erlebt haben, auf Antrag Unterstützung durch immaterielle Hilfen und materielle Leistungen in Anerkennung erlittenen Unrechts an, wenn dieses durch organisatorisch-institutionelles Versagen, Verletzung der Aufsichtspflichten oder sonstiger Pflichten zur Sorge durch Mitarbeitende geschah und Schmerzensgeld- oder Schadenersatzansprüche zivilrechtlich nicht mehr durchsetzbar sind. Die Unabhängige Kommission entscheidet über die Anträge.

(2) Die Unterstützung erfolgt freiwillig ohne Anerkennung einer Rechtspflicht und ohne, dass durch diese Regelung ein Rechtsanspruch begründet wird. Bereits erbrachte Unterstützungsleistungen, insbesondere nach kirchlichen Regelungen, können angerechnet werden.

(3) Die kirchliche oder diakonische Einrichtung, in der die sexualisierte Gewalt stattgefunden hat, soll sich an der Unterstützungsleistung beteiligen.

## **§ 11**

### **Verordnungsermächtigung**

Die Kirchenleitung kann Einzelheiten zur Durchführung dieses Kirchengesetzes durch Verordnung regeln, insbesondere

- a) die Ausgestaltung der Melde- und Ansprechstelle,
- b) die Benennung von Vertrauenspersonen in den Kirchenkreisen und für die Schulen der Evangelischen Kirche im Rheinland.

## **§ 12**

### **Inkrafttreten**

(1) § 11 dieses Kirchengesetzes tritt am Tag nach der Veröffentlichung im Kirchlichen Amtsblatt<sup>1</sup> in Kraft.

(2) Im Übrigen tritt dieses Kirchengesetz am 1. Januar 2021 in Kraft.

---

<sup>1</sup> § 11 ist am 17. März 2020 in Kraft getreten.

## **Verordnung zur Durchführung des Kirchengesetzes der Evangelischen Kirche im Rheinland zum Schutz vor sexualisierter Gewalt**

**Vom 11. Dezember 2020**

(KABl. S. 281)

Aufgrund von § 11 und § 12 des Kirchengesetzes der Evangelischen Kirche im Rheinland zum Schutz vor sexualisierter Gewalt vom 15. Januar 2020 (KABl. S. 45) erlässt die Kirchenleitung folgende Verordnung:

### **1. Abschnitt: Erweitertes Führungszeugnis**

#### **§ 1**

(1) Beschäftigte im Rahmen eines Freiwilligendienstes (z. B. freiwilliges soziales Jahr, Bundesfreiwilligendienst) oder einer Arbeitsgelegenheit im Sinne des Zweiten Buchs Sozialgesetzbuch (Ein-Euro-Job) gelten als Mitarbeitende im Sinne von § 3 des Kirchengesetzes zum Schutz vor sexualisierter Gewalt. Für sie gilt § 5 Absatz 1 und Absatz 3 Satz 1 Kirchengesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt.

(2) Für Praktikantinnen und Praktikanten, die nicht unter § 1 der Ordnung über die Regelung der Arbeitsbedingungen der Praktikantinnen/Praktikanten (PraktO)<sup>1</sup> fallen, gelten die Regelungen des Kirchengesetzes zum Schutz vor sexualisierter Gewalt und dieser Verordnung für Ehrenamtliche.

(3) In Honorarverträgen ist die Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses zu vereinbaren, wenn die Bewertung der Honorartätigkeit anhand von Art, Intensität und Dauer des Kontakts mit Minderjährigen und Volljährigen in Abhängigkeitsverhältnissen die Vorlage erfordert.

