
Schutzkonzept gegen sexualisierte Gewalt des Evangelischen Kirchenkreises Altenkirchen

Stand: Januar 2024



Vorwort

Präambel

1. Verankerung im Leitbild / in der Konzeption	Seite 5
2. Potenzial- und Risikoanalyse	Seite 5
3. Umgang mit Mitarbeitenden	Seite 5
3.1. Abstinenz- und Abstandsgebot	Seite 5
3.2. Selbstverpflichtungserklärung	Seite 6
3.3. erweiterte Führungszeugnisse	Seite 6
3.4. Sensibilisierung und Schulungen von Mitarbeitenden	Seite 6
4. Umgang mit Schutzbefohlenen	Seite 7
5. Fehlerkultur und Beschwerdeverfahren	Seite 8
5.1. Fehlerkultur	Seite 8
5.2. Beschwerdeverfahren	Seite 8
6. Fallklärung und Intervention	Seite 9
6.1. Vertrauenspersonen	Seite 9
6.2. Interventionsteam	Seite 9
6.3. Interventionsplan	Seite 10-11
7. Meldepflicht und Meldestelle	Seite 12
7.1. Übersicht Ansprechpersonen sexualisierte Gewalt	Seite 12-13
8. Aufarbeitung	Seite 14
9. Rehabilitierung	Seite 14
10. Evaluation und Monitoring	Seite 14
Anlage 1 Vordruck „Potential- und Risikoanalyse“ *	Seite 15-22
Anlage 2 Vordruck „Selbstverpflichtungserklärung / Selbstauskunft“	Seite 23-24
Anlage 3 Verhaltenskodex	Seite 25-27
Anlage 4 Vordruckbeispiel: „Prüfschema zur Notwendigkeit der Einsichtnahme in ein Führungszeugnis für ehrenamtlich Tätige“ *	Seite 28
Anlage 5 Vordruck „Beantragung Führungszeugnis Ehrenamtliche“	Seite 29-30
Anlage 6 Fortbildungen *	Seite 31
Anlage 7 Vordruck „Meldebogen für eine schriftliche Beschwerde“ *	Seite 32-34
Anlage 8 Vordruck „Beschwerdemanagement für Kinder und Jugendliche“ *	Seite 35-36
Anlage 9 Meldepflicht	Seite 37-38

* aus: „[SCHUTZKONZEPTE PRAKTISCH 2021]“ ; Broschüre der EKfR

11. Materialien und Hinweise

Seite 39

Kultur der Achtsamkeit erreichen: Hinschauen – Helfen – Handeln

„Im Evangelischen Kirchenkreis Altenkirchen ist die persönliche und sexuelle Grenzachtung, insbesondere gegenüber Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen, aber auch den Mitarbeitenden untereinander eine unverzichtbare Grundlage der kirchlichen Arbeit. Unsere Arbeit ist von Respekt und Wertschätzung gegenüber allen Menschen geprägt.“

Diese Grundhaltung, wie sie im vorliegenden Schutzkonzept des Kirchenkreises verschriftlicht ist, tritt dafür ein, dass schutzwürdige Grenzen nicht überschritten werden. Wenn solches geschieht und die Unversehrtheit eines Menschen - sein Körper und seine Seele - verletzt werden, hat das oft tiefe, seelische Auswirkungen für die/den Betroffene/n. Zu Recht erfährt das Thema „Schutz vor sexuellem Missbrauch“ und „Schutz vor sexualisierter Gewalt“ in den letzten Jahren eine breite Aufmerksamkeit, innerhalb und außerhalb der Kirche, und Betroffene fassen Mut, – endlich – über das ihnen widerfahrene Leid zu sprechen.

Damit unsere unterschiedlichen kirchlichen Orte tatsächlich keinen Raum geben für Missbrauch und andere Erfahrungen von grenzverletzendem Verhalten und Verletzungen der sexuellen Selbstbestimmung, müssen wir größte Sorgfalt darauf legen, eine „Kultur der Aufmerksamkeit und Achtsamkeit“ zu erreichen, also vorbeugend zu denken und zu handeln.

Aufgrund unseres christlichen Glaubens und unseres Selbstverständnisses als evangelische Kirche in der Gesellschaft beziehen wir daher klar Position an der Seite der Kinder, Jugendlichen und aller anderen Schutzbefohlenen. Ihr Schutz erfordert unsere Anstrengung und Verantwortung, nicht wegzuschauen, sondern hinzuschauen, zu helfen und zu handeln! Kinder, Jugendliche und Schutzbefohlene, deren Erziehungs- und Sorgeberechtigte sowie alle beruflich und ehrenamtlich Mitarbeitenden sollen unsere kirchlichen Räume als „Schutzorte“ erfahren und sich in allen unseren kirchlichen Arbeitsbereichen wohl und sicher fühlen können.

Ein wichtiges und unverzichtbares Element, um eine solche Kultur der Achtsamkeit wirksam und nachhaltig zu etablieren, sind Schutzkonzepte gegen sexualisierte Gewalt. Alle Kirchenkreise und Gemeinden der Evangelischen Kirche im Rheinland sind aufgefordert, ein solches Schutzkonzept zu erstellen und bis 30.06.2022 durch ihre Leitungsorgane beschlussmäßig festzustellen.

Der Evangelische Kirchenkreis Altenkirchen hat in mehreren Beratungsgängen von Januar bis Juni 2021 das vorliegende Schutzkonzept verfasst. Am 14. Juli 2021 hat der Kreissynodalvorstand dieses Konzept beschlossen. Gerne können die Gemeinden das Schutzkonzept des Kirchenkreises für ihren Verantwortungsbereich nutzen, es übernehmen oder ihrer jeweiligen Situation und Bedingungslage anpassen. Das Schutzkonzept ist mit der Druckfassung nicht abgeschlossen, sondern wir verstehen uns im Kirchenkreis als lernende Gemeinschaft, die im Umgang mit sexualisierter Gewalt entschlossen agieren will und sich weiter dafür sensibilisieren lassen wird, wie wir sexualisierte Gewalt und Grenzverletzungen gegen die sexuelle Selbstbestimmung durch konsequente Präventionsarbeit erkennen und verhindern können.

Zum landeskirchenweiten Präventionskonzept gehören daher auch die erforderlichen Schulungen für sämtliche Leitungsgremien sowie für sämtliche beruflich und ehrenamtlich Mitarbeitenden. An diesen Fortbildungen teilzunehmen, bedeutet, in einem hochsensiblen Kontext so sprach- und handlungsfähig wie möglich zu werden und zu prüfen, was zu tun ist, um einen möglichst umfassenden Schutz, insbesondere für Kinder, Jugendliche und Schutzbefohlene, zu gewährleisten.

Ich danke allen beruflich und ehrenamtlich Mitarbeitenden, die an der Erstellung des Schutzkonzeptes des Kirchenkreises mitgewirkt haben. Ebenso danke ich allen Mitarbeitenden in den Gemeinden, die sich am Diskussionsprozess zur Erstellung ihres Schutzkonzeptes beteiligen und aktiv daran mitarbeiten, dass Achtsamkeit kultiviert wird. Achtsamkeit geschieht nicht von selbst, sondern sie ist eine Haltung, die der fortwährenden Einübung bedarf.

Achtsamkeit benötigt die Bereitschaft, für die Verletzlichkeit und Verletzbarkeit des/der anderen und für die meiner selbst aufmerksam zu sein. Sie ist zugewandte Aufmerksamkeit von Herz und Verstand und geht einher mit der Wachheit unserer Sinne, sorgfältig auf unser Leben zu sehen: auf das unserer Mitmenschen - auch auf das eigene - und insbesondere auf das Leben von Kindern, Jugendlichen und allen anderen Schutzbefohlenen.

Auch die Bibel spricht von Achtsamkeit. Immer wieder bringt sie mit diesem Wort zum Ausdruck, wie lebensförderlich dessen kostbarer Inhalt ist. Achtsamkeit vermag es, das Herz eines Menschen zu berühren, ihm neue Impulse zum Handeln zu geben und eine Veränderung in Gang zu setzen, die dem Leben wie auch dem Glauben und seiner Entfaltung zu Gute kommen. Die Weisheitslehren der Sprüche Salomos sprechen von der Achtsamkeit mit hoher Exklusivität:

„Mehr als auf alles, gib acht auf dein Herz, denn aus ihm strömt das Leben.“ (Spr. 4,23)

In diesem Sinne wünsche ich Ihnen Mut zur Achtsamkeit: Mut zum Hinschauen, Helfen und Handeln! Bleiben Sie behütet! Es grüßt Sie herzlich!

Andrea Aufderheide

(Superintendentin)

Altenkirchen, im Juli 2021

Der Evangelische Kirchenkreis Altenkirchen arbeitet im Auftrag seiner 14 Kirchengemeinden und hält mit seinen Ämtern und Einrichtungen gemeindeübergreifend spezialisierte Angebote vor.

Der Kirchenkreis ist sich seiner Verantwortung gegenüber den ihm anvertrauten Menschen in ihrem beruflich und ehrenamtlichen Tun bewusst.

Wir wollen jede Form von sexuellen Grenzverletzungen und Übergriffen verhindern.

Hierzu haben wir dieses Schutzkonzept entwickelt, das uns ermöglicht, sexualisierte Gewalt besser zu erkennen, ernst zu nehmen und angemessen zu handeln.

Dazu tragen dieses Schutzkonzept gegen sexualisierte Gewalt, die hierin aufgeführten und anschließend umgesetzten Maßnahmen und die Haltung aller Beruflichen und Ehrenamtlichen bei. Wir sind uns bewusst, dass ein Restrisiko dennoch in der Einzelarbeit mit Kindern, Jugendlichen und anderen Schutzbefohlenen bleiben wird. Das Vertrauensverhältnis zwischen anvertrauten Menschen und beruflich und ehrenamtlich Mitarbeitenden soll in der Arbeit entstehen können und erhalten bleiben und so ist es zum Teil systemimmanent, dass Einzelkontakte in Seelsorge, Beratung, Jugend- und Bildungsarbeit, Schule, Diakonie und anderen Bereichen fachlich erforderlich sind.

Es geht bei den hier vorgesehenen Maßnahmen um die Verhinderung sexualisierter Gewalt, Verantwortungsübernahme und Sensibilisierung aller im Evangelischem Kirchenkreis Altenkirchen Tätigen. Übergeordnetes Ziel ist es, in unserer Kirche eine Kultur der Achtsamkeit, des Respekts und der Wertschätzung gegenüber Schutzbefohlenen und die ihnen bestimmten gesetzlich Vertretenden zu vertiefen und zu leben. Durch diese Kultur soll sexualisierte Gewalt möglichst verhindert und wo sie doch geschieht, frühzeitig erkannt und gestoppt werden.

