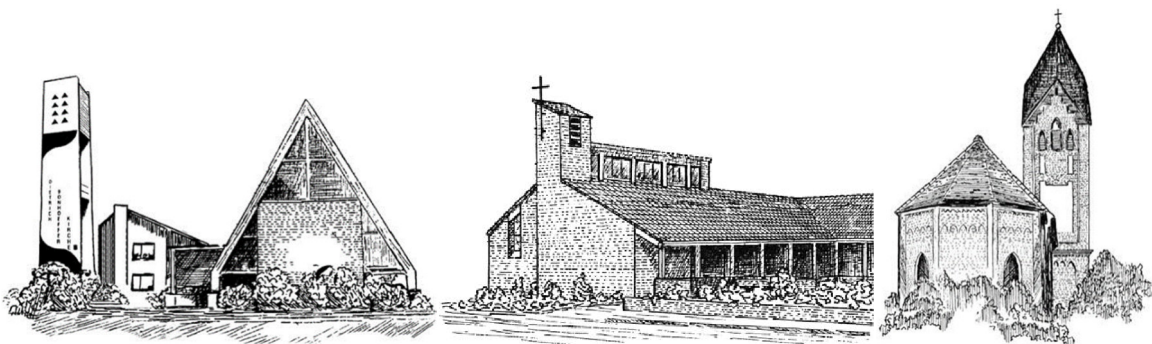


Schutzkonzept
zur Prävention sexualisierter Gewalt
der
Evangelischen Kirchengemeinde Straelen - Wachtendonk

Stand 23. August 2022



Schutzkonzept der evangelischen Kirchengemeinde Straelen - Wachtendonk zum Schutz vor sexualisierter Gewalt an Kindern, Jugendlichen, Schutzbe- fohlenen, Mitarbeitenden und Menschen im Umfeld der Kirchengemeinde

	Seite
Präambel	4
Was verstehen wir unter sexualisierter Gewalt?	4
Ziele des Schutzkonzeptes	5
1. Risikoanalyse	6
1.1 Räumlichkeiten in der Gemeinde	6
1.2 Personalverantwortung	6
1.3 Konzept	6
1.4 Zugänglichkeit Informationen	7
2. Prävention	7
2.1 Formale Maßnahmen zur Prävention	7
2.1.1 Information über das Schutzkonzept	
2.1.2 Selbstverpflichtung	
2.1.3 Vorlage eines erweiterten polizeilichen Führungszeugnisses (nach § 30 Absatz 5 und § 30a Absatz 1 des BZRG)	
2.2 Inhaltliche Maßnahmen zur Prävention	10
2.2.1 Verhaltensregeln zur Verhinderung von sexualisierter Gewalt an Kindern und Jugendlichen	
2.2.2 Schulungen von beruflichen und ehrenamtlichen Mitarbeitenden	
2.2.3 Informationsangebote	
2.3 Vertrauenspersonen/Fallverantwortliche	11
2.3.1 Aufgaben der Vertrauenspersonen	
2.3.2 Aufgaben der Fallverantwortlichen	
3. Krisenintervention	13
3.1 Ablaufplan Krisenintervention bei Verdacht von sexualisierter Gewalt	13
3.1.1 Allgemeine Regeln	
3.1.2 Vorgehensweise nach einer Beobachtung bzw. einem Gespräch	
4. Partizipation	14
5. Aufarbeitung und Rehabilitation	15
6. Umgang mit digitaler Gewalt	15
7. Evaluierung/Monitoring des Schutzkonzeptes	15
8. Kontaktdaten und wichtige Adressen	16
Schlusswort	18
Anhang	18

Anlagen

	Seite
1. Personalverantwortung/Strukturen	19
2. Beispielliste für Verhaltensregeln	20
3. Leitbild der Gemeinde	21
4. Selbstverpflichtungserklärung	22
5. Entfällt	23
6. Katalog von Paragraphen	24
7.a Gefährdungspotential nach Art, Intensität und Dauer	25
7.b Beispiel für ein Prüfschema zur Notwendigkeit der Einsichtnahme in ein Führungszeugnis für ehrenamtlich tätige Personen	26
8.a Bescheinigung zur Beantragung des erweiterten Führungszeugnisses/ Musterschreiben für ehrenamtlich tätige Personen	27/28
8.b Bescheinigung zur Vorlage beim Bürgerbüro	29
9.a Einholung der erweiterten Führungszeugnisse in der Kirchengemeinde	30/31
9.b Dokumentation über Vorlage erweitertes Führungszeugnis	32
10. Fortbildungsmodule	33
11. Beratungsstellen mit professionellen Hilfsangeboten	34
12. Sachdokumentation	35
13. Reflexionsdokumentation	36
14. Interventionsplan: Vorgehen bei Verdachtsfällen	37
15. Verdachtsstufen	38
16. Meldebogen für schriftliche Beschwerde	39
17. Beschwerdedokumentation	40
18. Bearbeitung der Beschwerde	41
19. Sechs Mutmacher für Kinder und Jugendliche	42
20. Präventionsgrundsätze	43