#### **§ 2**

(1) Das Leitungsorgan ist dafür verantwortlich, dass dokumentiert wird, in welchen Arbeitsbereichen ehrenamtlich Mitarbeitende, Praktikantinnen und Praktikanten, die nicht unter § 1 PraktO fallen sowie weitere Mitarbeitende oder Honorarkräfte, für deren Personalverwaltung nicht die gemeinsame Verwaltung zuständig ist, tätig sind. Das Leitungsorgan entscheidet, für welche Arbeitsbereiche Listen mit allen dort Tätigen geführt werden, damit sichergestellt ist, dass alle erforderlichen erweiterten Führungszeugnisse eingeholt werden. Die Listen sind im Fall von Veränderungen zu aktualisieren.

(2) Das Leitungsorgan sorgt dafür, dass das erweiterte Führungszeugnis unter Beachtung der vorgesehenen Fristen eingeholt wird.

---

<sup>1</sup> RS 880

### § 3

Bemisst sich die Frage, ob ein erweitertes Führungszeugnis vorgelegt werden muss, nach Art, Intensität und Dauer des Kontakts mit Minderjährigen und Volljährigen in Abhängigkeitsverhältnissen, entscheidet die gemeinsame Verwaltung in den Fällen, für die die Personalverwaltung zuständig ist, im Übrigen die oder der Vorsitzende des Leitungsgangs. Die Bewertung ist zu dokumentieren.

### § 4

Soweit eine Gebührenbefreiung nicht greift, trägt der Anstellungsträger oder der Träger der kirchlichen Arbeit die Kosten des erweiterten Führungszeugnisses.

### § 5

Die Bewertung von Art, Intensität und Dauer des Kontakts mit Minderjährigen und Volljährigen in Abhängigkeitsverhältnissen bemisst sich nach den in Anlage 1 genannten Kriterien.

### § 6

Für die landeskirchliche Ebene werden die Zuständigkeiten für die Aufgaben nach den §§ 2 und 3 von der Kirchenleitung durch Verwaltungsvorschrift geregelt.

### § 7

Kirchlicher Dienst ist öffentlicher Dienst im Sinne des Bundeszentralregistergesetzes.

## **2. Abschnitt: Vertrauenspersonen**

### § 8

(1) In jedem Kirchenkreis wird durch den Kreissynodalvorstand eine Vertrauensperson berufen.

(2) Die Vertrauensperson hat folgende Aufgaben:

- a) sie informiert über Verfahrenswege,
- b) sie informiert über Hilfemöglichkeiten und stellt entsprechende Kontaktdaten zur Verfügung,
- c) bei Bedarf unterstützt sie bei der ersten Kontaktaufnahme,
- d) sie pflegt Kontakt zu den verschiedenen Stellen.

(3) Die Kontaktdaten der Vertrauensperson sind in geeigneter Weise zu veröffentlichen.

(4) Die Vertrauenspersonen nehmen an den Treffen der Vertrauenspersonen in der Evangelischen Kirche im Rheinland teil.

(5) Die Vertrauensperson ist in allen Angelegenheiten, die ihrer Natur nach vertraulich sind oder als solche bezeichnet werden, zur Verschwiegenheit verpflichtet.

### **3. Abschnitt: Meldepflicht**

#### **§ 9**

(1) Wendet sich eine Ehrenamtliche oder ein Ehrenamtlicher an die Vertrauensperson wegen der Einschätzung eines Verdachts auf sexualisierte Gewalt oder eines Verstoßes wegen das Abstinenzgebot, stellt die Vertrauensperson den Kontakt zur Ansprechstelle her.

(2) Meldet eine Ehrenamtliche oder ein Ehrenamtlicher einen begründeten Verdacht auf sexualisierte Gewalt oder einen Verstoß gegen das Abstinenzgebot an die Vertrauensperson ist diese verpflichtet, die Meldung an die Meldestelle weiter zu geben und den Kontakt zwischen der oder dem Ehrenamtlichen und der Meldestelle herzustellen. Damit gilt die Meldepflicht als erfüllt.

