Schutzkonzept

der Ev. Kirchengemeinde Weeze
zum Schutz vor sexualisierter Gewalt
an Kindern und Jugendlichen

INHALTSVERZEICHNIS

Präambel **3**

Was verstehen wir unter sexualisierter Gewalt? **3**

1. Risikoanalyse **4**
1.1 **Räumlichkeiten** 4
1.2 **Kinder- und Jugendgruppen der Ev. Kirchengemeinde Weeze** 5
1.3 **Personalverantwortung** 5
1.4 **Zugänglichkeit Informationen** 6

2. Prävention **6**
2.1 **Information über das Schutzkonzept** 6
2.2 **Selbstverpflichtung** 7
2.3 **Vorlage eines erweiterten polizeilichen Führungszeugnisses** 7
2.4 Schulungen / Fort- und Weiterbildungen 9
2.5 **Informationsmöglichkeiten** 9
2.6 **Verantwortliche Ansprechpersonen in der Ev. Kirchengemeinde Weeze** 9

3. Krisenintervention **10**
3.1 **Allgemeine Regeln** 10
3.2 Vorgehensweise nach einer Beobachtung bzw. nach einem Gespräch 10
3.3 **Schaubild Interventionsplan** 12

4. Kontaktdaten und wichtige Adressen **13**

Schlusswort **14**

Anhänge

Schutzkonzept der Ev. Kirchengemeinde Weeze zum Schutz vor sexualisierter Gewalt an Kindern und Jugendlichen

Ev. Kirchengemeinde Weeze
Wasserstraße 55
47652 Weeze
(Stand: Juni 2022)

Präambel

Der Apostel Paulus zeichnet mit seinem Wort von Gemeinde als Leib Christi ein eindrückliches Bild dafür, dass Christenmenschen nicht nur je persönlich, sondern auch als Gemeinschaft in die Nachfolge Jesu Christi berufen sind. Darum verstehen wir als Evangelische Kirchengemeinde Weeze unsere Gemeindearbeit vor allem als Beziehungsarbeit. Es geht um die Beziehungen der Menschen untereinander und miteinander und um die Beziehung zu Gott.

Die Gemeinde übernimmt Verantwortung für alle Menschen, die ihr anvertraut sind. Das gilt insbesondere für die Kinder und Jugendlichen. Denn eins ist klar: „Wenn ein Glied (am Leib Christi) leidet, so leiden alle Glieder mit.“ (1. Kor 12, 26 a) Darum hat das Presbyterium der Evangelischen Kirchengemeinde Weeze dieses Schutzkonzept zum Schutz vor sexualisierter Gewalt gegen Kinder und Jugendliche erarbeitet. Es beinhaltet eine Risikoanalyse und formuliert Maßnahmen zur Prävention in unserer Gemeinde. Unter einer fortwährenden Einübung einer „Kultur der Achtsamkeit“ wird das Schutzkonzept spätestens alle zwei Jahre überarbeitet und ggf. angepasst.

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. Die Täter*in nutzt dabei ihre*seine Macht- und Autoritätsposition gegenüber der minderjährigen Person aus und verpflichtet das Opfer zur Geheimhaltung, womit es zur Sprachlosigkeit und Wehrlosigkeit verurteilt ist.
Eine sexuelle Handlung im Sinne dieser Definition kann verbal oder nonverbal stattfinden. Sie kann ebenso durch Aufforderung oder durch Tätlichkeiten geschehen.
(vgl. zur Definition § 2 des Kirchengesetzes der EKiR zum Schutz vor sexualisierter Gewalt)

1. Risikoanalyse

1.1 Räumlichkeiten

Die Kirche

Im Zusammenhang mit dem Konfi 3 Kurs und dem Konfi 8 Kurs sowie bei der Vorbereitung von Jugendgottesdiensten wird unsere einschiffige Kirche auch außerhalb von Gottesdiensten von Kinder- und Jugendgruppen genutzt. Im hinteren Bereich befinden sich der Heizungsraum und ein kleiner Lagerraum mit den Schaltern für Glocken und Beleuchtung. Diese Räume werden von Unbefugten nicht betreten und sind in der Regel geschlossen. Vorne rechts führt eine Tür zur Sakristei. Es gibt auch eine Orgelempore.

Die Grünanlage vor, neben und hinter der Kirche mit Rasen, Büschen und Bäumen ist relativ gut einsichtig.

Konsequenz:
Die Mitarbeitenden achten darauf, dass Kinder und Jugendliche sich in vorher abgesprochenen Bereichen aufhalten, z.B. bei einer Kirchraumerkundung. Ihnen ist ihre besondere Sorgfalt bei der Aufsicht im Außenbereich der Kirche bewusst.

Das Gemeindehaus

Das Gemeindehaus ist ein Gebäudekomplex, der sich aus verschiedenen Umbaumaßnahmen hin zur jetzigen Gestalt entwickelt hat. Es besteht zum einen aus dem „alten Pfarrhaus“ mit mehreren Kellerräumen und einem Obergeschoss. Im Erdgeschoss befinden sich der Flur mit einem über Stufen zu erreichenden Hinterausgang zum Garten, die Küche und ein von der Küche zu erreichender Nebenraum (früherer Sitzungsraum). Im Obergeschoss befinden sich rechts und links zwei Gruppenräume und in der Mitte jeweils eine Herren- und Damentoilette.
An das „alte Pfarrhaus“ schließt sich ein „Übergangsraum“ mit Sitzecke und Kamin (nicht in Gebrauch) und Besprechungsecke an.
Durch eine Schiebetür und eine Stufenanlage kommt man in den Gemeindesaal. Auf der anderen Seite befinden sich die Sanitäranlagen (Herren-, Damen-, Behindertentoilette), die Garderobe mit Kickertisch und die Tür zur sich anschließenden Garage, die als Lagerraum genutzt wird. Eine weitere Eingangstür zum Gemeindehaus befindet sich im Garderobenbereich.
Vom Gemeindesaal führen drei Türen in den Garten, der im Prinzip überschaubar ist, aber aufgrund von Büschen im Randbereich auch „Versteckmöglichkeiten“ bietet.

In der Unübersichtlichkeit der Räumlichkeiten steckt ein großes Risikopotential.