Schutzkonzept der evangelischen Kirchengemeinde Straelen – Wachtendonk zum Schutz vor sexualisierter Gewalt an Kindern, Jugendlichen, Schutzbefohlenen, Mitarbeitenden und Menschen im Umfeld der Kirchengemeinde

Evangelische Kirchengemeinde
Straelen – Wachtendonk
Bahnstrasse 25
47638 Straelen
(Stand: April 2022)

Präambel

Alle Mitarbeitenden übernehmen Verantwortung für die ihnen anvertrauten Menschen: sexualisierte Gewalt wird nicht toleriert. Der Schutz von Kindern und Jugendlichen hat oberste Priorität.

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

Um sicher und geborgen aufwachsen und leben zu können, benötigen Kinder und Jugendliche Menschen in ihrem direkten Umfeld, denen sie vertrauen können und die ihnen Zuwendung, Sicherheit und Geborgenheit geben. Sie brauchen Unterstützung, Hilfe und Schutz. Erfahren Kinder und Jugendliche sexualisierte Gewalt oder Übergriffigkeit, werden ihre Entwicklungsgrundlagen gefährdet und ihre seelische Entwicklung ist bedroht. Sexualisierte Gewalt und jegliche andere Gewalterfahrung verletzen die Würde und Integrität des Menschen.

Prävention ist eine innere Haltung, die jedes Kind und jeden Jugendlichen achtet, wertschätzt und in seiner Entwicklung unterstützt.

Prävention vor sexueller Gewalt muss konzeptionell in der Kinder- und Jugendarbeit verankert sein. Dies zeigt sich in allen Bereichen, in denen Mitarbeitende für ihre Aufgaben in der Kinder- und Jugendarbeit ausgebildet werden. Prävention gilt auch den Schutzbefohlenen, Mitarbeitenden und den Menschen im Umfeld der Kirchengemeinde.

Ein Baustein dazu ist das vorliegende Schutzkonzept zur Prävention vor sexualisierter Gewalt.

Was verstehen wir unter sexualisierter Gewalt?

Unter sexualisierter Gewalt verstehen wir eine individuelle, alters- und geschlechtsunabhängige Grenzverletzung im Sinne eines Eingriffs in die sexuelle Selbstbestimmung, d.h. jede sexuelle Handlung, die an oder vor einer minderjährigen Person oder einem Menschen entweder gegen deren Willen vorgenommen wird oder der die minderjährige Person aufgrund körperlicher, psychischer, kognitiver, sprachlicher und/oder struktureller Unterlegenheit nicht wissentlich zustimmen kann. Sexualisierte Gewalt kann verbal, nonverbal, durch Aufforderung oder durch Tätlichkeiten geschehen. Die sexuelle Selbstbestimmung ist Ausdruck der menschlichen Würde, die aus seiner Gottebenbildlichkeit folgt.

Die Täter*in nutzt dabei ihre*seine Macht- und Autoritätsposition gegenüber der minderjährigen Person oder dem Menschen aus und verpflichtet das Opfer zur Geheimhaltung, womit es zur Sprach- und Wehrlosigkeit verurteilt ist. (Siehe KG EKIR vom 15.01.2020 Verordnung 637 §2)

Ziele des Schutzkonzeptes

Das vorliegende Schutzkonzept soll sicherstellen, dass Kinder, Jugendliche, Schutzbefohlene, Mitarbeiter*innen und Menschen unserer Kirchengemeinde vor Grenzverletzungen, Übergriffen und Misshandlungen geschützt werden. Es soll innerhalb aller Mitarbeitenden der Kirchengemeinde ein Klima der offenen und sensiblen Auseinandersetzung mit dem Thema „Sexualisierte Gewalt“ geschaffen werden.

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

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

Besondere Zielgruppen sind dabei:

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

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

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

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

Potentielle Täter*innen: Ihnen soll der Zugang zu Kindern und Jugendlichen in unserer Gemeinde so schwer wie möglich gemacht werden.

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

Opfer, Mitbetroffene und Mitarbeitende: Sie sollen wissen, wo und bei wem sie in unserer Gemeinde Hilfe finden.

Schutzkonzept

1. Risikoanalyse

In der Potential- und Risikoanalyse der evangelischen Kirchengemeinde Straelen – Wachtendonk ist in Anlehnung an den Leitfaden der EKD „Risiko kennen – Vertrauen sichern“ und an das „Schutzkonzept praktisch 2021“ der EKIR, 3.Auflage, zu allen relevanten Fragestellungen ausführlich Bezug genommen worden und wurde dokumentiert.