#### **§ 10**

(1) Wendet sich eine Ehrenamtliche oder ein Ehrenamtlicher wegen der Einschätzung eines Verdachts auf sexualisierte Gewalt oder eines Verstoßes gegen das Abstinenzgebot oder wegen der Meldung eines begründeten Verdachts 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 Ansprech- und Meldestelle zu unterstützen.

(2) Meldet eine beruflich Mitarbeitende oder ein beruflich Mitarbeitender einen Verdacht an die Vorgesetzte oder den Vorgesetzten, an ein Mitglied des Leitungsorgans 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 müssen. 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.

### **4. Abschnitt: Übergangsregelung, Inkrafttreten**

#### **§ 11**

(1) Für Mitarbeitende und Honorarkräfte, die nach geltendem Recht bereits erweiterte Führungszeugnisse vorlegen müssen, z. B. im Bereich der Kinder- und Jugendhilfe, und für die bereits die Rechtspflicht besteht, diese in wiederkehrenden Zeiträumen erneut vorzulegen, gelten die laufenden Fristen unabhängig vom Inkrafttreten des Gesetzes zum Schutz vor sexualisierter Gewalt.

- (2) Für Mitarbeitende, die bereits beschäftigt werden und die bisher kein erweitertes Führungszeugnis vorlegen mussten, muss die Aufforderung zur Vorlage des Führungszeugnisses so rechtzeitig erfolgen, dass es spätestens bis zum 31.12.2021 vorgelegt werden kann. Gleiches gilt für die Ehrenamtlichen und Honorarkräfte, die bereits tätig sind und erstmalig ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen müssen.
- (3) Für Mitarbeitende, die nach geltendem Recht bereits einmalig ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen mussten, gilt eine Frist für die erneute Vorlage, die sich ab dem letzten Vorlagedatum berechnet, sofern seit der letzten Vorlage nicht fünf Jahre vergangen sind. Sind fünf Jahre vergangen, muss die Aufforderung zur Vorlage des Führungszeugnisses so rechtzeitig erfolgen, dass es spätestens bis zum 31. Dezember 2021 vorgelegt werden kann.
- (4) Das Leitungsorgan muss die Schutzkonzepte für die Körperschaft und ihre unselbstständigen Einrichtungen spätestens bis zum 31. Dezember 2021 beschließen. Gleiches gilt für die erforderliche Änderung bereits bestehender Schutzkonzepte. Die Schutzkonzepte sind nach der erstmaligen Erstellung und nach jeder Änderung dem Aufsichtsorgan zeitnah zur Kenntnis vorzulegen.

## § 12

Diese Verordnung tritt am Tag nach der Veröffentlichung im Kirchlichen Amtsblatt in Kraft.

<b>Gefährdungspotenzial nach Art, Intensität und Dauer</b>	
<b>Niedrig</b>	<b>Hoch</b>
<b>Art</b>	
Kein Missbrauch eines besonderen Vertrauensverhältnisses möglich	Missbrauch eines besonderen Vertrauensverhältnisses möglich
Kein Hierarchie- / Machtverhältnis	Bestehen eines Hierarchie- / Machtverhältnisses
Merkmal der Schutzbefohlenen, zu denen Kontakt besteht: keine Behinderung, kein besonderes Abhängigkeitsverhältnis	Merkmal der Schutzbefohlenen, zu denen Kontakt besteht: Behinderung, besonderes Abhängigkeitsverhältnis
Merkmal bei Kindern und Jugendlichen, zu denen Kontakt besteht: höheres Alter, keine Altersdifferenz	Merkmal bei Kindern und Jugendlichen, zu denen Kontakt besteht: junges Alter, signifikante Altersdifferenz