Der Kirchenkreis und die ihm angegliederten Gemeinden, Organisationen, Einrichtungen und Dienste stellen einen Schutzraum für die uns anvertrauten Menschen dar.

Dabei ist von zentraler Bedeutung, dass durch gezielte Öffentlichkeitsarbeit und die Einführung eines transparenten Beschwerdemanagements neben den Mitarbeitenden auch jedes Kind, jede(r) Jugendliche und jede(r) Schutzbefohlene ¹ weiß, an welche Person er oder sie sich wenden kann, wenn sie einen Verdacht auf sexualisierte Gewalt haben oder selbst Opfer eines Übergriffs wurden.

¹ wird im folgendem Text von Schutzbefohlenen gesprochen, sind damit insbesondere Kinder und Jugendliche gemeint und hilfe- und unterstützungsbedürftige Menschen sowie Menschen in Abhängigkeitsverhältnissen eingeschlossen.

1. Verankerung im Leitbild / in der Konzeption

Das Leitbild des Kirchenkreises Altenkirchen wird ergänzt:

„Im Evangelischen Kirchenkreis Altenkirchen ist die persönliche und sexuelle Grenzachtung, insbesondere gegenüber Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen, aber auch den Mitarbeitenden untereinander unverzichtbare Grundlage der kirchlichen Arbeit. Die Arbeit ist von Respekt und Wertschätzung gegenüber allen Menschen geprägt.“

2. Potenzial- und Risikoanalyse

Die Arbeitsbereiche des Evangelischen Kirchenkreises Altenkirchen sind sehr vielseitig. Neben der Einzelfallberatung gibt es auch eine Vielzahl an Gruppenangeboten und Veranstaltungen. Bei der Auswertung der durchgeführten Potenzial- und Risikoanalyse wurde deutlich, dass die Fachbereiche sehr unterschiedliche Wissensstände aufweisen und sexualisierte Gewalt stärker in den Blick genommen werden muss. Dies wird durch die Implementierung des Schutzkonzepts vereinheitlicht sowie standardisiert.

Zukünftig lässt der Evangelische Kirchenkreis Altenkirchen von allen Bereichen, in denen unter seiner Verantwortung mit Kindern, Jugendlichen und sonstigen Schutzbefohlenen gearbeitet wird, Potenzial- und Risikoanalysen gemäß der Broschüre der Evangelischen Kirche im Rheinland aus dem Jahr 2021 „Schutzkonzepte praktisch“ durchführen.

(Anlage 1)

Die regelmäßige Potenzial- und Risikoanalyse soll spätestens alle fünf Jahre in Eigenverantwortlichkeit der einzelnen Fachbereiche wiederholt und zeitnah durchgeführt werden. Im Zusammenhang mit strukturellen/organisatorischen Veränderungen ist die Potenzial- und Risikoanalyse zeitnah vorzunehmen.

Die aus der Potenzial- und Risikoanalyse erarbeiteten Maßnahmen gelten für alle Arbeitsbereiche des Evangelischen Kirchenkreises Altenkirchen und sind Inhalt des Schutzkonzepts.

In diesen Risikoanalysen sollen die Strukturen, die sexualisierte Gewalt und übergriffiges Verhalten institutionell begünstigen können, erkannt und mit entsprechend zu benennenden Maßnahmen in einem angemessenen Zeitraum minimiert und wenn möglich beseitigt werden.

3. Umgang mit Mitarbeitenden

Sämtliche beruflich und ehrenamtlich Mitarbeitende des Evangelischen Kirchenkreises Altenkirchen sind zur Umsetzung des Schutzkonzeptes verpflichtet. Dies wird in Dienstweisungen der Mitarbeitenden aufgenommen.

Der Evangelische Kirchenkreis Altenkirchen hat bereits im Rahmen der Personalgewinnung von beruflichen Kräften sowie vor der Übernahme von Aufgaben durch ehrenamtlich Mitarbeitende sicherzustellen, dass die Eignung der Bewerber*innen bzw. potentiell ehrenamtlich Tätigen gegeben ist. In den Stellenausschreibungen und Anzeigen wird auf das Schutzkonzept des Evangelischen Kirchenkreises (einsehbar auf der Internetpräsenz www.kk-ak.de) verwiesen. In den Stellenbesetzungsverfahren wird auf die Erforderlichkeit der Selbstverpflichtung und des erweiterten Führungszeugnisses hingewiesen.

Der bzw. die Superintendent*in des Evangelischen Kirchenkreises führt einmal jährlich Mitarbeitendengespräche mit allen beruflich Mitarbeitenden durch. Die Durchführung der Gespräche kann auf die Führungskräfte der einzelnen Arbeitsbereiche delegiert werden. Im Zuge der Mitarbeitergespräche sind die Einhaltung des Schutzkonzeptes und mögliche Gefahrenquellen zu thematisieren.

Der Evangelische Kirchenkreises Altenkirchen setzt sämtliche beruflich und ehrenamtlich Mitarbeitenden über das für den jeweiligen Arbeitsbereich geltende Beschwerdeverfahren, den Interventionsplan und das Hilfeverfahren in Kenntnis.

3.1. Abstinenz- und Abstandsgebot

Sexuelle Kontakte mit Schutzbefohlenen sind mit dem kirchlichen Schutzauftrag nicht vereinbar und daher verboten.

(Abstinenzgebot)

Sämtliche beruflich und ehrenamtlich Mitarbeitende des Ev. Kirchenkreises Altenkirchen sind verpflichtet, das Nähe - und Distanzempfinden ihres Gegenübers zu achten und dementsprechend Rücksicht zu nehmen.

(Abstandsgebot)

3.2. Selbstverpflichtungserklärung / Selbstauskunft

Alle beruflich und ehrenamtlichen Mitarbeitenden haben eine Selbstauskunft / Selbstverpflichtungserklärung (**Anlage 2**) abzugeben. Mit dieser Erklärung binden sich die Mitarbeitenden an den Verhaltenskodex für beruflich und ehrenamtlich Tätige (**Anlage 3**). Der Verhaltenskodex wird den Mitarbeitenden ausgehändigt. Die Selbstverpflichtung ist bei der Einstellung vom Mitarbeitenden als Zusatz zum Arbeitsvertrag zu unterzeichnen. Bei bereits im Kirchenkreis Altenkirchen tätigen Mitarbeitenden ist diese in 2-facher Ausfertigung zu unterzeichnen und ein Original zur Personalakte zu nehmen. Das andere Original erhält der / die Mitarbeitende. Bei ehrenamtlich Tätigen ist die Selbstverpflichtungserklärung ebenfalls in 2-facher Ausfertigung zu unterzeichnen, ein Original verbleibt bei der Abteilungsleitung. Das andere Original erhält der bzw. die Ehrenamtliche.

3.3. Erweiterte Führungszeugnisse

Alle beruflichen und nebenamtlichen Mitarbeitenden sind, unabhängig von ihrer Tätigkeit, verpflichtet, entsprechend den kirchenrechtlichen Vorgaben, ein erweitertes Führungszeugnis vorzulegen. Dies gilt auch für Menschen im Ausbildungsverhältnis, für Honorarkräfte und Praktikant*innen. Bei ehrenamtlich Tätigen und Personen, die eine Aufwandsentschädigung erhalten, entscheiden die Abteilungsleitungen oder eine durch diese bestimmte Person, ob entsprechend den kirchenrechtlichen Vorgaben ein erweitertes Führungszeugnis vorgelegt werden muss. Kriterien für die Entscheidung sind Art, Dauer und Intensität des Kontakts zu Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen der Mitarbeit. Die Entscheidung ist in allen Fällen der ehrenamtlichen Tätigkeit zu dokumentieren .
(**Anlage 4**)

Bei beruflich Mitarbeitenden wird das Führungszeugnis von der Personalabteilung eingesehen und dokumentiert. Bei ehrenamtlich tätigen Personen wird die Einsicht lediglich dokumentiert und das Führungszeugnis an den / die Antragsteller*in zurückgegeben.
Das erweiterte Führungszeugnis darf zum Datum der Vorlage nicht älter als drei Monate sein.
(**Anlage 5 „Anschreiben Aufforderung Führungszeugnis für Ehrenamtliche“**)

Bei anhaltender Tätigkeit ist längstens nach 5 Jahren ein aktuelles Führungszeugnis vorzulegen. Die Kosten für beruflich Mitarbeitende trägt bei Erstvorlage oder Wiedervorlage der Arbeitgeber. Für ehrenamtlich Mitarbeitende ist das erweiterte Führungszeugnis nach Vorlage der entsprechenden Aufforderung durch den Träger kostenfrei.

3.4. Sensibilisierung und Schulung von Mitarbeitenden

Der Evangelische Kirchenkreis Altenkirchen sensibilisiert und schult sämtliche berufliche und ehrenamtliche Mitarbeitenden in den für ihr Tätigkeitsfeld erforderlichen Schulungen. Der zielgruppenabhängige Fortbildungsumfang richtet sich nach den Vorgaben der Evangelischen Kirche im Rheinland.
(**Anlage 6**)
Der Evangelische Kirchenkreis ermöglicht sämtlichen beruflich und ehrenamtlich Mitarbeitenden Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen.

4. Umgang mit Schutzbefohlenen

Der Umgang mit Schutzbefohlenen wird in einem Konzept festgelegt, um es in der alltäglichen Arbeit zu verankern. Besonders bedeutsam ist dabei der Aspekt der Partizipation, denn durch Partizipation werden Schutzbefohlene in ihrem Selbstbewusstsein und ihrer Selbstwirksamkeit gestärkt. Sie erfahren sich als mitgestaltende Persönlichkeiten mit eigenen Rechten und Pflichten. Das Machtgefälle zwischen Schutzbefohlenen und Mitarbeitenden wird dadurch abgeschwächt und das Abhängigkeitsverhältnis wird geringer.

Ferner ist es wichtig, in der alltäglichen Bildungsarbeit für Schutzbefohlene je nach Alter, Entwicklungsstand und persönlichen Möglichkeiten, präventive Elemente und sexualpädagogische Bildung zu verstetigen. Methoden und Ziele dieser Bildungsarbeit unterscheiden sich je nach Zusammensetzung der Gruppe der Schutzbefohlenen und Art der Organisation.