Konsequenz:
Alle Mitarbeitenden der Kinder- und Jugendarbeit sind mit den Räumlichkeiten des Gemeindehauses vertraut. Sie achten darauf, dass die Kinder und Jugendlichen sich in den Räumen aufhalten, die für die Gruppentreffen vorgesehen sind. Die Küche und der

Nebenraum sind keine Aufenthaltsräume. Die Tür zu den Kellerräumen ist verschlossen zu halten. Die Kellerräume dürfen nur von Befugten betreten werden, genauso der Lagerraum neben der Garderobe.

1.2 Kinder- und Jugendgruppen der Ev. Kirchengemeinde Weeze

Mutter-Kind-Gruppen:

Die Mutter-Kind-Gruppen treffen sich jeweils wöchentlich in Selbstorganisation in unserem Gemeindehaus. Es gibt jeweils eine verantwortliche Ansprechpartnerin, die Teilnahme-Listen führt.
Die Kinder befinden sich in einem Alter von 0-3 Jahren und werden immer von einem Eltern- oder Großelternteil oder einer Tagesmutter begleitet, dem die Aufsichtspflicht obliegt.

Kirchlicher Unterricht:

Der kirchliche Unterricht gliedert sich in der Ev. Kirchengemeinde Weeze in den Konfi 3 Kurs und den Konfi 8 Kurs, die jeweils eigene Organisationsformen haben.

Konfi 3-Kurs:

Die Kinder besuchen in der Regel das 3. Schuljahr und sind ca. 8-9 Jahre alt.
Der Unterricht erstreckt sich ungefähr über ein halbes Jahr und gliedert sich in Kleingruppentreffen und Großgruppentreffen, die im Gemeindehaus stattfinden. Die Kleingruppen treffen sich wöchentlich und werden von zwei Teamer*innen begleitet, denen die Aufsichtspflicht obliegt. Die Großgruppentreffen finden 3-4 mal statt und werden von der Pfarrerin geleitet. Die Teamer*innen der Kleingruppen sind in der Regel auch bei den Großgruppentreffen anwesend.

Konfi 8-Kurs:

Der Konfi 8-Kurs wird in Kooperation zwischen den Kirchengemeinden Uedem und Weeze durchgeführt. Die Treffen des einjährigen Kurses finden zur Hälfte in Weeze und zur Hälfte in Uedem statt.
Die Jugendlichen besuchen in der Regel das 8. Schuljahr und sind zwischen 13 und 15 Jahren alt. Die Gruppe trifft sich an 6-10 Nachmittagen pro Standort für 2-3 Stunden. Sie wird von der Pfarrerin geleitet, der auch die Aufsichtspflicht obliegt. Ein begleitendes Team von Jugendlichen soll aufgebaut werden.
Der Konfi-draußen-Tag – eine Art Wandertag in der Umgebung von Uedem / Weeze - und das Konfi – Wochende finden ohne Übernachtung statt. Die Jugendlichen werden dabei mindestens von der Pfarrerin und einer weiteren erwachsenen Person begleitet.

1.3 Personalverantwortung

Die letztendliche Personalverantwortung liegt für angestellte Mitarbeitende bei dem Presbyterium. 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 NichtHandeln eine Mitverantwortung.

Die*der Presbyteriumsvorsitzende hält die Einhaltung aller rechtlichen Regelungen (Vorlage der Führungszeugnisse, Selbstverpflichtung aller Mitarbeitenden) mit Hilfe des Gemeindebüros nach.
Das Presbyterium legt die Standards der inhaltlichen Arbeit fest, die in der Kommunikation mit allen Mitarbeitenden über die Selbstverpflichtungserklärung erläutert werden:

- Bei Bewerbungsgesprächen und Gesprächen mit interessierten potenziellen Ehrenamtlichen wird das Thema „Schutz vor sexualisierter Gewalt“ aufgegriffen und das Schutzkonzept wird vorgestellt.
- Auf die Pflicht bzw. Möglichkeit zur Fortbildung zum Thema „Schutz vor sexualisierter Gewalt“ wird durch Gespräch, Email und / oder Aushang hingewiesen.
- Der Schutz der Kinder und Jugendlichen beginnt mit respektvollem Verhalten gegenüber jedem Menschen und hat oberste Priorität. Für den verantwortungsvollen Umgang mit Nähe und Distanz gegenüber Kindern und Jugendlichen wird sensibilisiert.

1.4 Zugänglichkeit der Informationen

Informationen bezüglich Kindesschutzmaßnahmen, Ansprechpersonen und Schulungen sind im Gemeindebüro zur Einsicht und auch zur Mitnahme vorhanden.
Einsichtnahme in das Schutzkonzept ist jederzeit möglich.

2. Prävention

Ziel aller Präventionsmaßnahmen ist die Vorbeugung möglicher Gefährdungen von Kindern und Jugendlichen. Die Verantwortung dafür liegt bei den Erwachsenen. Darum soll in unserer Gemeinde ein Klima der offenen und sensiblen Auseinandersetzung mit dem Thema „Sexualisierte Gewalt / Sexueller Missbrauch“ geschaffen werden. Das Schutzkonzept richtet sich daher an alle beruflich Mitarbeitenden und Ehrenamtlichen und letztlich an alle Gemeindeglieder, damit eine „Kultur der Achtsamkeit“ entwickelt werden kann.

2.1 Information über das Schutzkonzept

Alle beruflichen und ehrenamtlichen Mitarbeitenden unserer Gemeinde sind darüber informiert, dass ein Schutzkonzept vor sexualisierter 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 der*dem Presbyteriumsvorsitzenden informiert.

- Alle ehrenamtlich Mitarbeitenden ab 14 Jahren werden durch eine hauptverantwortliche Person für das Thema sensibilisiert und über das Schutzkonzept informiert. Regelmäßige, altersspezifische Fortbildungen werden für alle Mitarbeitenden verpflichtend angeboten.

2.2 Selbstverpflichtung

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 in dieser Selbstverpflichtung 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 und unterzeichnen die Selbstverpflichtung (siehe Anhang).

Die Auseinandersetzung mit und das Unterschreiben der Selbstverpflichtung 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 sich, die angesprochenen Punkte ernst zu nehmen und sie nach Kräften und bestem Wissen und Gewissen umzusetzen.