<b>Intensität</b>	
Tätigkeit wird gemeinsam mit anderen wahrgenommen.	Tätigkeit wird allein wahrgenommen.
Sozial offener Kontext hinsichtlich – Räumlichkeit oder strukturelle Zusammensetzung oder Stabilität der Gruppe	Sozial geschlossener Kontext hinsichtlich – Räumlichkeit oder – strukturelle Zusammensetzung oder Stabilität der Gruppe
Tätigkeit mit Gruppen	Tätigkeit mit einzelнем Schutzbefohlenen
Geringer Grad an Intimität	Hoher Grad an Intimität
kein Wirken in Privatsphäre des Schutzbefohlenen (z. B. Körperkontakt)	Wirken in Privatsphäre des Schutzbefohlenen (z. B. Körperkontakt)

<b>Dauer</b>	
Einmalig / punktuell / gelegentlich	von gewisser Dauer / Regelmäßigkeit / umfassende Zeitspanne
regelmäßig wechselnde Schutzbefohlene	dieselben Schutzbefohlenen für gewisse Dauer

## 2.1.2 BEISPIEL EINER SELBSTVERPFLICHTUNGSERKLÄRUNG

### 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

## 2.1.3 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 wird. Evtl. ist es eine Arbeitserleichterung, nicht zwei Listen zu führen, auch wenn die Personenkreise nicht identisch sind. Der unten stehende 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.

### 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 \_\_\_\_\_ geführt, 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, Gemeindebüro, 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.

### Hilfestellung für die Verantwortliche oder den Verantwortlichen:

<b>Was ist zu tun, wenn Ehrenamtliche oder „einfache“ Praktikant*innen, ihre Tätigkeit ab dem 1.1.2021 neu aufnehmen?</b>
Wird die Tätigkeit in einem Arbeitsbereich aufgenommen, in dem die Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses geprüft werden muss? Siehe Beschluss des Presbyterium unter B. 2
<input type="checkbox"/> <b>JA</b> <input type="checkbox"/> <b>NEIN</b> >> nichts weiter zu veranlassen
Gilt Vorlagepflicht in dem Arbeitsbereich immer?
<input type="checkbox"/> <b>JA</b> >> weiter mit Information an Zuständigen für Einholung erweitertes Führungszeugnis
Gilt Vorlagepflicht nur nach Prüfung?
<input type="checkbox"/> <b>JA</b> >> die Vorsitzende oder der Vorsitzender des Presbyteriums muss dann die Vorlagepflicht prüfen
<input type="checkbox"/> Muster Prüfschema ausfüllen (siehe 5.1) und zu den Personalunterlagen nehmen.
<input type="checkbox"/> Es muss kein Führungszeugnis vorgelegt werden – nichts weiter zu veranlassen.
<input type="checkbox"/> Es muss ein Führungszeugnis vorgelegt werden – dann weiter mit Information an Zuständigen für Einholung erweitertes Führungszeugnis.
<b>Einholung des Führungszeugnisses</b>
<input type="checkbox"/> Aufforderung zur Vorlage des erw. Führungszeugnisses
<input type="checkbox"/> Einsichtnahme
<input type="checkbox"/> Keine Eintragung vorhanden – Wiedervorlage vermerken, damit vor Ablauf von 5 Jahren aktuelles FZ angefordert werden kann.
<input type="checkbox"/> Eintragung vorhanden: >> in Personalunterlagen vermerken: Ausstellungsdatum des Führungszeugnisses; Datum der Einsichtnahme; Umstand, dass Eintragung vorhanden >> Beschluss des Presbyteriums herbeiführen.
<input type="checkbox"/> Presbyterium stellt durch Beschluss fest, dass eine Voraussetzung für die Tätigkeit fehlt oder entfallen ist (siehe Art. 47 Satz 1 Kirchenordnung).
<input type="checkbox"/> Mitteilung des Beschlusses an Ehrenamtliche / Praktikant*innen

## 2.1.3 BEISPIEL FÜR EIN PRÜFSHEMA ZUR NOTWENDIGKEIT DER EINSICHTNAHME IN EIN FÜHRUNGSZEUGNIS FÜR EHRENAMTLICH TÄTIGE PERSONEN