Im Umgang mit Schutzbefohlenen verfolgt der Evangelische Kirchenkreis Altenkirchen folgende Ziele:

- Schutzbefohlene kennen ihre Rechte.
- Schutzbefohlene und Mitarbeitende verabreden Regeln für ein respektvolles und wertschätzendes Miteinander und halten diese ein.
- Schutzbefohlene sind sprachfähig. Der Kirchenkreis und seine Organisationen, Einrichtungen und Dienste verpflichtet sich im Sinne der Teilhabe und Barrierefreiheit, Schutzbefohlenen Strukturen und Instrumente zu bieten, die sie sprachfähig machen und Mitbestimmung ermöglichen.
- Schutzbefohlene können ihren Körper / ihre Gefühle deuten und schlechte von guten Geheimnissen unterscheiden.
- Schutzbefohlene wissen, an wen sie sich vertrauensvoll mit Fragen / Anliegen wenden können.
- Schutzbefohlene erfahren die Kultur der Achtsamkeit in der Organisation und prägen diese mit. Sie werden ermutigt, auf Fehler aufmerksam zu machen und Probleme anzusprechen.
- Schutzbefohlene haben ein Bewusstsein für ihre eigenen Grenzen und können diese benennen. Die Mitarbeitenden respektieren diese.

5. Fehlerkultur und Beschwerdeverfahren

5.1. Fehlerkultur

Die Basis einer guten Fehlerkultur ist ein professionelles Beschwerdeverfahren. Entsprechend unserem Leitbild im Evangelischen Kirchenkreis Altenkirchen ist unser Umgang miteinander sowohl intern als auch extern stets geprägt durch Respekt, Vertrauen und Wertschätzung. Fehler dienen dazu, daraus zu lernen und sie zukünftig zu vermeiden.

5.2. Beschwerdeverfahren

Ein Beschwerdeverfahren verbessert die Qualität des professionellen Handelns und schützt die uns anvertrauten Menschen vor unprofessionellem Handeln und bewusstem Fehlverhalten. Menschen, die mit der Leistung oder der Art der Aufgabenerfüllung eines Arbeitsbereiches nicht zufrieden sind, haben selbstverständlich die Möglichkeit, sich zu beschweren. Dabei werden Beschwerden von den uns anvertrauten Menschen als Impuls für die Weiterentwicklung der Arbeit betrachtet. Die uns anvertrauten Menschen werden wegen einer Beschwerde niemals benachteiligt, diffamiert oder in sonstiger Art und Weise unter Druck gesetzt. Beschwerden werden ernst - und angenommen. Dafür ist die Sensibilisierung aller beruflichen und ehrenamtlichen Mitarbeitenden notwendig. Mündlich entgegengenommene Anregungen und Beschwerden sollen aufgenommen und in Teamsitzungen besprochen werden. Das gemeinsame Vorgehen wird beraten und vereinbart, wer der Beschwerde führenden Person eine Rückmeldung gibt.

Beschwerden sollen dokumentiert werden.

(Anlage 7)

Zudem werden Beschwerden von Personen mit Leitungsverantwortung schriftlich, telefonisch oder persönlich entgegengenommen. Die Beschwerdewege müssen veröffentlicht sein und den beruflichen und ehrenamtlich Mitarbeitenden sowie den uns anvertrauten Menschen bekannt sein. In Fällen von Beschwerden über sexualisierte Gewalt muss immer die Vertrauensperson oder die Ansprechstelle der Evangelischen Kirche im Rheinland und bei einem begründetem Verdacht die Vertrauensperson und die Meldestelle unverzüglich informiert werden.

Ablauf einer allgemeinen Beschwerde:

In der Arbeit mit den uns anvertrauten Menschen kann es auch vorkommen, dass Menschen unzufrieden mit einer Leistung sind, Erwartungen nicht erfüllt wurden oder Mitarbeitende nicht angemessen mit dem Anliegen umgegangen sind. Für diese Situationen ist der folgende Ablauf festzuhalten:

- Die Leitung eines Amtes oder einer Einrichtung oder deren Stellvertretung nehmen mögliche Beschwerden schriftlich (auch per Email*), telefonisch oder in einem persönlichen Gespräch entgegen. Sie nehmen zu dem Vorwurf keine persönliche und inhaltliche Stellung. Mitarbeitenden, an die Beschwerden herangetragen werden, informieren darüber die Leitung.
* (Eine gesonderte Beschwerdemailadresse wird eingerichtet)
- Bei telefonischer oder persönlicher Beschwerde bündelt die Leitung gegenüber dem / der Beschwerdeführer*in den genauen Wortlaut der Beschwerde. Sie benennt, dass sie mit dem betreffenden Mitarbeitenden darüber sprechen wird und bietet dem / der Beschwerdeführer*in Rückmeldung darüber an.
- Die Leitung informiert den entsprechenden Mitarbeitenden über die Beschwerde, hört sich deren Sicht an und bespricht mit dem / der Mitarbeitenden das weitere Vorgehen.
- Bei dienstrechtlich relevanten Beschwerden, Beschwerden von besonderer Bedeutung und schriftlichen Dienstaufsichtsbeschwerden sind die MAV und der Träger zu informieren und ggf. im weiteren Verlauf zu beteiligen.
- Die Leitung gibt bei entsprechendem Wunsch Rückmeldung an den/ die Beschwerdeführer*in.
- Die Leitung gibt eine abschließende Rückmeldung an den entsprechenden Mitarbeitenden.

Für den Umgang mit Beschwerden von Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen ist besondere Sensibilität erforderlich.

(Anlage 8)

6. Fallklärung und Intervention

Ein Interventionsleitfaden, der sich an den spezifischen Bedingungen des Evangelischen Kirchenkreises Altenkirchen orientiert, regelt verbindlich das Vorgehen in Fällen von Verdacht auf sexualisierte Gewalt. Der Leitfaden ist allen beruflichen und ehrenamtlich Mitarbeitenden bekannt und zu beachten.

6.1. Vertrauensperson

Bei einem Verdacht auf sexualisierte Gewalt oder bei Unsicherheit, ob es sich um einen Verdacht handelt, können sich Betroffene und Ratsuchende an die Vertrauensperson im Kirchenkreis Altenkirchen wenden. Diese hat die Funktion eines „Lotsen im System“. Die Vertrauensperson nimmt als Ansprechpartnerin für Betroffene und Ratsuchende deren Angaben auf und berät bezüglich der weiteren Verfahrenswege. Sie ist mit anderen Hilfsangeboten (Fachberatungsstellen, insoweit erfahrenen Fachkräften etc.) vernetzt und steht im Kontakt zur landeskirchlichen Ansprechstelle und der landeskirchlichen Meldestelle. Zudem nimmt sie an der Arbeit im Netzwerk der Vertrauenspersonen in der Evangelischen Kirche im Rheinland teil.

• Vertrauenspersonen im Kirchenkreis Altenkirchen

Kurt Höblich
Evangelische Kirchengemeinde Wissen und Kreissynodalvorstand
kurt.hoeblich@ekir.de

Carola Paas
Evangelischer Kirchenkreis Altenkirchen
0151 72190047
carola.paas@ekir.de

6.2. Interventionsteam

Das Interventionsteam im Kirchenkreis Altenkirchen besteht aus folgenden Personen:

1. Superintendentin, z.Zt. Andrea Aufderheide
2. Vertrauensperson, z.Zt. Kurt Höblich und Carola Paas
3. Insoweit erfahrene Fachkraft, z.Zt. Barbara Stahlheber, Leitung der Beratungsstelle
4. Öffentlichkeitsreferentin des Kirchenkreises, z.Zt. Aljoschka Dippold
5. Leitung der Personalabteilung, z.Zt. Heike Koch

und wird je nach Fall durch weitere Personen ergänzt. Dies können beispielsweise sein:

- Presbyteriumsvorsitzende*r (bei einem Fall in einer Kirchengemeinde)
- Die Leitung der Einrichtung, in welcher der Vorfall stattgefunden hat.

Wenn eine Meldung eines Verdachts auf sexualisierte Gewalt bei der Vertrauensperson oder einem Mitglied des Interventionsteams eingeht, ruft diese Person das Interventionsteam kurzfristig zur Einschätzung der Dringlichkeit, zu einer ersten Einschätzung der Sachlage, Gefährdungseinschätzung gemäß § 8a SGB VIII, weiterer Maßnahmenplanung und möglicher strafrechtlicher Bedeutung zusammen. Es ist keine Rücksicht auf die Verhinderung einzelner Mitglieder des Interventionsteams zu nehmen. Die insoweit erfahrene Fachkraft muss im Notfall durch eine andere insoweit erfahrene Fachkraft aus der Beratungsstelle ersetzt werden.

6.3. Interventionsplan

Bei einem angedeuteten, mitgeteilten oder beobachteten Verdacht auf sexualisierte Gewalt gegenüber Kindern, Jugendlichen oder Schutzbefohlenen durch eine(n) Mitarbeitenden, wendet man sich an den Vorgesetzten des Arbeitsbereiches und / oder die Vertrauensperson. Diese informiert das Interventionsteam.

Die im Kinderschutz erfahrene Fachkraft aus dem Interventionsteam nimmt eine Gefährdungseinschätzung mit den Fachkräften des Fachbereichs ggf. unter Hinzuziehung des Interventionsteams vor, wenn eine minderjährige Person betroffen ist und erstellt mit den Fachkräften und dem Interventionsteam den Schutzplan.

Die dann geplanten entsprechenden Maßnahmen sind von dem bzw. der Vorgesetzten in Absprache mit dem Interventionsteam umzusetzen. Der Opferschutz hat besondere Priorität. Die Personensorgeberechtigten werden, wenn Minderjährige betroffen sind, umgehend über den Vorfall und die unternommenen Schritte informiert. Deren Wünsche und Lösungsvorschläge werden in das weitere Vorgehen mit einbezogen. Die Information der Personensorgeberechtigten unterbleibt nur dann, wenn hierdurch das Kindeswohl gefährdet wäre. Der betroffenen Person und den Personensorgeberechtigten wird, wenn gewünscht, Beratung angeboten oder vermittelt. Die Verfahrensabläufe sind gegenüber der bzw. dem Betroffenen und den Personensorgeberechtigten transparent zu halten. Den Personensorgeberechtigten wird nahegelegt, sich juristisch beraten zu lassen.

Die beschuldigte Person kann angehört werden, wenn dies ohne Gefährdung der Aufklärung des Sachverhalts bzw. des strafrechtlichen Ermittlungsverfahrens möglich ist. Insbesondere wenn Übergriffe auf weitere Personen zu befürchten sind, kann es erforderlich sein, die beschuldigte Person aus dem Arbeitsfeld (Suspendierung, Umsetzung, Hausverbot, etc.) zu nehmen, auch bevor genauere Ermittlungsergebnisse vorliegen.