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

Das erweiterte polizeiliche Führungszeugnis gibt u. a. Auskunft darüber, ob eine Person nach §§ 171, 174 bis 174 c, 176 bis 180 a, 181 a, 182 bis 184 g, 184 i, 184 j StGB sowie nach § 201 a Absatz 3, 225 StGB und §§ 232 bis 233 a, 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 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 <u>kontinuierlich</u> kinder- und jugendnah tätig sind** als Teamer*innen in den Konfi 3-Kursen, in Konfi 8-Kursen oder im Jugendgottesdienst, legen ebenfalls ein erweitertes polizeiliches Führungszeugnis vor.
- **Auch die Mitglieder des Presbyteriums legen ein erweitertes Führungszeugnis vor.** Sie unterstreichen damit, dass es bei der Vorlage des erweiterten polizeilichen Führungszeugnisses nicht um einen „Generalverdacht" gegenüber Mitarbeitenden geht, sondern um Transparenz und Verantwortung.

Beantragung und Finanzierung:
Das erweiterte Führungszeugnis wird von der*dem Mitarbeitenden selbst bei der zuständigen Behörde (Meldebehörde) beantragt. Eine Bescheinigung, aus der hervorgeht, dass die Kirchengemeinde als Arbeitgeberin ein solches Zeugnis verlangt, wird der*dem (zukünftigen) Mitarbeitenden ausgehändigt (Muster vgl. Anhang). Anfallende Kosten werden von der Kirchengemeinde erstattet.

Einsicht, Aufbewahrung und Verwaltung:
Einsicht in das erweiterte polizeiliche Führungszeugnis nimmt für die Kirchengemeinde die*der Vorsitzende des Presbyteriums. Er/Sie ist schweigepflichtig. Die Kenntnisnahme wird dokumentiert. 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.

2.4 Schulungen / Fort- und Weiterbildung

Um beruflich und ehrenamtlich Mitarbeitende sensibel zu halten und auch weiter zu sensibilisieren, ermöglichen wir allen die regelmäßige Teilnahme an Schulungen, die von Seiten des Kirchenkreises und / oder der Landeskirche oder anderer Einrichtungen organisiert werden. Kontaktperson für den Bereich Schulung oder Fortbildung des Ev. Kirchenkreises Kleve ist die Jugendbildungsreferentin, Yvonne Petri, Tel-Nr. 0 28 23 / 94 44-35, yvonne.petri@ekir.de.

Für alle Presbyteriumsmitglieder und hauptberuflich Mitarbeitende, sowie die in der Kinder- und Jugendarbeit ehrenamtlich Mitarbeitenden ist dieses Angebot verpflichtend.
Im Gemeindebüro wird die Teilnahme an Schulungen nachgehalten.
Ziel solcher Schulungen ist es, dass **alle Mitarbeitenden, besonders aber diejenigen, die kinder- und jugendnah arbeiten**

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

2.5 Informationsmöglichkeiten

Kinder und Jugendliche werden anhand von Präventionsgrundsätzen (Sechs Mutmacher für Kinder und Jugendliche, siehe Anhang) über ihre Rechte zur Achtung der persönlichen Grenzen und Hilfe in Notlagen an geeigneter Stelle und altersangemessen informiert.
Des Weiteren werden diese Grundsätze an gut sichtbaren Stellen im Gemeindebüro und im Gemeindehaus aufgehängt. Informationsmaterial, welches sowohl Ansprechpersonen und -stellen benennt und auf Informations- und Schulungsveranstaltungen für Eltern und Interessierte hinweist, wird zur freien Mitnahme zur Verfügung gestellt.

2.6 Verantwortliche Ansprechpersonen in der Ev. Kirchengemeinde Weeze

Verantwortliche Ansprechpersonen für Verdachts- und Mitteilungsfälle sexualisierter Gewalt in der Ev. Kirchengemeinde Weeze sind:

1. **Pfarrerin Irene Gierke**
   Tel.: 0160 – 6777 498
   Email: irene.gierke@ekir.de

2. **Pia Heine**
   Tel.: 02837 – 1793
   Mobil: 01523 – 1731 300
   Email: piaheine@online.de

Sie nehmen regelmäßig an Schulungen teil.
Im Verdachts- oder Mitteilungsfall klären sie den notwendigen Handlungsbedarf in Absprache mit den Vertrauenspersonen des Kirchenkreises. Handelt es sich „nur“ um die Einschätzung eines Verdachts auf sexualisierte Gewalt stellt die Vertrauensperson den Kontakt zur Ansprechstelle der EKiR her.

Die Ansprechpersonen 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

Kommt es zu einem Verdachts – oder Mitteilungsfall, sind folgende Sachverhalte durch die Ansprechpersonen zu prüfen und ggf. umzusetzen:

- Kontaktvermittlung zu Beratungsstellen mit professionellen Hilfsangebot?
- ggf. Beratung durch die Ansprechstelle der EKIR?
- Überprüfung der Informations- und Meldepflicht (beruflich Mitarbeitende müssen sich selbst an die Meldestelle wenden, vgl. §§ 9 und 10 Verordnung)
- Information an die*den Superintendent*in?
- Kurzfristige Einberufung des Presbyteriums?
- umgehendes Durchsetzen arbeitsrechtlicher Maßnahmen

3. Kriseninterventionsplan

3.1 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
- Zunächst keine Information an die Eltern, wenn die betroffene Person dies ablehnt!
- Keine unrealistischen Versprechungen machen!
- Alle Gespräche, Schritte und Beobachtungen müssen dokumentiert werden! (vgl. Anlagen Sachdokumentation)
- Die eigenen Grenzen erkennen und sich selber Hilfe holen!

3.2 Vorgehensweise nach einer Beobachtung bzw. einem Gespräch

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

2. Ggf. Einbindung weiterer Ebenen: Informationen an:

- ➔ Die Vertrauensperson des Kirchenkreises
- ➔ Die*den Superintendent*in
- ➔ Presbyterium (Einberufung durch die verantwortliche Ansprechperson der Gemeinde);
- ➔ Meldestelle der EKIR

3. Koordination des Vorgehens:

Die verantwortliche Ansprechperson in der Gemeinde klärt auf und gibt Informationen an die Vertrauensperson des Kirchenkreises weiter.
In Absprache mit ihr werden die nächsten Schritte verabredet und eingeleitet (s. u.2.)