<b>Tätigkeit:</b>	
Es besteht Kontakt zu Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen.	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>Art:</b>			
Vertrauensverhältnis			
Hierarchie- / Macht - / Abhängigkeitsverhältnis			
Altersdifferenz			
Risikofaktoren des bzw. der Schutzbefohlenen / Verletzlichkeit			
<b>Intensität:</b>			
Abwesenheitszeiten weiterer Personen			
Bei Gruppen: Häufigkeit von Mitgliederwechseln			
Geschlossenheit (fehlende Einsehbarkeit) der Räumlichkeiten			
Grad an Intimität des Kontaktes / Wirken in die Privatsphäre			
<b>Dauer:</b>			
Zeitlicher Umfang			
Regelmäßigkeit			

### Abschließende Einschätzung:

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)

<b>Gefährdungspotenzial nach Art, Intensität und Dauer</b>	
<b>Niedrig</b>	<b>Hoch</b>
<b>Art</b>	
Kein Missbrauch eines besonderen Vertrauensverhältnisses möglich	Missbrauch eines besonderen Vertrauensverhältnisses möglich
Kein Hierarchie- / Machtverhältnis	Bestehen eines Hierarchie- / Machtverhältnisses
Merkmal der Schutzbefohlenen, zu denen Kontakt besteht: keine Behinderung, kein besonderes Abhängigkeitsverhältnis	Merkmal der Schutzbefohlenen, zu denen Kontakt besteht: Behinderung, besonderes Abhängigkeitsverhältnis
Merkmal bei Kindern und Jugendlichen, zu denen Kontakt besteht: höheres Alter, keine Altersdifferenz	Merkmal bei Kindern und Jugendlichen, zu denen Kontakt besteht: junges Alter, signifikante Altersdifferenz

<b>Intensität</b>	
Tätigkeit wird gemeinsam mit anderen wahrgenommen.	Tätigkeit wird allein wahrgenommen.
Sozial offener Kontext hinsichtlich – Räumlichkeit oder strukturelle Zusammensetzung oder Stabilität der Gruppe	Sozial geschlossener Kontext hinsichtlich – Räumlichkeit oder – strukturelle Zusammensetzung oder Stabilität der Gruppe
Tätigkeit mit Gruppen	Tätigkeit mit individuellem Schutzbefohlenen
Geringer Grad an Intimität	Hoher Grad an Intimität
kein Wirken in Privatsphäre des Schutzbefohlenen (z. B. Körperkontakt)	Wirken in Privatsphäre des Schutzbefohlenen (z. B. Körperkontakt)

<b>Dauer</b>	
Einmalig / punktuell / gelegentlich	von gewisser Dauer / Regelmäßigkeit / umfassende Zeitspanne
regelmäßig wechselnde Schutzbefohlene	dieselben Schutzbefohlenen für gewisse Dauer

Evangelischer Kirchenkreis Kleve · Niersstraße 1 · 47574 Goch

Zur Vorlage

beim Einwohnermeldeamt / Bürgerbüro

**Erweitertes Führungszeugnis gemäß § 30a Abs. 2 Bundeszentral-  
registergesetz (BZRG)**

Sehr geehrte Damen und Herren,

gemäß § 5 Abs. 3 des Kirchengesetzes zum Schutz vor sexualisierter Gewalt der Evangelischen Kirche im Rheinland müssen sowohl hauptamtlich Mitarbeitende als auch ehrenamtlich Tätige ein erweitertes Führungszeugnis nach § 30 a BZRG in der jeweils geltenden Fassung vorlegen.

Frau xxxx , geb. am xxxxx in xxxxx, wohnhaft \_\_\_\_\_, 47xxx Klevel, ist Mitarbeitende der Ev. Kirchengemeinde xxx und ist aufgefordert, ein erweitertes Führungszeugnis nach § 30 a Abs. 1 BZRG hier vorzulegen.