In besonders schweren Fällen oder wenn sich die Verdachtsmomente verdichten, besonders aber wenn gegen die beschuldigte Person Anklage erhoben wird, kann auch eine sog. „Verdachtskündigung“ in Frage kommen. Eine Verdachtskündigung erfordert eine vorherige Anhörung der beschuldigten Person und die Beteiligung der Mitarbeitervertretung (MAV) nach dem Mitarbeitervertretungsgesetz. Die Gefährdungseinschätzung bei minderjährigen Betroffenen, der Schutzplan und die geplanten Maßnahmen sind entsprechend zu dokumentieren und sicher aufzubewahren. Je nach Alter des Kindes, Jugendlichen oder Schutzbefohlenen und Schwere des Vorfalls sind verschiedene Vorgehensweisen notwendig und möglich.

Ablauf:

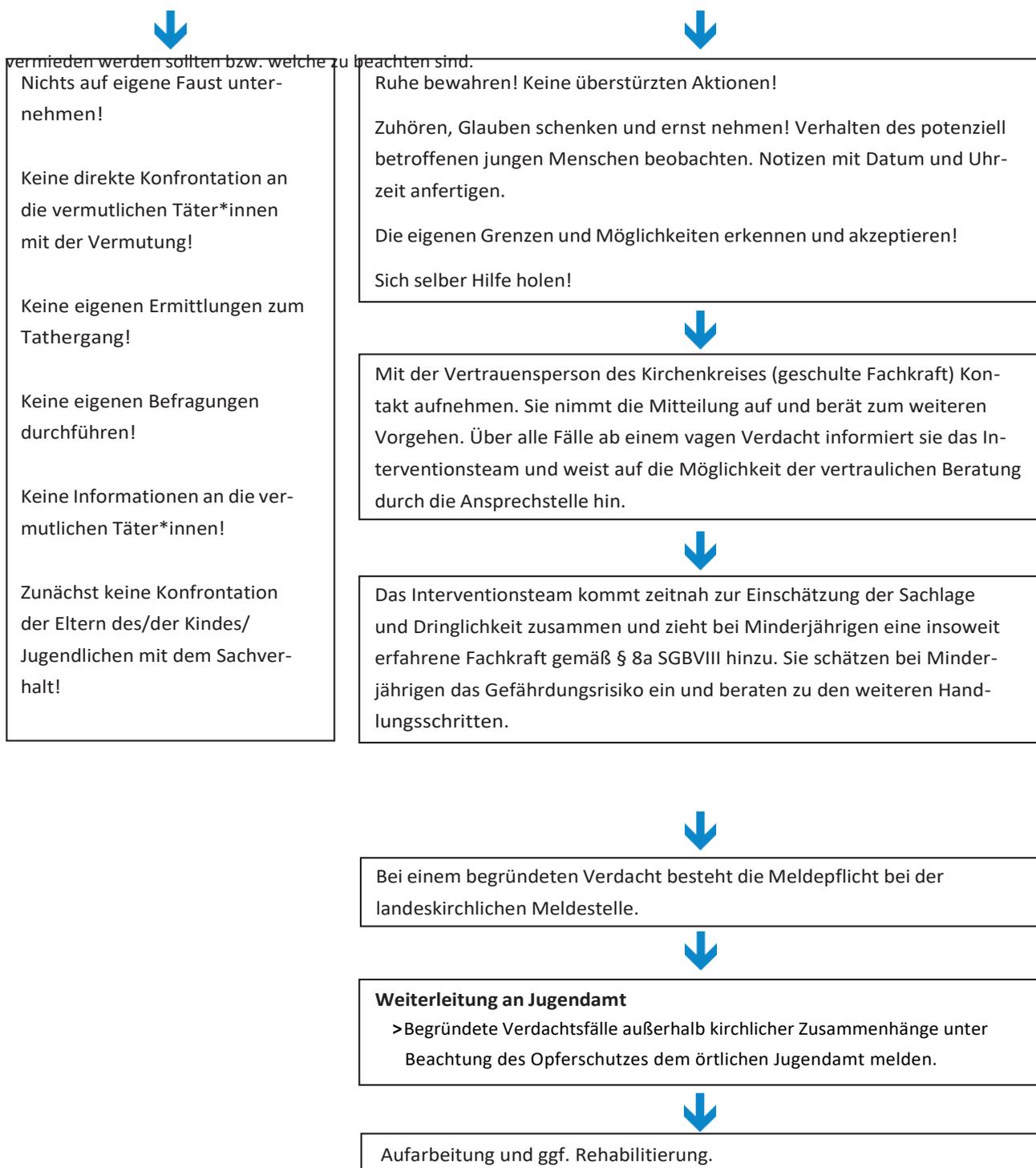
- Mitteilung an die Vertrauensperson
- Darstellung des Verdachts / des Vorfalls durch die Person, der der Verdacht mitgeteilt wurde oder die Einrichtungsleitung im Interventionsteam
- Bei minderjährigen Betroffenen Gefährdungseinschätzung mit einer insoweit erfahrenen Fachkraft gem. § 8a SGB VIII
- Vereinbarung von Maßnahmen zum Schutz des betroffenen Kindes, Jugendlichen oder Schutzbefohlenen
- Prüfung der Möglichkeit, Strafanzeige zu erstatten
- Prüfung der Einschaltung des Jugendamtes
- Vereinbarung über das weitere Vorgehen
- Entscheidung über eine Freistellung des bzw. der Mitarbeitenden
- Einbeziehung der Personensorgeberechtigten bei minderjährigen Betroffenen, sofern hierdurch das Kindeswohl nicht gefährdet wird
- ggf. Hinzuziehung eines Juristen bzw. einer Juristin
- für Gemeinden wichtig: bei Kitas: Information an den örtlichen öffentlichen Jugendhilfeträger und das Landesjugendamt
- Verpflichtung zur Verschwiegenheit
- Bei begründetem Verdacht Meldepflicht an die landeskirchliche Meldestelle
- Treffen einer eindeutigen und ausreichenden Sprachregelung hinsichtlich des Vorfalls auch für die Öffentlichkeit
- der aufdeckenden Mitarbeiterin bzw. dem aufdeckenden Mitarbeiter und deren bzw. dessen Team sowie den Leitungskräften werden externe Unterstützungen zur Aufarbeitung nach dem Vorfall zur Verfügung gestellt

Interventionsplan: Vorgehen bei Vermutungsfällen

Einen Interventionsplan benötigt jeder Kirchenkreis, jede Gemeinde und ihre Einrichtungen.

Eine Vermutung von sexualisierter Gewalt stellt aus vielfältigen Gründen eine besondere Herausforderung für alle Beteiligten dar. Interventionsleitfäden sollen von daher eine möglichst klare und gleichzeitig einfache Anleitung für den Umgang mit entsprechenden Krisensituationen sein. Der nachfolgende Handlungsleitfaden gibt Hinweise, welche Handlungen unbedingt

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



7. Meldepflicht und Meldestelle

Grundsätzlich gilt die Meldepflicht an die zuständige Meldestelle des Landeskirchenamtes bei einem begründeten Verdacht eines sexuellen Übergriffs. Wenn ein begründeter Verdacht auf sexualisierte Gewalt durch beruflich oder ehrenamtlich Mitarbeitende oder ein Verstoß gegen das Abstinenzgebot vorliegt, haben beruflich und ehrenamtlich Mitarbeitende diesen unverzüglich der Meldestelle zu melden.

Die Meldung kann telefonisch, schriftlich oder persönlich nach Terminvereinbarung erfolgen.

Kontaktdaten der Meldestelle:

Telefon 0211 4562-602

Email: meldestelle@ekir.de

Postanschrift:

Evangelische Kirche im Rheinland

Landeskirchenamt

Hans-Böckler-Str. 7

40467 Düsseldorf

Kontaktdaten der Ansprechstelle:

Telefon: 0211 3610 312

Email: claudia.paul@ekir.de

Postanschrift:

Ansprechstelle für den Umgang mit Verletzung

der sexuellen Selbstbestimmung der EKIR

Graf-Recke-Str. 209a

40237 Düsseldorf

Alle ehrenamtlich und beruflich Mitarbeitende haben das Recht, sich jederzeit zur Einschätzung eines Verdachts von der Ansprechstelle vertraulich beraten zu lassen.

7.1. Übersicht Ansprechpersonen sexualisierte Gewalt

Im Kirchenkreis Altenkirchen und den zugehörigen Gemeinden gibt es spezielle Ansprechpersonen für alle Fragen zu sexualisierter Gewalt und Verletzung der Selbstbestimmungsrechte von Kindern und anderen Schutzbefohlenen. Die Ansprechpartner*innen helfen bei allen Fragen zu Verdachtsfällen von Kindeswohlgefährdung und sexualisierter Gewalt. **Bitte zögern Sie nicht, Kontakt aufzunehmen.**

Vertrauenspersonen/Kirchenkreis Altenkirchen

Kurt Hüblich

Evangelische Kirchengemeinde Wissen und Kreissynodalvorstand

kurt.hoeblich@ekir.de

Carola Paas

Evangelischer Kirchenkreis Altenkirchen

0151 72190047

carola.paas@ekir.de

Evangelische Kirche im Rheinland

- Ansprechstelle im Umgang mit Verletzung der sexuellen Selbstbestimmung:

Claudia Paul

Evangelische Hauptstelle für Familien- und Lebensberatung

Graf-Recke-Straße 209a

40237 Düsseldorf

0211 36 10 -312 oder -300

claudia.paul@ekir.de www.ekir.de/ansprechstelle

- Ermittlende Juristin im Landeskirchenamt:

Iris Döring

0211 4562-349

Büro / Kontakt:

Werner Grutz

0211 4562-393 (Montag - Donnerstag, 8:00 - 12:30 Uhr)

werner.grutz@ekir.de

- **Evangelische Beratungsstelle für Kinder, Jugendliche und Erwachsene**
 Stadthallenweg 12
 57610 Altenkirchen
 02681 3961
 info@beratungsstelle-altenkirchen.de
 beratungsstelle-altenkirchen.de
- **Kinderschutzdienst Fachdienst für Kinder und Jugendliche mit Gewalterfahrung**
 Brückenstraße 5
 57548 Kirchen
 02741 9300-46 / 47
 Fax: 02741 9300-48
 hilfe@kinderschutzdienst.de
 kinderschutzdienst.de

Sonstige

- **Abteilung Jugend und Familie – Jugendamt**
 Kreisverwaltung Altenkirchen
 Parkstraße 1
 57610 Altenkirchen
 02681 810
 kreis-altenkirchen.de
- **Lebensberatung Betzdorf**
 Erziehungs-, Ehe-, Familien- und Lebensberatungsstelle des Bistums Trier
 Bahnhofstraße 12
 57518 Betzdorf
 02741 10 60
 lb.betzdorf@bistum-trier.de
 lebensberatung.info
- **Kriminalinspektion Betzdorf / Sieg**
 Friedrichstraße 21
 57518 Betzdorf
 02741 926 0
- **Anlaufstelle.help**
 unabhängige Beratung für Betroffene von sexualisierter Gewalt in der Evangelischen Kirche und Diakonie
 0800 5040112 (kostenlos und anonym)
 zentrale@anlaufstelle.help
 anlaufstelle.help
 Terminvereinbarung für telefonische Beratung:
 Mo: 16:30 bis 18:00 Uhr, Di - Do: 10:00 bis 12:00 Uhr

8. Aufarbeitung

Neben der Prävention und der Intervention ist die Aufarbeitung eines Verdachtsfalles von sexualisierter Gewalt zwingend erforderlich. Ein Fall von sexualisierter Gewalt kann sowohl beteiligten Personen als auch dem Evangelischen Kirchenkreis Altenkirchen großen Schaden zufügen. Schäden sollen so gering wie möglich gehalten werden, daher ist es wichtig ein nachhaltiges Konzept zu erarbeiten, welches alle primär und sekundär betroffenen Personen, sowie die Mitarbeitenden einbindet. Durch die Hinzuziehung von außenstehenden Fachkräften wird ein erweiterter Blick auf das Geschehene ermöglicht, was dabei helfen kann die Fehlerquellen zu identifizieren und diese zu beheben. Alle Betroffenen sollen unterstützt werden das Geschehene zu verarbeiten.