Schaubild Interventionsplan

Ein Fall bzw. begründeter Verdachtsfall wird einer*m Ansprechpartner*in gemeldet

Ruhe bewahren!
Alle Informationen einholen!
Die Vertrauensperson des Kirchenkreises informieren!

Information und ggf. Beratung mit dem Kriseninterventionsteam des Kirchenkreises
Evtl. erste arbeitsrechtliche Konsequenzen (z.B. Freistellung)

Entscheidungsfindung
Kontakt zur Landeskirche / rechtliche Schritte

4. Kontaktdaten und wichtige Adressen

Verantwortliche Ansprechpersonen in der Ev. Kirchengemeinde Weeze

Pfarrerin Irene Gierke
Telefon: 0160 – 6777 498
Email: irene.gierke@ekir.de

Pia Heine
Tel.: 02837 – 1793
Mobil: 01523 – 1731 300
Email: piaheine@ekir.de

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
Email: 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:
Petra Müller
Hans-Böckler-Straße 7
40476 Düsseldorf
Telefon: 0211 – 4562-391 Mobil 0174 9189311
Email: petra.mueller@ekir.de pia-meldestelle@ekir.de

Meldestelle:
Andrea Tylus
Hans-Böckler-Straße 7
40476 Düsseldorf
Telefon: 0211 – 4562-231
Email: andrea.tylus@ekir.de pia-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
Email: juliane.arnold@ekir.de pia-praevention@ekir.de

Ermittelnde Juristin im Landeskirchenamt
Iris Döring
Telefon: 0211 – 4562-283
Email: iris.doering@ekir.de

Büro/Kontakt
Martina Heldmann
Telefon: 0211 – 4562-501
Email: martina.heldmann@ekir.de

www.ekir.de/ansprechstelle/

Zentrale Anlaufstelle der EKD – www.anlaufstelle.help - Tel.-Nr. 0800 – 5040 112

Schlusswort

Dieses Schutzkonzept wurde nach bestem Wissen und Gewissen erarbeitet mit Hilfe der Handreichung „Schutzkonzepte praktisch 2021“, 3. überarbeitete Auflage, und des Schutzkonzeptes des Ev. Kirchenkreises Kleve. Passagen wurden z.T. wörtlich übernommen. Das Schutzkonzept wird spätestens alle zwei Jahre überarbeitet und ggf. angepasst und weiter entwickelt.

Die Kinder- und Jugendarbeit in der Evangelischen Kirchengemeinde Weeze geschieht im Auftrag Gottes, der alle Menschen liebt und die Schwachen schützt. Daher ist unsere Arbeit mit Kindern und Jugendlichen von Respekt, Wertschätzung und Vertrauen geprägt. Auf dieser Basis achten wir die Persönlichkeit und Würde von Kindern und Jugendlichen, gehen wir partnerschaftlich mit ihnen um, respektieren wir individuelle Grenzen und stellen uns gemeinsam mit ihnen unter Gottes Segen.

Anhänge

- Kirchengesetz RS 637 und Verordnung RS 638 15
- Sechs Mutmacher für Kinder und Jugendliche (aus: Schutzkonzepte praktisch 2021) 29
- Selbstverpflichtungserklärung samt Anschreiben 30
- Bescheinigung zur Beantragung des erweiterten Führungszeugnisses samt Aufforderungsschreiben 32
- Dokumentation Einsichtnahme in erweiterte Führungszeugnisse 36
- Beratungsstellen mit professionellen Hilfsangeboten 37

1. Kirchengesetz der Evangelischen Kirche im Rheinland zum Schutz vor sexualisierter Gewalt

2. Vom 15. Januar 2020

3. (Fehler! Linkreferenz ungültig.)

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

4. 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.

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

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

§ 5
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 nach § 171, den §§ 174 bis 174c, den §§ 176 bis 180a, § 181a, den §§ 182 bis 184g, § 184i, § 184j, § 201a Absatz 3, § 225, den §§ 232 bis 233a, § 234, § 235 oder § 236 StGB in der jeweils geltenden Fassung verurteilt worden ist.

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) Leitungsaufgaben

zum Gegenstand haben oder in denen in vergleichbarere Weise die Möglichkeit eines Kontaktes zu Minderjährigen und zu Volljährigen in Abhängigkeitsverhältnissen besteht.

(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 Einrichtungsleitung 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 Aufsichts-pflichten oder sonstiger Pflichten zur Sorge durch Mitarbeitende geschah und Schmerzensgeld- oder Schadensersatzansprüche 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[1] in Kraft.

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

[1] § 11 ist am 17. März 2020 in Kraft getreten.

1. Verordnung zur Durchführung des Kirchengesetzes der Evangelischen Kirche im Rheinland zum Schutz vor sexualisierter Gewalt

2. Vom 11. Dezember 2020

3. (Fehler! Linkreferenz ungültig.)
geändert durch Verordnung vom 21. Mai 2021 (Fehler! Linkreferenz ungültig.)

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:

4. 1. Abschnitt: Erweitertes Führungszeugnis

§ 1[2]

(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)[3] fallen, gelten die Regelungen des Kirchengesetzes zum Schutz vor sexualisierter Gewalt und dieser Verordnung für Ehrenamtliche.

(3) In Honorarverträgen ist die Geltung des Gesetzes zum Schutz vor sexualisierter Gewalt einschließlich der Pflicht zur 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.

[2] § 1 Abs. 3 geändert durch Verordnung vom 21. Mai 2021 (KABl. S. 155) mit Wirkung vom 16. Juli 2021.
[3] 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 Leitungsorgans. Die Bewertung ist zu dokumentieren.