Die Evangelische Kirchengemeinde xxx ist eine Körperschaft des öffentlichen Rechts gemäß Artikel 140 Grundgesetz (GG) i. V. m. Artikel 137 Abs. 5 Weimarer Reichsverfassung (WRV) und gehört der Evangelischen Kirche im Rheinland (EKiR) an. Er ist an die Kirchengesetze der EKiR und damit auch an § 5 Abs. 3 des Kirchengesetzes zum Schutz vor sexualisierter Gewalt ([www.kirchenrecht-rheinland.de](http://www.kirchenrecht-rheinland.de); Nr. 637, ab dem 1. Januar 2021) gebunden. Die Voraussetzungen nach § 30 a Abs. 1 Nr. 1 BZRG liegen damit vor.

Mit freundlichen Grüßen  
im Auftrag

(xxxxxxx)

EVANGELISCH AM  
NIEDERRHEIN



**Evangelischer  
Kirchenkreis  
Kleve**

[www.kirchenkreis-kleve.de](http://www.kirchenkreis-kleve.de)

Personalverwaltung

Niersstraße 1 · 47574 Goch

Tel. 0 28 23 / 9 444-42

Fax 0 28 23 / 9 444-11

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

**Bearbeiter/in:**  
Astrid Bouvelet

**Aktenzeichen:**

**Datum:**

Bank für Kirche und Diakonie eG

IBAN:

DE51350601901010221010

BIC: GENODED1DKD

Volksbank an der Niers eG

IBAN:

DE49320613840002233010

BIC: GENODED1GDL

Dokumentation über die Vorlage  
eines erweiterten Führungszeugnisses  
Ev. Kirchengemeinde ...

Der Mitarbeiter/ die Mitarbeiterin

\_\_\_\_\_

hat mir am \_\_\_\_\_

ein erweitertes Führungszeugnis nach §30a BZRG vorgelegt.

Das Führungszeugnis ist auf den \_\_\_\_\_ ausgestellt und enthielt keine Eintragungen.

*[Das erweiterte Führungszeugnis darf nicht älter als 3 Monate sein. Eine erneute Einsichtnahme ist nach fünf Jahren vorzunehmen.]*

..., den \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
Der/die Vorsitzende

## Beispielliste

Ein klarer Rahmen für Verhaltensregeln ist für viele Fragen besonders wichtig:

- **Nähe und Distanz** -> wieviel körperliche Nähe ist akzeptabel, was ist ganz klar unangemessen?
- **Kommunikation** -> Wie locker darf die Kommunikation mit den Kindern/Jugendlichen sein? Welche Themen / Wortwahl sind auszuklammern?
- **Privatkontakte** -> sind private Treffen erlaubt? In welchem Maße? Was ist mit WhatsAppgruppen- / Telefonkontakt?
- **Übernachtungen** -> Wie werden Schlafmöglichkeiten bei Übernachtungen zugeteilt? Wo schläft der/die Leiter\*in?
- Dürfen Kinder/Jugendliche im Privatfahrzeug mitgenommen werden?
- ....

Natürlich kann diese Liste durch weitere Punkte ergänzt werden.

Es wird bei Unsicherheiten oder mangelnder Erfahrung empfohlen sich diesbezüglich fachlichen Rat bei einem/r Multiplikator\*in oder im Jugendreferat einzuholen.