9. Rehabilitation

Für den Fall einer Falschbeschuldigung bzw. eines unbegründeten Verdachts liegt eine Strategie vor, durch die der/die zu Unrecht Beschuldigte und ggf. auch die Einrichtung rehabilitiert werden. Eine Falschbeschuldigung hat schwerwiegende Auswirkungen für die unter Verdacht geratene Person. Aus diesem Grunde sieht das Schutzkonzept des Evangelischen Kirchenkreises Altenkirchen eine sehr sorgfältige Rehabilitation unter Beachtung des Persönlichkeitsrechts eines/einer fälschlich Beschuldigten vor. Eine zu Unrecht beschuldigte Person hat ein Recht auf vollständige Rehabilitation. Letztere ist unverzüglich und mit gleicher Sorgfalt sowie Intensität zu betreiben wie die Überprüfung des Sachverhalts.

In dem Fall, dass einer bzw. einem Betroffenen zunächst nicht geglaubt worden war oder deren bzw. dessen Mitteilung nicht ernst genommen worden war, sind geeignete Wege für eine Entschuldigung und angemessene Maßnahmen zur Rehabilitation der Betroffenen zu treffen und durchzuführen. Rehabilitierungsmaßnahmen sind immer im Kreis derer durchzuführen, denen der ungerechtfertigte Verdacht bekannt wurde.

10. Evaluation und Monitoring

Das Schutzkonzept des Evangelischen Kirchenkreises Altenkirchen wird im Zeitraum von 3 bis 5 Jahren an die neusten Standards sowie Veränderungen in den Einrichtungen angepasst und überarbeitet. Die Angaben bezüglich der verantwortlichen Personen und Kontaktadressen werden jährlich aktualisiert. Die Arbeit mit dem Schutzkonzept, der Umgang mit Mitteilungen, die Arbeit im Interventionsteam, die Passgenauigkeit der Hilfen des Interventionsleitfadens und der Abläufe werden alle 3 bis 5 Jahre reflektiert und ausgewertet.

1.1 GEMEINDE

a. Mit welchen uns anvertrauten Personen arbeiten wir? Welche Angebote gibt es in unserer Gemeinde?

	JA	NEIN
Krabbelgruppen		
Kinderkirche		
Kinderbibelwoche		
Kinder- / Jugendchor		
Kinder- / Jugendorchester		
Jugendkirche		
Konfirmand*innengruppen		
Hausaufgabenhilfe		
Kinder- / Jugendpatenschaften		
Kindergruppen		
Jugendgruppen		
Kinderfreizeiten		

	JA	NEIN
Jugendfreizeiten		
Offene Arbeit		
Projekte		
Finden Übernachtungen statt?		
Sind Wohn- oder Transportsituationen vorhanden?		
Anvertraute Menschen in der Seelsorge / Beratung		
Anvertraute Menschen in der Pflege		
Anvertraute Menschen in Fahrdiensten		

b. Gibt es Zielgruppen und / oder Personen mit besonderem Schutzbedarf?

	JA	NEIN
Kinder unter 3 Jahren		
Kinder mit erhöhtem Pflegebedarf		
Kinder / Jugendliche mit Behinderungen		
Erwachsene mit Behinderungen		
Kinder und Jugendliche mit Fluchterfahrung		
Seelsorge		
Beratung		
hilfebedürftige Menschen		

> Welche Risiken können daraus entstehen?

> Zukünftige Maßnahmen zur Abwendung:

> Bis wann muss das behoben sein?

> Wer ist dafür verantwortlich?

> Zur Vorlage am:

1.2 RÄUMLICHKEITEN

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

	Gemeindehaus
	Jugendhaus
	Kirche
	Pfarrhaus
	Alten- oder Pflegeheime, Krankenhäuser

	Büro- oder Beratungsräume

b. Räumliche Gegebenheiten / Innenräume

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

c. Außenbereich

	JA	NEIN
Gibt es abgelegene, nicht einsehbare Bereiche auf dem Grundstück?		
Ist das Grundstück von außen einsehbar?		
Ist das Grundstück unproblematisch betretbar?		
Gibt es Personen, die regelmäßig Zutritt zum Grundstück haben und sich dort unbeaufsichtigt aufhalten (z. B. Handwerker*innen, externe Hausmeister*innen, externe Reinigungskräfte, Nachbarn etc.)?		
Werden Besucher*innen, die nicht bekannt sind, direkt angesprochen und z. B. nach dem Grund ihres Aufenthaltes gefragt?		

> Welche Risiken können daraus entstehen?

> Zukünftige Maßnahmen zur Abwendung:

> Wer ist dafür verantwortlich?

> Bis wann muss das behoben sein?

> Zur Vorlage am:

1.3 PERSONALVERANTWORTUNG / STRUKTUREN

	JA	NEIN
Gibt es ein Leitbild zum Schutz vor sexualisierter Gewalt?		
Haben wir ein Schutzkonzept?		
Wird das Thema Prävention in Bewerbungsverfahren aufgegriffen?		
Gibt es Erstgespräche mit interessierten potenziellen Ehrenamtlichen? Wird dabei das Thema „Schutz vor sexualisierter Gewalt“ aufgenommen?		
Gibt es Selbstverpflichtungserklärungen für ehrenamtlich und beruflich Mitarbeitende?		
Werden erweiterte Führungszeugnisse regelmäßig von ehrenamtlich und beruflich Mitarbeitenden neu eingefordert?		
Gibt es Fortbildungen für Leitungspersonen (Pfarrer*innen oder Mitarbeitende mit Personalverantwortung (z. B. Presbyter*innen)) zum Thema „Schutz vor sexualisierter Gewalt“?		
Gibt es Fortbildungen für beruflich Mitarbeitende zum Thema „Schutz vor sexualisierter Gewalt“?		
Gibt es Fortbildungen für ehrenamtlich Mitarbeitende zum Thema „Schutz vor sexualisierter Gewalt“?		
Steht in den Institutionen / in allen Bereichen entsprechendes Informationsmaterial und Fachliteratur zur Verfügung?		
Sind Zuständigkeiten und informelle Strukturen verlässlich und klar geregelt?		
Sind nicht-pädagogische Mitarbeitende oder Aushilfen über bestehende Regeln informiert?		
Gibt es konkrete Vereinbarungen, was im pädagogischen und pastoralen Umgang erlaubt ist und was nicht (Umgang mit Nähe und Distanz)?		
Übernimmt die Leitung ihre Verantwortung? Interveniert sie, wenn sie über Fehlverhalten informiert wird?		
Hat der Schutz von Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen Priorität vor der Fürsorge gegenüber Mitarbeitenden?		
Gibt es Regelungen zu Themen wie z. B. Privatkontakte, Geschenke u. ä.?		
Gibt es ein verbindliches und verlässliches Beschwerdemanagement?		
Gibt es Social-Media-Guidelines?		
Gibt es eine offene Kommunikations- und Feedback-Kultur?		
Werden neue Mitarbeitende bevorzugt aus den „eigenen Reihen“ eingestellt?		
Gibt es eine Regelung zum Umgang mit Gerüchten?		

> Welche Risiken können daraus entstehen? ¹

> Zukünftige Maßnahmen zur Abwendung: ²

> Wer ist dafür verantwortlich? ³

> Bis wann muss das behoben sein? ⁴

> Zur Vorlage am: ⁵

1 Beispiel: Gibt es Fortbildungen für ehrenamtlich Mitarbeitende zum Thema „Schutz vor sexualisierter Gewalt“? Antwort: Nein a) Mitarbeitende sind nicht sensibilisiert für das Thema und erkennen Grenzüberschreitungen und / oder Übergriffe nicht. b) Mitarbeitende sind überfordert, wenn sie daraufhin angesprochen werden. c) Mitarbeitende wissen z. B. nicht, an wen sie sich wenden können.

2 Zukünftige Maßnahmen zur Abwendung: Schulungsangebote organisieren.

3 Wer ist verantwortlich: Eine konkrete Person benennen.

4 Bis wann muss das behoben sein: Zeitraum festlegen.

5 Termin zur Vorlage: Konkreten Termin benennen.

1.4 KONZEPT

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

>Welche Risiken können daraus entstehen?

>Zukünftige Maßnahmen zur Abwendung:

>Wer ist dafür verantwortlich?

>Bis wann muss das behoben sein?

>Zur Vorlage am:

aus:

[Schutzkonzepte praktisch 2021]

1.5 ZUGÄNGLICHKEIT DER INFORMATIONEN

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

> Welche Risiken können daraus entstehen?

> Zukünftige Maßnahmen zur Abwendung:

> Wer ist dafür verantwortlich?

> Bis wann muss das behoben sein?

> Zur Vorlage am:

1.6 ANDERE RISIKEN

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

> Zukünftige Maßnahmen zur Abwendung:

> Wer ist dafür verantwortlich?

> Bis wann muss das behoben sein?

> Zur Vorlage am:

aus:

[Schutzkonzepte praktisch 2021]

SELBSTVERPFLICHTUNGSERKLÄRUNG / SELBSTAUSKUNFT

Gegenüber _____ (Träger) verpflichte ich,

_____ (Name), mich :

Die Arbeit des Evangelischen Kirchenkreises Altenkirchen geschieht im Auftrag und Angesicht Gottes. Unsere Arbeit mit allen Menschen, insbesondere mit Kindern, Jugendlichen und anderen Schutzbefohlenen, ist getragen von Respekt, Wertschätzung und Vertrauen. Wir achten die Persönlichkeit und Würde aller Schutzbefohlenen, gehen verantwortlich mit ihnen um und respektieren individuelle Grenzen.