§ 3a[4]

Bezüglich der Einsichtnahme in die erweiterten Führungszeugnisse dürfen bei beruflich Beschäftigten nur der Umstand, dass Einsicht in ein Führungszeugnis genommen wurde, das Datum des Führungszeugnisses und die Information, ob die das Führungszeugnis betreffende Person wegen einer Straftat nach § 5 Absatz 1 Nummer 1 Kirchengesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt rechtskräftig verurteilt worden ist, gespeichert werden. Bei ehrenamtlich Tätigen dürfen diese erhobenen Daten nur verarbeitet werden, soweit dies zum Ausschluss der Personen von der Tätigkeit, die Anlass zu der Einsichtnahme in das Führungszeugnis gewesen ist, erforderlich ist. Die Daten sind spätestens drei Monate nach der Beendigung der Tätigkeit zu löschen. Weitergehende staatliche oder kirchliche Bestimmungen bleiben unberührt.

§ 4

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

§ 5[5]

Eine Orientierungshilfe für die Bewertung von Art, Intensität und Dauer des Kontakts mit Minderjährigen und Volljährigen in Abhängigkeitsverhältnissen enthält Anlage 1.

§ 6

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

§ 7[6]

Leitungsaufgaben im Sinne von § 5 Absatz 1 Nummer 3 Buchstabe f) Kirchengesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt liegen vor, wenn

a) eine Person alleine oder als Mitglied eines Organs mit anderen die fachliche, personelle, organisatorische und wirtschaftliche Verantwortung für eine Organisationseinheit wahrnimmt oder

b) wenn einer Person ausdrücklich Leitungsaufgaben übertragen sind und diese mindestens zwei der unter Buchstabe a) beschriebenen Aspekte umfassen.

5. 2. Abschnitt: Vertrauenspersonen

§ 8[7]

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

(2) Die Vertrauensperson hat folgende Aufgaben:

[4] § 3a eingefügt durch Verordnung vom 21. Mai 2021 (KABl. S. 155) mit Wirkung vom 16. Juli 2021.
[5] § 5 neu gefasst durch Verordnung vom 21. Mai 2021 (KABl. S. 155) mit Wirkung vom 16. Juli 2021.
[6] § 7 neu gefasst durch Verordnung vom 21. Mai 2021 (KABl. S. 155) mit Wirkung vom 16. Juli 2021.
[7] § 8 neu gefasst durch Verordnung vom 21. Mai 2021 (KABl. S. 155) mit Wirkung vom 16. Juli 2021.

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) Wendet sich eine berufliche oder ehrenamtliche Mitarbeiterin oder ein beruflicher oder ehrenamtlicher Mitarbeiter wegen der Einschätzung eines Verdachts auf sexualisierte Gewalt oder eines Verstoßes gegen das Abstinenzgebot an die Vertrauensperson, verweist sie diese oder diesen an die Ansprechstelle. Im Falle einer Meldung eines begründeten Verdachts (Verdachtsmomente sind erheblich und plausibel) verweist sie an die Meldestelle. Die Kenntnis eines begründeten Verdachts führt nicht zu einer Meldepflicht der Vertrauensperson im Sinne von § 8 des Kirchengesetzes zum Schutz vor sexualisierter Gewalt. Ab einem vagen Verdacht (Verdachtsmomente lassen zumindest auch an sexuelle Gewalt denken) informiert die Vertrauensperson die Superintendentin oder den Superintendenten in anonymisierter Weise.

(4) Willigt eine ehrenamtliche Mitarbeiterin oder ein ehrenamtlicher Mitarbeiter in die Offenlegung ihrer oder seiner personenbezogenen Daten gegenüber der Meldestelle ein, gilt die Meldepflicht mit der Offenlegung als erfüllt. In diesem Fall darf die Vertrauensperson auch die personenbezogenen Daten im Sinne von § 4 Nummer 1 DSG.EKD und besondere Kategorien personenbezogener Daten im Sinne von § 4 Nummer 2 Buchstaben e) und f) DSG.EKD am Sachverhalt Beteiligter, je nach Umständen des Einzelfalls auch dritter Personen offen legen, soweit dies zur weiteren Erfüllung der Aufgaben der Meldestelle erforderlich ist.

(5) Die Vertrauensperson dokumentiert die von ihr unternommenen Schritte. Die Vertrauensperson darf personenbezogene Daten im Sinne von § 4 Nummer 1 DSG.EKD und besondere Kategorien personenbezogener Daten im Sinne von § 4 Nr. 2 Buchstaben e) und f) DSG.EKD der meldenden oder Beratung suchenden Person, Beteiligter, und je nach Umständen des Einzelfalls auch dritter Personen verarbeiten, soweit dies zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlich ist. Personenbezogene Daten sind unverzüglich zu löschen, wenn sich ein Verdacht als unbegründet herausstellt oder nachdem sie gegenüber der Meldestelle offen gelegt wurden. Für Meldungen ab einem vagen Verdacht gilt im Übrigen § 61 Absatz 6 Satz 2 Nummer 3 und Satz 3 Nummer 2 Pfarrdienstgesetz sinngemäß.

(6) Wenden sich von sexualisierter Gewalt Betroffene an die Vertrauensperson, gelten die Regelungen der vorstehenden Absätze sinngemäß.

(7) Vertrauenspersonen dürfen in Wahrnehmung ihrer Aufgaben keine Seelsorge ausüben.

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

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

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

6. 3. Abschnitt: Meldestelle- und Ansprechstelle/Meldepflicht[8]

§ 9[9]

(1) Beim Landeskirchenamt wird eine Meldestelle gemäß § 7 Kirchengesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt eingerichtet.

(2) Die Meldestelle hat die Aufgabe,

1. Meldungen eines begründeten Verdachts auf sexualisierte Gewalt oder einen Verstoß gegen das Abstinenzgebot entgegenzunehmen und

   a) an das zuständige Leitungsorgan zur Bearbeitung und Ergreifung notwendiger Maßnahmen der Intervention und Prävention (vgl. §§ 7 Absatz 3 Nummer 5 i. V. m. § 8 Absatz 1 Satz 1 Kirchengesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt),

   b) an das zuständige Aufsichtsorgan zur Wahrnehmung seiner Aufsicht und

   c) innerhalb des Landeskirchenamtes zum Zweck der allgemeinen Aufsicht über die kirchlichen Körperschaften, der Dienstaufsicht über Mitarbeitende der Landeskirche, der allgemeinen Disziplinaraufsicht und der Pressearbeit weiterzuleiten,

2. entsprechend den Vereinbarungen zwischen den Gliedkirchen und der EKD zu statistischen Zwecken anonymisierte Daten an die EKD zu melden.