## Beratungsstellen mit professionellen Hilfsangeboten

- **Wildwasser Duisburg e.V.**

Beratungsstelle zu sexueller Gewalt  
Lutherstraße 36  
47058 Duisburg

Telefon 0203 – 343016

E-Mail [info@wildwasser-duisburg.de](mailto:info@wildwasser-duisburg.de)

[www.wildwasser-duisburg.de](http://www.wildwasser-duisburg.de)

- **Sag's e.V.**

Beratung und Prävention gegen sexuelle Gewalt an Kindern und Jugendlichen  
Düsseldorfer Str. 16  
40764 Langenfeld

Telefon 02173 – 82765

E-Mail [info@sags-ev.de](mailto:info@sags-ev.de)

[www.sags-ev.de](http://www.sags-ev.de)

- **Gegenwind e. V.**

Beratungsstelle gegen sexuellen Missbrauch an Kindern und Jugendlichen  
Essener Straße 13  
46236 Bottrop

Telefon 02041 – 20811

E-Mail [gegenwind-bottrop@t-online.de](mailto:gegenwind-bottrop@t-online.de)

[www.gegenwind.org](http://www.gegenwind.org)

### 3.1.1 SACHDOKUMENTATION

FESTSCHREIBUNG AB DER ERSTEN VERMUTUNG	
Beobachtung oder Mitteilung	
Datum	
Ort	
Name / Alter der betroffenen Person	
Name / Alter der tatverdächtigen Person	
Beziehungsstatus der Personen	
Name von Zeugen, nur wenn vorhanden (nicht selber ansprechen!)	

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

**Die Sachdokumentation und der Reflexionsbogen müssen ordnungsgemäß vernichtet werden, wenn die Einschätzung des Verdachts eindeutig ergeben hat, dass es sich um einen unbegründeten Verdacht handelte!**

### 3.1.1 REFLEXIONSDOKUMENTATION

REFLEXIONSDOKUMENTATION	
Persönliche Eindrücke	
Alternative Erklärungsmöglichkeiten	
Eigene Vermutungen und Hypothesen	
Mögliche Unterstützung des Betroffenen aus dessen Umfeld	
Nächste Schritte	
Reaktionen anderer machen mit mir	
Was mir noch wichtig ist	
Weiterleitung der Informationen an Vertrauensperson	

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

**Der Reflexionsbogen und die Sachdokumentation müssen ordnungsgemäß vernichtet werden, wenn die Einschätzung des Verdachts eindeutig ergeben hat, dass es sich um einen unbegründeten Verdacht handelte!**

## Verdachtsstufen

VERDACHTSSTUFEN	BESCHREIBUNG	BEISPIELE	BEISPIELE
unbegründeter Verdacht	Die Verdachtsmomente ließen sich durch überprüfbare Erklärungen <b>zweifelsfrei</b> als <b>unbegründet</b> 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 <b>erheblich und plausibel</b> .	Ein vierjähriges Kind berichtet detailliert von sexuellen Handlungen eines Erwachsenen.	Bewertung der vorliegenden Informationen, Vertrauensperson und Meldestelle informieren, wenn sich Verdacht gegen kirchliche Mitarbeitende 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 <b>direkte oder sehr stark indirekte Beweismittel</b> .	Täter*in wurde direkt bei sexuellen Handlungen beobachtet oder hat diese selbst eingeräumt. Fotos und Videos sexueller Handlungen zeigen sexuelles Wissen und sexualisiertes Verhalten, das nur durch alters-unangemessene Erfahrungen entstanden sein kann.	Vertrauensperson und Meldestelle informieren, wenn Verdacht gegen kirchlichen Mitarbeitenden 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.

In Anlehnung an das EKD-Schulungsmaterial: Hinschauen, Helfen, Handeln, 2017

Hat sich eine Vermutung erhärtet und ist es zu einer Strafanzeige gekommen, so bedeutet das für alle Beteiligten, die Strafverfolgungsbehörde zu unterstützen. Es bedeutet aber auch eine lange Zeit des Wartens und Aushaltens! Die Strafverfolgungsbehörde ermittelt, gibt ihre

Ergebnisse an die Staatsanwaltschaft weiter und diese wiederum prüft, ob es zu einem Strafprozess kommt. Dieser Vorgang kann mehrere Monate in Anspruch nehmen. Auch der Prozess kann sich über einen längeren Zeitraum erstrecken.