Dies anerkennend wird die folgende Selbstverpflichtungserklärung abgegeben:

1. Ich verpflichte mich dazu beizutragen, ein sicheres, förderliches und ermutigendes Umfeld für Kinder, Jugendliche und andere Schutzbefohlene zu erhalten und / oder zu schaffen.
2. Ich verpflichte mich, alles zu tun, damit in der Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und anderen Schutzbefohlenen sexualisierte Gewalt, Vernachlässigung und andere Formen der Gewalt verhindert werden.
3. Ich verpflichte mich, die individuellen Grenzen aller Menschen zu respektieren und die Intimsphäre sowie die persönliche Schamgrenze zu achten.
4. Ich bin mir meiner besonderen Verantwortung als Mitarbeiter oder Mitarbeiterin bewusst und missbrauche meine Rolle im Umgang mit Kindern, Jugendlichen und anderen Schutzbefohlenen nicht. Ich beachte das Abstands- und Abstinenzgebot.
5. Ich nehme alle Kinder, Jugendliche und andere Schutzbefohlenen bewusst wahr und achte dabei auch auf mögliche Anzeichen von Vernachlässigung und Gewalt. Ich achte auf Grenzüberschreitungen durch Mitarbeitende und Teilnehmende in der Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und anderen Schutzbefohlenen. In Zweifelsfällen und bei Grenzüberschreitungen hole ich mir Hilfe bei der Vertrauensperson des Kirchenkreises. In diesen Fällen werde ich die Vertrauensperson informieren und kann mich bei Unsicherheiten hinsichtlich der Einschätzung von der landeskirchlichen Ansprechstelle beraten lassen.
6. Bei jeder Vermutung werde ich entsprechend dem Interventionsplan des Schutzkonzeptes meines Trägers vorgehen. Jeden Fall mit begründetem Verdacht melde ich bei der landeskirchlichen Meldestelle.
7. Ich verpflichte mich, beim Verdacht auf sexualisierte Gewalt gegenüber der Presse und in sozialen Netzwerken keine Informationen, Mutmaßungen und persönliche Einschätzungen weiterzugeben.
8. Ich versichere, dass gegen mich keine kirchlichen Straf- oder sonstige Maßnahmen wegen sexualisierter Gewalt ergangen sind.
9. Ferner verpflichte ich mich, bei Einleitung eines Ermittlungsverfahrens wegen Verdachts einer Straftat nach einem der folgenden genannten Straftatbestände im Zusammenhang mit sexualisierter Gewalt meiner Dienstvorgesetzten / meinem Dienstvorgesetzten bzw. der Person, die mich zu meiner ehrenamtlichen Tätigkeit beauftragt hat, hiervon unverzüglich Mitteilung zu machen.
10. Ein Exemplar des Verhaltenskodex des Ev. Kirchenkreises Altenkirchen für beruflich und ehrenamtlich Tätige habe ich erhalten. Die darin formulierten Regelungen habe ich zur Kenntnis genommen und verpflichte mich hiermit zu deren Einhaltung.
11. Mir liegt das Schutzkonzept, Interventions-, Beschwerde- und Hilfeverfahren im Kirchenkreis vor und ich weiß, an wen ich mich bei Bedarf wenden kann.

Datum

Unterschrift

KATALOG DER STRAFTATBESTÄNDE DES STRAFGESETZBUCHS:

- § 171 Verletzung der Fürsorge - oder Erziehungspflicht
- § 174 Sexueller Missbrauch von Schutzbefohlenen
- § 174a Sexueller Missbrauch von Gefangenen, behördlich Verwahrten oder Kranken und Hilfsbedürftigen in Einrichtungen
- § 174b Sexueller Missbrauch unter Ausnutzung einer Amtsstellung
- § 174c Sexueller Missbrauch unter Ausnutzung eines Beratungs -, Behandlungs - oder Betreuungsverhältnisses
- § 176 Sexueller Missbrauch von Kindern
- § 176a Schwerer sexueller Missbrauch von Kindern
- § 176b Sexueller Missbrauch von Kindern mit Todesfolge
- § 177 Sexuelle Nötigung; Vergewaltigung
- § 178 Sexuelle Nötigung und Vergewaltigung mit Todesfolge
- § 179 Sexueller Missbrauch widerstandsunfähiger Personen
- § 180 Förderung sexueller Handlungen Minderjähriger
- § 180a Ausbeutung von Prostituierten
- § 181a Zuhälterei
- § 182 Sexueller Missbrauch von Jugendlichen
- § 183 Exhibitionistische Handlungen
- § 183a Erregung öffentlichen Ärgernisses
- § 184 Verbreitung pornographischer Schriften
- § 184a Verbreitung gewalt- oder tierpornographischer Schriften
- § 184b Verbreitung, Erwerb und Besitz kinderpornographischer Schriften
- § 184c Verbreitung, Erwerb und Besitz jugendpornographischer Schriften
- § 184d Zugänglichkeit pornographischer Inhalte mittels Rundfunk oder Telemedien;
Abruf kinder- und jugendpornographischer Inhalte mittels Telemedien
- § 184e Veranstaltung und Besuch kinder- und jugendpornographischer Darbietungen
- § 184f Ausübung der verbotenen Prostitution
- § 184g Jugendgefährdende Prostitution
- § 184i Sexuelle Belästigung
- § 184j Straftaten aus Gruppen
- § 225 Misshandlung von Schutzbefohlenen
- § 232 Menschenhandel zum Zweck der sexuellen Ausbeutung
- § 233 Menschenhandel zum Zweck der Ausbeutung der Arbeitskraft
- § 233a Förderung des Menschenhandels
- § 234 Menschenraub
- § 235 Entziehung Minderjähriger
- § 236 Kinderhandel

Im Umgang mit Schutzbefohlenen im Ev. Kirchenkreis Altenkirchen müssen Respekt, ein wertschätzendes Verhalten und eine grenzachtende Kommunikation die Arbeit prägen. Die Selbstverpflichtung zur Einhaltung des nachfolgend dargelegten Verhaltenskodex wird mit der Selbstverpflichtungserklärung/Selbstauskunft bestätigt und ist Voraussetzung zur Mitarbeit. Dieser Verhaltenskodex wird zu Beginn einer Tätigkeit (auch im Ehrenamt) und in regelmäßigen Abständen im Rahmen der Mitarbeitergespräche besprochen. Der Verhaltenskodex dient allen Mitarbeitenden als Orientierungsrahmen für den grenzachtenden Umgang mit Schutzbefohlenen und formuliert Regelungen für Situationen, die für sexualisierte Gewalt und jegliche Form von Grenzüberschreitungen ausgenutzt werden könnten.

Präambel:

Die Verantwortung für den Schutz vor jeglicher Form von Gewalt, insbesondere sexualisierter Gewalt, liegt bei den beruflich und ehrenamtlich Mitarbeitenden, die in einem von Achtsamkeit geprägten Klima einander und den anvertrauten Menschen begegnen sollen. Ziel der präventiven Arbeit ist es, eine „Kultur der Achtsamkeit“ zu etablieren und dadurch die anvertrauten Menschen und der Kolleg*innen vor jeglicher Form von sexualisierten Übergriffen zu schützen. Hierzu bedarf es der Aneignung von Fachwissen und der Kenntnis über die Beschwerdewege. Vor allem aber gilt es eine Haltung einzunehmen, die gekennzeichnet ist von wachsamem Hinschauen, offenem Ansprechen, transparentem und einfühlsamem Handeln im Umgang untereinander, mit Kindern und Jugendlichen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen. Alle Mitarbeitenden verpflichten sich zu folgendem Verhaltenskodex.

VERHALTENSKODEX

1. Meine Arbeit mit den mir anvertrauten Menschen ist geprägt von Wertschätzung und Vertrauen. Ich achte ihre Rechte und ihre Würde. Ich stärke sie, für ihr Recht auf seelische und körperliche Unversehrtheit wirksam einzutreten.
2. Ich gehe verantwortungsbewusst und achtsam mit Nähe und Distanz um. Ich respektiere die Intimsphäre und die persönlichen Grenzen der mir Anvertrauten.
3. Mir ist meine besondere Vertrauens- und Autoritätsstellung gegenüber den mir Anvertrauten bewusst. Ich handle nachvollziehbar und ehrlich. Beziehungen gestalte ich transparent und nutze keine Abhängigkeiten aus.
4. Ich toleriere weder diskriminierendes, gewalttätiges noch grenzüberschreitendes sexualisiertes Verhalten in Wort oder Tat. Ich beziehe dagegen aktiv Stellung. Nehme ich Grenzverletzungen wahr, bin ich verpflichtet, die notwendigen und angemessenen Maßnahmen zum Schutz der Betroffenen einzuleiten.
5. Ich bin über die Verfahrenswege und die Ansprechpartner im Ev. Kirchenkreis Altenkirchen informiert und hole mir bei Bedarf Beratung und Unterstützung bei der Vertrauensperson.
6. Ich bin mir meiner Meldepflicht in begründeten Verdachtsfällen bewusst und werde ihr nachkommen. Bei Unsicherheiten, ob es sich um einen begründeten Verdacht handeln könnte, wende ich mich an die Vertrauensperson und nehme die Beratung der Ansprechstelle in Anspruch.
7. Ich bin mir bewusst, dass jegliche Form von sexualisierter Gewalt gegenüber den mir Anvertrauten disziplinarische, arbeitsrechtliche und gegebenenfalls strafrechtliche Folgen hat.
8. Auf der Basis dieser Grundhaltung werden die nachfolgenden Verhaltensregeln festgelegt. Ausnahmeregelungen davon müssen nachvollziehbar und transparent sein.
 - a. Gestaltung von Nähe und Distanz
In der Arbeit mit den uns anvertrauten Menschen geht es darum, ein adäquates Verhältnis von Nähe und Distanz zu schaffen. Die Beziehungsgestaltung muss dem jeweiligen Auftrag entsprechen und stimmig sein, insbesondere dann, wenn dadurch emotionale Abhängigkeiten entstehen oder entstehen könnten.
 - Die persönliche Anrede hat dem jeweiligen Kontext angemessen zu sein.
 - Der Umgang mit den anvertrauten Menschen wird so gestaltet, dass ihnen keine Angst gemacht und Grenzen nicht überschritten werden.
 - Individuelle Grenzempfindungen, die signalisiert werden, sind ernst zu nehmen und zu achten und nicht abfällig zu kommentieren. Grenzverletzungen müssen thematisiert und dürfen nicht übergangen werden.