(3) Die Meldestelle darf im Rahmen ihrer Aufgaben bei Meldungen von Mitarbeitenden, Betroffenen und Dritten personenbezogene Daten im Sinne von § 4 Nr. 1 DSG.EKD und besondere Kategorien personenbezogener Daten im Sinne von § 4 Nr. 2 Buchstaben e) und f) DSG.EKD der meldenden Person, der Betroffenen und Beschuldigten, je nach Umständen des Einzelfalls auch dritter Personen verarbeiten, soweit dies zur weiteren Erfüllung der Aufgaben der Meldestelle erforderlich ist.

Zum Schutz personenbezogener Daten gemäß § 4 Nummern 1 und 2 Buchstaben e) und f) DSG.EKD, insbesondere von Betroffenen wie Beschuldigten, wird Mitarbeitenden empfohlen, vor einer Meldung das Beratungsrecht zur Einschätzung eines Verdachts im Sinne von § 8 Absatz 1 Satz 1 Kirchengesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt in Anspruch zu nehmen. Soweit Betroffene sich zur Einschätzung eines Verdachtes an die Meldestelle wenden, gilt Satz 2 entsprechend. Ein Verdacht ist begründet, wenn die geschilderten Umstände erheblich und plausibel sind.

(4) Die Meldestelle legt gegenüber dem zuständigen Leitungsorgan die Daten offen, die zur Durchführung von Interventions- und Präventionsmaßnahmen erforderlich sind. Der zuständigen Aufsicht und den Zuständigen im Landeskirchenamt werden jeweils die Daten offen gelegt, die für ihre Aufgaben erforderlich sind. Betrifft der offen zu legende Verdacht alle mit Vorsitz und stellvertretendem Vorsitz beauftragten Personen des Leitungsorgans, legt die Meldestelle den Verdacht dem Aufsichtsorgan offen.

(5) Das zuständige Leitungsorgan verarbeitet die von der Meldestelle übermittelten Daten zur Durchführung von erforderlichen Interventions- und Präventionsmaßnahmen im Sinne von § 6 Absatz 1 Nummern 1 und 2 Kirchengesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt im Rahmen des geltenden Handlungs- und Notfallplans.

[8] Überschrift des 3. Abschnitts neu gefasst durch Verordnung vom 21. Mai 2021 (KABl. S. 155) mit Wirkung vom 16. Juli 2021.

[9] § 9 neu gefasst durch Verordnung vom 21. Mai 2021 (KABl. S. 155) mit Wirkung vom 16. Juli 2021.

(6) Eine Offenlegung der Daten ehrenamtlich Tätiger an Strafverfolgungsbehörden ist zulässig, wenn dies zur Aufdeckung einer Straftat oder zum Schutz möglicher Betroffener erforderlich erscheint.

(7) Alle personenbezogenen Daten, die nach dem Kirchengesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt und dieser Verordnung verarbeitet werden, sind vor dem Zugriff Unbefugter zu schützen.

(8) Die Ansprechstelle ist eine landeskirchliche Einrichtung. Sie hat folgende Aufgaben:

a) durch allgemeine Beratung zur Präventions- und Interventionsarbeit zu unterstützen, z. B. durch Definition von Standards für die Entwicklung von Schutzkonzepten, Erarbeitung von Handreichungen, Vernetzung und Koordination des fachlichen Austausches von Präventionsfachkräften, Vertrauenspersonen sowie Multiplikatorinnen und Multiplikatoren einschließlich der Schulung der Letzteren (entsprechend § 7 Absatz 3 Nummern 1 und 3 Kirchengesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt),

b) bei einem Verdacht im Sinne von Ziffer 1 den Leitungsorganen Unterstützung im Rahmen des geltenden Notfall- und Handlungsplans anzubieten (sog. Interventionsberatung; vgl. § 7 Absatz 3 Nummer 4 Kirchengesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt),

c) Mitarbeitende auf Nachfrage zur Einschätzung eines Verdachts auf sexualisierte Gewalt oder eines Verstoßes gegen das Abstinenzgebot zu beraten (§ 8 Absatz 1 Satz 2 Kirchengesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt),

d) Anträge Betroffener auf Leistungen zur Anerkennung erlittenen Unrechts entgegenzunehmen und diese an die Unabhängige Kommission zur Entscheidung weiterzuleiten (§ 7 Absatz 3 Nummer 6 Kirchengesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt),

e) sich an der fachlichen Fortentwicklung des Themenkomplexes Umgang mit und Schutz vor sexualisierter Gewalt innerhalb der Landeskirche und der EKD im Sinne von § 7 Absatz 3 Nummer 8 Kirchengesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt zu beteiligen und

f) mit der Zentralen Anlaufstelle help der EKD zusammenzuarbeiten (entsprechend § 7 Absatz 3 Nummer 9 Kirchengesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt).

§ 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.

7. 4. Abschnitt: Diakonie[10]

§ 10a[11]

(1) Beim Diakonisches Werk Rheinland-Westfalen-Lippe e.V. wird für dessen freie Träger eine gemeinsame Meldestelle im Sinne des § 7 Absatz 1 Kirchengesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt eingerichtet. Der Meldestelle werden folgende Aufgaben gem. § 7 Absatz 3 Kirchengesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt übertragen:

a) durch allgemeine Beratung zur Präventions- und Interventionsarbeit unterstützen, z. B. durch Definition von Standards für die Entwicklung von Schutzkonzepten, Erarbeitung von Handreichungen, Vernetzung und Koordination des fachlichen Austausches von Präventionsfachkräften und Multiplikatorinnen und Multiplikatoren einschließlich der Schulung der Letzteren (entsprechend § 7 Absatz 3 Nummern 1 und 3 Kirchengesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt),

b) bei einem Verdacht im Sinne von Ziffer 1 den Leitungsorganen Unterstützung im Rahmen des geltenden Notfall- und Handlungsplans anbieten (sog. Interventionsberatung; vgl. § 7 Absatz 3 Nummer 4 Kirchengesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt),

c) Meldungen bei Verdacht auf sexualisierte Gewalt oder einen Verstoß gegen das Abstinenzgebot entgegennehmen und diese bei begründetem Verdacht