- b. Angemessenheit von Körperkontakt
Bei körperlichen Berührungen in der Arbeit mit Menschen sind Achtsamkeit und Zurückhaltung geboten.
- Körperliche Berührungen haben dem jeweiligen Kontext angemessen zu sein. Sie setzen die freie und erklärte Zustimmung durch den jeweiligen Anvertrauten und Mitarbeitenden voraus. Ablehnung muss ausnahmslos respektiert werden.
 - Unerwünschte Berührungen oder körperliche Annäherung, insbesondere mit dem Versprechen einer Belohnung oder Androhung von Strafe, sind nicht erlaubt.
- c. Sprache und Wortwahl
Durch Sprache und Wortwahl können Menschen zutiefst verletzt und gedemütigt werden. Verbale und nonverbale Interaktion sollen der jeweiligen Rolle und dem Auftrag entsprechen und der Zielgruppe und deren Bedürfnisse angepasst sein.
- Jede Form persönlicher Interaktion und Kommunikation sollte in Sprache und Wortwahl von Wertschätzung geprägt sein. Sie sollte an die Bedürfnisse und die individuelle Lage und Fähigkeit der anvertrauten Menschen angepasst sein.
 - Vermieden werden sexistische Sprache, Fäkalien-sprache, Zynismus oder Verniedlichungen.
 - Bei sprachlichen Grenzverletzungen ist einzuschreiten und Position zu beziehen.
 - Das Sprachniveau wird wertschätzend an die Menschen angepasst. Es wird auf angemessene Lautstärke, Zeit für mögliche Antworten und eine verständliche Sprache geachtet.
(z. B. leichte Sprache)
- d. Selbstbestimmung und Hilfe zur Selbsthilfe
Die ideale Form der Hilfe ist die Hilfe zur Selbsthilfe. Jede weitere Unterstützung zielt darauf ab, dass die anvertrauten Menschen ein möglichst selbstbestimmtes Leben führen kann. Dies ist zu fördern und zu gewährleisten.
- Jeder Mensch hat das Anrecht auf ein selbstbestimmtes Leben. Im Rahmen dieser Selbstbestimmung entscheiden die uns anvertrauten Menschen über ihre eigenen Bedürfnisse und Wünsche.
 - Die Wünsche in privaten, intimen oder persönlichen Situationen werden entsprechend des fachlichen Auftrages berücksichtigt.
- e. Beachtung der Intimsphäre
Jeder Mensch hat das Recht auf Wahrung und Schutz seiner Privat- und Intimsphäre. Der Schutz der Privat- und Intimsphäre ist ein hohes Gut, das es zu wahren gilt. In Wohn- oder vergleichbaren Räumen sowie bei Übernachtungsaktionen (Freizeiten/Schulungen) findet eine besondere Achtsamkeit im Umgang statt.
- Das Anklopfen und Warten auf Antwort vor Betreten des persönlichen Wohn- oder Schlafbereiches ist selbstverständlich.
- f. Zulässigkeit von Geschenken
Geschenke und Bevorzugungen können keine ernst gemeinte sinnvolle Unterstützung und Zuwendung ersetzen. Sie gehören nicht zu den adäquaten fachlichen Maßnahmen. Vielmehr können Geschenke emotionale Abhängigkeit fördern. Daher gehört es zu den Aufgaben der verantwortlich Tätigen, den Umgang mit Geschenken, wenn überhaupt, reflektiert und transparent zu handhaben.
- Finanzielle Zuwendungen, Belohnungen und Geschenke an Einzelne, die in keinem Zusammenhang mit der konkreten Aufgabe der Bezugsperson stehen, sind nicht erlaubt.
 - Die Annahme von persönlichen Geschenken zu besonderen Anlässen wie Geburtstag, Weihnachten oder Abschied wird reflektiert und transparent gehandhabt. Laufende oder unangemessene Geschenke sind abzulehnen.
- g. Umgang mit und Nutzung von Medien und sozialen Netzwerken
Der Umgang mit sozialen Netzwerken und digitalen Medien ist in der heutigen Zeit alltäglich. Um Medienkompetenz zu fördern ist ein umsichtiger Umgang damit unablässig. Die Auswahl von Filmen, Fotos, Spielen und Materialien muss im Sinne eines achtsamen Umgangs miteinander sorgsam getroffen werden.
- Viele der uns anvertrauten Menschen nutzen neue Medien und soziale Netzwerke. Der Zugang dazu ist ggf. unter Begleitung, Unterstützung oder Aufklärung von Gefahren zu ermöglichen.

Fortsetzung auf Seite 27

- Bei Veröffentlichungen von Foto- und Tonmaterial oder Texten ist das allgemeine Persönlichkeitsrecht, insbesondere das Recht am eigenen Bild, zu beachten.
- Die uns anvertrauten Menschen dürfen in sexualisierter, herabsetzender oder entwürdigender Weise weder beobachtet noch fotografiert oder gefilmt werden.
- Die Weitergabe von persönlichen Telefonnummern, Emailadressen oder Privatadressen der Mitarbeitenden hat zu unterbleiben.

h. Regeln des Zusammenlebens

Regeln des Zusammenlebens müssen so gestaltet sein, dass die persönlichen Grenzen der uns Anvertrauten nicht überschritten werden.

- Regeln des Zusammenlebens orientieren sich an den Bedürfnissen und individuellen Situationen der uns anvertrauten Menschen.
- Bei notwendigen Maßnahmen zur Sicherstellung der Regeln des Zusammenlebens ist jede Form von Gewalt, Nötigung, Drohung oder Freiheitsentzug untersagt. Fachliche Normen sowie das geltende Recht sind zu beachten.

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

Tätigkeit:		
Es besteht Kontakt zu Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen.	JA	NEIN

Zusätzlich bei Trägern der freien Jugendhilfe:

Wahrnehmung von Leistungen oder anderen Aufgaben nach SGB VIII, SGB IX und SGB XII.	JA	NEIN
Finanzierung der Aufgabe durch öffentliche Mittel oder Vereinbarung mit einem öffentlichen Träger mit Regelungen über die Aufgabenwahrnehmung.	JA	NEIN

GEFÄHRDUNGSPOTENZIAL	GERING	MITTEL	HOCH
Art:			
Vertrauensverhältnis			
Hierarchie- / Macht - / Abhängigkeitsverhältnis			
Altersdifferenz			
Risikofaktoren des bzw. der Schutzbefohlenen / Verletzlichkeit			
Intensität:			
Abwesenheitszeiten weiterer Personen			
Bei Gruppen: Häufigkeit von Mitgliederwechseln			
Geschlossenheit (fehlende Einsehbarkeit) der Räumlichkeiten			
Grad an Intimität des Kontaktes / Wirken in die Privatsphäre			
Dauer:			
Zeitlicher Umfang			
Regelmäßigkeit			

Abschließende Einschätzung:

Einsichtnahme in Führungszeugnis ist notwendig	JA	NEIN
--	-----------	-------------

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

BEANTRAGUNG FÜHRUNGSZEUGNIS EHRENAMTLICHE

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 und Schutz vor sexualisierter Gewalt der Evangelischen Kirche im Rheinland. Dort steht in § 5 Abs. 3, dass Mitarbeitende bei 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. Sie arbeiten ehrenamtlich im Bereich _____ mit.

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. 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 der Evangelischen Kirchengemeinde

zur Einsichtnahme vorzulegen.

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

Mit freundlichen Grüßen

Vorname, Nachname

Geboren am _____ in _____

Wohnhaft _____

Ist ehrenamtliche Mitarbeiter*in im Bereich _____

der Evangelischen Kirchengemeinde

und ist verpflichtet ein erweitertes Führungszeugnis vorzulegen.

Gemäß § 5 Abs. 3 des Kirchengesetzes der Evangelischen Kirchen Rheinland zum Schutz vor sexualisierter Gewalt müssen Mitarbeitende bei der Aufnahme einer ehrenamtlichen Tätigkeit ein erweitertes Führungszeugnis nach § 30a Bundeszentralregistergesetz in der jeweils geltenden Fassung und nach 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 § 30 Abs. 1 Bundeszentralregistergesetz zum Zwecke der Ausübung einer ehrenamtlichen Tätigkeit hier vorzulegen. Wir bitten um Ausstellung an die Antragsstellen, damit die Möglichkeit der Ausübung der Ehrenamtlichen Tätigkeit geprüft werden kann.
(Gebührenbefreiung im Sinne der Vorbemerkung 1.1.3 zu Nr. 1130 der Anlage zu § 4 Abs. 1 JVKostG)

Datum

Unterschrift / Stempel

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

FORTBILDUNGEN

INHALTE UND ZIELGRUPPEN VON FORTBILDUNGSMODULEN

MODUL	BASIS - FORTBILDUNG	INTENSIV - FORTBILDUNG	LEITUNGSFORTBILDUNG
Zielgruppen	<ul style="list-style-type: none"> Mitarbeitende ¹ mit sporadischem und kurzfristigem Kontakt zu Schutzbefohlenen 	<ul style="list-style-type: none"> Mitarbeitende mit intensivem Kontakt zu Schutzbefohlenen Mitarbeitende mit regelmäßigem Kontakt zu Schutzbefohlenen 	<ul style="list-style-type: none"> Leitungsverantwortliche und deren Stellvertretungen
Berufs- und Beschäftigungsgruppen	<p>Freiwilligendienstleistende, Hausmeister*innen, Küster*innen, Verwaltungskräfte, Reinigungskräfte, Küchenkräfte, Hauswirtschaftskräfte, Mitarbeitende in der Haus-technik, Gemeindehelfer*innen, Kirchenmusiker*innen, Gärtner*innen, Praktikant*innen, Langzeitpraktikant*innen, Honorarkräfte</p>	<p>Gemeindepädagog*innen, Lehrer*innen, Erzieher*innen, Mitarbeitende in Einrichtungen für Schutzbefohlene (Kindertageseinrichtungen, Kinderkrippen, Offene Ganztagsangebote, Schule, stationäre Einrichtungen, usw.), Freiwilligendienstleistende, Mitarbeitende in der Kinder- und Jugendarbeit, Mitarbeitende in der Arbeit mit Konfirmand*innen, Kirchenmusiker*innen, Langzeitpraktikant*innen, Ärzt*innen, Pflegepersonal, Betreuer*innen, Inklusionshelfer*innen, Gemeindehelfer*innen</p>	<p>Superintendent*innen, Skriba, Presbyter*innen, Mitglieder im Kreissynodalvorstand, Pfarrer*innen, Fachreferent*innen, Leitungen von Einrichtungen / Ämtern / Werken</p>
Inhaltsschwerpunkte	<ul style="list-style-type: none"> Was ist sexualisierte Gewalt? eigene Rechte und Pflichten erweitertes Führungszeugnis Selbstverpflichtungserklärung Strategien von Täter*innen Umgang mit Betroffenen Nähe- und Distanzverhältnis Interventionsplan/ Notfallplan Wissen um die Ansprechpersonen 	<p>Basis-Fortbildung plus</p> <ul style="list-style-type: none"> Entwicklung kindlicher und jugendlicher Sexualität Schutzkonzept Prävention ausführlich Intervention ausführlich Recht Seelsorge theologische Aspekte des christlichen Menschenbildes 	<p>Basis- und Intensiv-Fortbildung plus</p> <ul style="list-style-type: none"> Leitlinien und Präventionsordnung Personalführung und -auswahl Recht ausführlich individuelle und institutionelle Aufarbeitung und Rehabilitation

¹ Der Begriff Mitarbeitende umfasst alle beruflich und ehrenamtlich Mitarbeitenden sowie Menschen in Ausbildung und Praktikum im Sinne der Praktikantenordnung. Hier können nicht alle Berufs- und Beschäftigungsgruppen abschließend aufgezählt werden. Personen aus weiteren Berufs- und Beschäftigungsgruppen müssen unter Berücksichtigung der Einteilung der Zielgruppen von den Personalverantwortlichen eingeordnet werden.

Meldebogen für eine schriftliche Beschwerde

Liebe Kinder, Jugendliche, Erziehungsberechtigte, Hilfesuchende und Mitarbeitende,

mit diesem Bogen werden Eure / Ihre Meldungen an

Vorname, Nachname

weitergeleitet und dort überprüft und bearbeitet.

Wir möchten Euch/ Sie bitten, folgende Angaben auszufüllen (sie werden auf Wunsch vertraulich behandelt) und in den Beschwerdekasten zu werfen, zu mailen oder zu faxen.

Datum

Ort

Name

Kontaktmöglichkeit zu Euch / Ihnen:

Anschrift

E-Mail

Telefon

Situation:

Anliegen (bitte ankreuzen):

<input type="checkbox"/>	Ich möchte, dass diese Situation – ohne weitere Bearbeitung – zur Kenntnis genommen wird.
<input type="checkbox"/>	Ich möchte, dass diese Situation bearbeitet wird.
<input type="checkbox"/>	Ich möchte ein persönliches Gespräch mit einer Person der Stelle für Vertrauenspersonen.
<input type="checkbox"/>	Ich möchte Unterstützung für ein Gespräch mit den Konfliktpartnern.
<input type="checkbox"/>	Ich möchte...

aus:

Beschwerde-Dokumentation

Vom _____ Institution _____

Name(n) annehmender Mitarbeitenden

Name(n) Beschwerdeführenden

Art / Inhalt der Beschwerde

Weitergeleitet am / an

Unterschrift

Weiteres Vorgehen / Weiterleitung am / an

Verantwortlich

Rückmeldung an den Adressaten der Beschwerde am / Inhalt

Wiedervorlage am:

Verantwortlich

aus:

[Schutzkonzepte praktisch 2021]

Bearbeitung einer Beschwerde (durch die zuständige Person)

Entscheidung zur Reaktion auf die Beschwerde (kritische Anregung)

keine Konsequenz

folgende Konsequenz

Zusätzliche Entscheidungen (zum Beispiel Schulung, Diskussion in Gremien)

Zeitpunkt für die Umsetzung beschlossener Veränderungen (falls zutreffend)

Datum

Unterschrift

Zeitpunkt der Überwachung / Nachkontrolle der Veränderungen (falls zutreffend)

Datum

Unterschrift

Beschwerdemanagement für Kinder und Jugendliche für den Kirchenkreis _____

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

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

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

Beschwerden können persönlich, anonym oder als Gruppe vorgetragen werden.

Beschwerde aufnehmen

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

- > In Absprache mit dem Kind oder der bzw. dem Jugendlichen und bei Fällen sexualisierter Gewalt nach Rücksprache mit dem Interventionsteam werden die Personensorgeberechtigten über die Beschwerde informiert und auch mit ihnen wird das weitere Vorgehen abgesprochen.
- > Möchte das Kind oder der bzw. die Jugendliche nicht mit der Person, die es zuerst aufgesucht hat, weitersprechen, so wird mit ihm bzw. ihr nach einer Person gesucht, der es vertrauen kann.

Beschwerden zu Interaktionen

- > Betrifft die Beschwerde eine Interaktion zwischen Mitarbeitenden und Kind bzw. Jugendlichen, ohne dass eine Kindeswohlgefährdung vorliegt, so ist gemeinsam mit dem Kind oder der bzw. dem Jugendlichen abzuwägen, ob er bzw. sie selbst, ggf. unter Hinzuziehung einer Vermittlungsperson, mit der betreffenden Person sprechen kann.
- > Ist dies nicht möglich, kann die Beschwerde aufnehmende Person mit der bzw. dem Betroffenen, eventuell auch unter Anonymisierung des Beschwerde führenden Kindes oder der bzw. des Jugendlichen, sprechen.

Beschwerden zu Gestaltung und organisatorischen Abläufen

- > Beschwert sich ein Kind oder ein Jugendlicher bzw. eine Jugendliche über organisatorische Abläufe oder die Gestaltung des Angebots, so sind dessen bzw. deren Vorschläge aufzunehmen, an die bzw. den zuständigen Mitarbeitenden weiterzugeben und ggf. in Veränderung einfließen zu lassen. Nicht jede Beschwerde und jeder Veränderungswunsch entspricht dem pädagogischen Konzept der Einrichtung. Dementsprechend kann nicht jeder Wunsch von Beschwerde Führenden aufgegriffen werden. Die Auseinandersetzung auf der pädagogischen Ebene ist notwendig und eine inhaltliche Begründung ist zu geben.
- > Betreffen die angesprochenen Inhalte auch andere Kinder oder Jugendliche, so werden auch deren Beschwerden und Vorschläge erfasst und einbezogen. Das Vorgehen der Bearbeitung von Beschwerden ist zeitlich und inhaltlich stets transparent zu halten. Änderungen im Bearbeitungsablauf müssen den Betroffenen mitgeteilt werden.
- > Lösungen und Antworten werden den Beteiligten von der aufnehmenden Person oder gegebenenfalls von der Leitung mitgeteilt. Dabei müssen Entscheidungen und Vorgehensweisen nachvollziehbar erklärt werden. Sind die Beschwerdeführenden nicht einverstanden, werden weitere Lösungen gesucht.
- > Die Umsetzung der gefundenen Lösung und die Zufriedenheit des Kindes oder der bzw. des Jugendlichen und ggf. der Personensorgeberechtigten wird unmittelbar nach der Veränderung und zu einem weiteren, späteren Zeitpunkt erfragt, auch wenn die Beschwerde erledigt scheint.
- > Bezüglich schriftlich abgegebener Beschwerden ist entsprechend vorzugehen. Hat das Kind oder der bzw. die Jugendliche seinen bzw. ihren Namen bekannt gegeben, so wird von der für die Beschwerde zuständigen Person ein Gespräch mit ihm bzw. ihr geführt, sofern er bzw. sie zustimmt.
- > Eine Überprüfung auf Veränderung erfolgt nach einem angemessenen Zeitraum.
- > Anonymen Beschwerden wird ebenfalls nachgegangen.

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

MELDEPFLICHT

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

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

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

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

→ **Wenn ehrenamtliche Mitarbeitende einen Verdacht haben, gilt folgendes Verfahren:**

- **Einschätzung eines Verdachtes:**

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

- **Begründeter Verdacht**

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

→ **Wenn beruflich Mitarbeitende einen Verdacht haben, gilt folgendes Verfahren:**

- **Einschätzung eines Verdachtes:**

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

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

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

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

→ Ehrenamtliche Mitarbeitende haben einen Verdacht

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

→ Berufliche Mitarbeitende haben einen Verdacht

- **Einschätzung eines Verdachtes:**
Wendet sich eine beruflich Mitarbeitende oder ein beruflich Mitarbeitender wegen der Einschätzung eines Verdachts an die Vorgesetzte oder den Vorgesetzten, an ein Mitglied des Leitungs- oder eines Aufsichtsorgans ist diese oder dieser verpflichtet, die beruflich Mitarbeitende oder den beruflich Mitarbeitenden zu unterstützen, dass sie oder er Kontakt zur Vertrauensperson des Kirchenkreises oder zur Ansprechstelle aufnimmt.
- **Begründeter Verdacht:**
Wendet sich eine beruflich Mitarbeitende oder ein beruflich Mitarbeitender wegen eines begründeten Verdachts an die Vorgesetzte oder den Vorgesetzten, an ein Mitglied des Leitungs- oder eines Aufsichtsorgans ist diese oder dieser verpflichtet, die beruflich Mitarbeitende oder den beruflich Mitarbeitenden darauf hinzuweisen, dass sie oder er sich unmittelbar bei der Meldestelle melden muss. Die oder der Vorgesetzte und Mitglieder des Leitungs- oder Aufsichtsorgans sind verpflichtet, der Meldestelle Name und Kontaktdaten der oder des Meldenden und sofern möglich den Anlass der Meldung mitzuteilen.

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

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

(aus: „[Schutzkonzepte praktisch 2021]“)

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

→ Die Website des Unabhängigen Beauftragten für Fragen des sexuellen Kindesmissbrauchs (UBSKM) ist das zentrale Informationsportal für das Themenfeld des sexuellen Kindesmissbrauchs in der Bundesrepublik Deutschland: www.beauftragter-missbrauch.de

→ [SCHUTZKONZEPTE PRAKTISCH 2021], Ein Handlungsleitfaden zur Erstellung von Schutzkonzepten in Kirchengemeinden und Kirchenkreisen zur Prävention sexualisierter Gewalt
Hrsg.: Evangelische Kirche im Rheinland

Herausgeberin:



- Superintendentin
Andrea Aufderheide
Stadthallenweg 16
57610 Altenkirchen
02681 8008 – 35
superintendentur.altenkirchen@ekir.de

Mitglieder der AG Schutzkonzepte:
Andrea Aufderheide Martin Autschbach
Wiebke Herbeck Carola Paas
Silke Seyler Svenja Spille
Barbara Stahlheber Hildburg Thomas
Maik Treck

Mit freundlicher Beratung
und Unterstützung von:
Juliane Arnold
Psych. Leiterin Ev. Hauptstelle
für Familien- und Lebensberatung
Graf-Recke-Str. 209a
40237 Düsseldorf
0211 3610300
beratung.hauptstelle@ekir.de