   aa) an das zuständige Leitungsorgan zur Bearbeitung und Ergreifung notwendiger Maßnahmen der Intervention und Prävention weiterzuleiten (vgl. §§ 7 Absatz 3 Nummer 5 i. V. m. 8 Absatz 1 Satz 1 Kirchengesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt) und

   bb) die Landeskirche informieren, soweit ihre allgemeine Aufsicht berührt ist,

d) Mitarbeitende auf Nachfrage zur Einschätzung eines Verdachts auf sexualisierte Gewalt oder eines Verstoßes gegen das Abstinenzgebot beraten (§ 8 Absatz 1 Satz 2 Kirchengesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt),

e) Anträge Betroffener auf Leistungen zur Anerkennung erlittenen Unrechts entgegennehmen und diese an die Unabhängige Kommission zur Entscheidung weiterleiten (§ 7 Absatz 3 Nummer 6 Kirchengesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt),

f) sich an der fachlichen Fortentwicklung des Themenkomplexes Umgang mit und Schutz vor sexualisierter Gewalt innerhalb der Landeskirche und der EKD im Sinne von § 7 Absatz 3 Nummer 8 Kirchengesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt beteiligen und

g) mit der Zentralen Anlaufstelle help der EKD zusammenarbeiten (entsprechend § 7 Absatz 3 Nr. 9 Kirchengesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt) und

h) entsprechend den Vereinbarungen zwischen den Gliedkirchen und der EKD zu statistischen Zwecken anonymisierte Daten an die EKD melden.

(2) Beim Diakonisches Werk Rheinland-Westfalen-Lippe e.V. kann eine gemeinsame Ansprechstelle für die freien Träger errichtet werden. Diese steht den Betroffenen beratend zur Verfügung.

---

[10] 4. Abschnitt neu eingefügt durch Verordnung vom 21. Mai 2021 (KABl. S. 155) mit Wirkung vom 16. Juli 2021.
[11] § 10a neu eingefügt durch Verordnung vom 21. Mai 2021 (KABl. S. 155) mit Wirkung vom 16. Juli 2021.

(3) Für die Meldestelle beim Diakonisches Werk Rheinland-Westfalen-Lippe e.V. gilt im Übrigen § 9 entsprechend.

8. 5. Abschnitt: Übergangsregelung, Inkrafttreten[12]

§ 11[13]

(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 30. Juni 2022 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.

[12] ehemaliger 4. Abschnitt in 5. Abschnitt umgewandelt durch Verordnung vom 21. Mai 2021 (KABl. S. 155) mit Wirkung vom 16. Juli 2021.
[13] § 11 Abs. 4 geändert durch Verordnung vom 21. Mai 2021 (KABl. S. 155) mit Wirkung vom 16. Juli 2021.

Anlage 1

Gefährdungspotenzial nach Art, Intensität und Dauer

Niedrig	**Hoch**
Art	
Kein Missbrauch eines besonderen Vertrauensverhältnisses möglich	Missbrauch eines besonderen Vertrauensverhältnisses möglich
Kein Hierarchie- / Machtverhältnis	Bestehen eines Hierarchie- / Machtverhältnisses
Merkmal der Schutzbefohlenen, zu denen Kontakt besteht: keine Behinderung, kein 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
Intensität	
Tätigkeit wird gemeinsam mit anderen wahrgenommen.	Tätigkeit wird allein wahrgenommen.
Sozial offener Kontext hinsichtlich – Räumlichkeit oder strukturelle Zusammensetzung oder Stabilität der Gruppe	Sozial geschlossener Kontext hinsichtlich – Räumlichkeit oder – strukturelle Zusammensetzung oder Stabilität der Gruppe
Tätigkeit mit Gruppen	Tätigkeit mit einzelnem Schutzbefohlenen
Geringer Grad an Intimität	Hoher Grad an Intimität
kein Wirken in Privatsphäre des Schutzbefohlenen (z. B. Körperkontakt)	Wirken in Privatsphäre des Schutzbefohlenen (z. B. Körperkontakt)
Dauer	
Einmalig / punktuell / gelegentlich	von gewisser Dauer / Regelmäßigkeit / umfassende Zeitspanne
regelmäßig wechselnde Schutzbefohlene	dieselben Schutzbefohlenen für gewisse Dauer

Sechs Mutmacher für Kinder und Jugendliche

1. **Dein Körper gehört dir!**

   Niemand hat das Recht, dich gegen deinen Willen anzufassen! Du darfst selbst bestimmen, wer dich streicheln oder küssen darf. Gegen Berührungen und Blicke, die dir unangenehm sind, egal von wem, darfst du dich wehren!

2. **Vertraue deinem Gefühl!**

   Du kannst dich auf deine Gefühle verlassen, auch wenn jemand dir etwas anderes einreden will. Es gibt angenehme Gefühle, da fühlst du dich gut und wohl. Unangenehme Gefühle sagen dir, dass etwas nicht stimmt, du fühlst dich komisch. Sprich über deine Gefühle, auch wenn es schwierig ist.

3. **Du hast ein Recht, nein zu sagen!**

   Wenn dich jemand gegen deinen Willen anfassen will oder dich zu Dingen überreden will, die dir unangenehm sind, darfst du sagen: „Nein, das will ich nicht!" Trau dich, auch wenn es nicht einfach ist! Du kannst auch laut werden!

4. **Unheimliche Geheimnisse darfst du weitererzählen!**

   Geheimnisse sollen Freude machen, zum Beispiel eine Geburtstagsüberraschung. Geheimnisse, die dir Angst machen, erzählst du jedoch besser weiter, auch wenn du versprochen hast, sie für dich zu behalten.

5. **Du hast ein Recht auf Hilfe!**

   Hole Hilfe, wenn du das brauchst, das kann dir niemand verbieten. Und wenn der, dem du dich anvertraust, dir nicht glaubt, dann gib nicht auf und suche einen anderen, bei dem du dich verstanden fühlst. Hilfe holen ist kein Petzen!

6. **Keiner darf dir Angst machen!**

   Lass dir von niemandem einreden, dass etwas Schreckliches passiert, wenn du ein schlechtes Geheimnis verrätst oder Hilfe holst. Das zeigt nur, dass der andere selbst etwas Schlimmes verbergen möchte.

7. **Du bist nicht schuld!**

   Wenn Erwachsene deine Grenze überschreiten – egal, ob du Nein sagst oder nicht – sind immer die Erwachsenen verantwortlich für das, was passiert.

Evangelische Kirchengemeinde Weeze

Wasserstrasse 55

47652 Weeze

Tel. 02837-346

weeze@ekir.de

Ev. Weeze, Wasserstr. 55, 47652 Weeze

Sehr geehrte ……

Die Evang. Kirchengemeinde Weeze will für Kinder, Jugendliche, Schutzbedürftige jeden Alters ein Ort der Geborgenheit und Sicherheit sein. Ihre Mitarbeit in den Kinder- und Jugendangeboten der Kirchengemeinde Weeze trägt dazu bei, dass dies praktisch und konkret geschieht. Dafür dankt Ihnen das Presbyterium sehr.

Als Leitung der Gemeinde wollen wir das uns Mögliche dazu beitragen, damit Sie sich mit Ihrem Engagement einbringen können. Sie sollen wissen, dass Sie von der Leitung unterstützt und getragen sind. Dazu gehört auch, dass Sie ebenso wie die Kinder und Jugendlichen, mit denen Sie zu tun haben, in der Gemeinde Schutz und Geborgenheit erfahren können.
Darum haben wir ein Schutzkonzept entwickelt, das Ihnen Orientierungshilfe sein soll. Damit wurden Sie vertraut gemacht. Wir bitten Sie, die Selbstverpflichtung zu unterschreiben. Sie wird in der Kirchengemeinde hinterlegt. Das dokumentiert, dass Sie Ihr Verhalten daran ausrichten und schützt Sie ebenso wie die jungen Menschen, mit denen Sie in der Gemeinde arbeiten.

Wir wünschen Ihnen, dass Sie Gottes Begleitung und Segen in Ihrer Mitarbeit immer wieder erfahren.

_____

(der/die Vorsitzende des Presbyteriums

Selbstverpflichtung für die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen
in der Evangelischen Kirchengemeinde Weeze

Name:_____

1. Ich bin mir meiner Verantwortung als Mitarbeiter/in der Kirchengemeinde bewusst und verpflichte mich, alles zu tun, damit in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen sexualisierte Gewalt, Vernachlässigung und andere Formen der Gewalt verhindert werden.

2. Ich verpflichte mich dazu, ein sicheres, förderliches und ermutigendes Umfeld für Kinder und Jugendliche zu schaffen und/oder zu wahren. Ich respektiere sie als eigenständige Persönlichkeiten und höre ihnen zu.

3. Ich verhalte mich selbst niemals abwertend und unterlasse jede Form von Bedrohung, Diskriminierung, verbaler oder körperlicher Gewalt.

4. Ich verpflichte mich zu einem verantwortungsvollen Umgang mit Nähe und Distanz gegenüber Kindern und Jugendlichen.

5. Ich verpflichte mich, die individuellen Grenzen der Kinder und Jugendlichen zu respektieren und die Intimsphäre und persönliche Schamgrenze zu achten.

6. Ich achte auf Grenzüberschreitungen durch Mitarbeitende und Teilnehmende in den Angeboten und Aktivitäten der Kinder- und Jugendarbeit. Ich vertusche nichts und werde mich bei konkreten Anlässen umgehend an eine der benannten verantwortlichen Ansprechpersonen wenden.

7. Ich nehme Teilnehmende bewusst wahr und achte dabei auch auf mögliche Anzeichen von Vernachlässigung und Gewalt. Wenn ich Formen von Vernachlässigung und Gewalt bei Kindern und Jugendlichen vermute, wende ich mich umgehend an die Leitung der Maßnahme und oder an eine der benannten verantwortlichen Ansprechpersonen.

Datum:_____ Unterschrift:_____

Muster Aufforderungsschreiben Erweitertes Führungszeugnis

_____

Vorname, Nachname

_____

Adresse

Erweitertes Führungszeugnis

Sehr geehrte*r _____,
Vorname, Nachname

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

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

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

Variante 1 (Vorlage vor Aufnahme einer ehrenamtlichen Tätigkeit)
Sie sollen zum_____ Ihre ehrenamtliche Tätigkeit für die Evangelische Kirchengemeinde Weeze 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 zum _____ Ihre ehrenamtliche Tätigkeit für die Evangelische Kirchengemeinde Weeze 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 Gewaltschutzgesetzes der Evangelischen Kirche im Rheinland 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 Weeze 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 Vorsitzenden des Presbyteriums im Gemeindebüro der Evangelischen Kirchengemeinde Weeze zur Einsichtnahme vorzulegen.
Falls Sie Fragen haben oder Hilfe benötigen, stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung!

Mit freundlichen Grüßen

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

Die Evangelische Kirchengemeinde _____
beabsichtigt

_____
Vorname, Nachname

geboren am_____ in_____wohnhaft_____

zum _____im Rahmen einer ehrenamtlichen Tätigkeit im Bereich _____
einzusetzen.

_____
Vorname, Nachname

ist ehrenamtliche Mitarbeiter*in im Bereich der Evangelischen Kirchengemeinde und ist

erstmalig verpflichtet ein erweitertes Führungszeugnis vorzulegen.

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

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

_____
Vorname, Nachname

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

Mit freundlichen Grüßen

Dokumentation über die Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses Ev. Kirchengemeinde Weeze

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.]

Weeze, den _____ _____

Der*die Presbyteriumsvorsitzende

Zur Ablage in der Personalakte (Weiterleitung an Personalverwaltung)

Beratungsstellen mit professionellen Hilfsangeboten

- **Wildwasser Duisburg e.V.**
  Beratungsstelle zu sexueller Gewalt
  Lutherstraße 36 47058
  Duisburg

  Telefon 0203 – 343016
  Email info@wildwasser-duisburg.de

  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
  Email info@sags-ev.de

  www.sags-ev.de

- **Gegenwind e. V.**
  Beratungsstelle gegen sexuellen Missbrauch an Kindern und Jugendlichen
  Essener Straße 13
  46236 Bottrop

  Telefon 02041 – 20811
  Email gegenwind-bottrop@t-online.de

  www.gegenwind.org

8.3.1 SACHDOKUMENTATION

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

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

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

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!

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