1.1 Räumlichkeiten in der Gemeinde

Unsere Räumlichkeiten sind in umfangreicher Risikoanalyse überprüft und dokumentiert worden. Es sind keine baulichen Veränderungen vorzunehmen. Alle Bereiche, in denen Kinder- und Jugendarbeit stattfindet, sind gut einsehbar. Während der beaufsichtigten Gruppenarbeit ist ein Zutritt unbefugter Dritter nicht möglich. Die Außenanlagen bieten keine Rückzugsmöglichkeiten, können vollständig überblickt und nicht von Unbefugten betreten werden.

1.2 Personalverantwortung

Die letztendliche Personalverantwortung liegt für angestellte Mitarbeitende bei dem jeweiligen Leitungsorgan (Presbyterium, Pfarrer*in). 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 Personalverantwortung umfasst die Pflicht zur Einhaltung aller rechtlichen Regelungen.

Die eingesetzten Mitarbeitenden werden informiert und geprüft (je nach Funktion durch erweitertes polizeiliches Führungszeugnis, Selbstverpflichtungserklärung, Schulung etc.). Das Leitungsorgan der Gemeinde legt die Standards der inhaltlichen Arbeit fest (Bereitschaft zur Intervention, Priorität des Schutzes von Jugendlichen vor der Fürsorge gegenüber Mitarbeitenden, konkrete Vereinbarung zu Nähe – Distanz Verhalten,... vgl. Liste EKIR Schutzkonzept praktisch 2021 S.8 Anlage 1 und Beispielliste Anlage 2).

Projektbezogene ehrenamtliche Helfer*innen werden durch den/die zuständige/n Mitarbeiter/in der Gemeinde informiert und unterschreiben ggf. eine Selbstverpflichtungserklärung oder legen ein erweitertes polizeiliches Führungszeugnis vor.

1.3 Konzept

Es existiert zum jetzigen Zeitpunkt kein allgemeingültiges pädagogisches Konzept für die Kinder- und Jugendarbeit.

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

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

1.4 Zugänglichkeit Informationen

Informationen bezüglich Kinderschutzmaßnahmen, Ansprechpersonen und Schulungen sind in der Gemeinde zur Einsicht und auch zur Mitnahme vorhanden. Eine PDF Datei ist auf unserer Homepage zu finden.

Einsichtnahme in das Schutzkonzept unserer Gemeinde ist jederzeit möglich.

2. Prävention

Zwei Formen der Prävention lassen sich unterscheiden:

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

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

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

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

Das Leitbild unserer Gemeinde orientiert sich an den Präventionsgrundsätzen.
(Anlagen 3, 20)

2.1 Formale Maßnahmen zur Prävention

2.1.1 Information über das Schutzkonzept

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

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

2.1.2 Selbstverpflichtung

Die Selbstverpflichtungserklärung dient als Orientierungsrahmen für den grenzachtenden Umgang mit Mädchen und Jungen und formuliert Regelungen für Situationen, die für sexualisierte Gewalt und jegliche Form von Grenzüberschreitung ausgenutzt werden können.

Dabei ist nicht allein die Unterschrift, sondern das Gespräch einer Leitungsperson mit den einzelnen Mitarbeitenden über die Inhalte, das präventiv wirkende Vorgehen. Hauptamtlich Mitarbeitende werden im Einzelgespräch mit dem Pfarrer*in oder die*der Vorsitzenden des Presbyteriums sensibilisiert. Ehrenamtlich Tätige werden im Gruppengespräch zu den Inhalten informiert.

Die Selbstverpflichtungserklärung verliert nach 3 Jahren ihre Gültigkeit und ist dann neu zu unterzeichnen.

Für alle Mitarbeitenden gilt, dass sie eine Selbstverpflichtungserklärung unterschreiben und sich bzgl. ihrer Arbeit entsprechend dem Verhaltenskodex verpflichten. (Anlage 4)

In Ausschreibungen und Anmeldebögen ist zu vermerken, dass alle Mitarbeitenden eine Selbstverpflichtungserklärung unterschrieben haben und der Text im Gemeindebüro eingesehen werden kann. (Anlage 4)

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

Das erweiterte polizeiliche Führungszeugnis gibt u.a. Auskunft darüber, ob eine Person nach §§ 171, 180a, 181a, 183 bis 184f StGB (Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung) sowie nach § 225 StGB (Misshandlung von Schutzbefohlenen) und §§ 232 bis 233a, 234, 235 und 236 StGB (Straftaten gegen die persönliche Freiheit) verurteilt worden ist. (Anlage 6)

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 (Anlage 9a).

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 getreten ist 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). Es ist Bestandteil der Bewerbungsaufgabe. Die Kosten sind vom Bewerber*in zu tragen.
Die zukünftigen Mitarbeitenden werden darüber im Bewerbungsgespräch von der*dem Presbyteriumsvorsitzenden oder den jeweiligen Personalverantwortlichen informiert.
- **Bei bestehenden Arbeitsverhältnissen:**
Alle beruflichen Mitarbeitenden sowie Pfarrer*innen legen alle 5 Jahre ein erweitertes polizeiliches Führungszeugnis vor.

Außerdem sieht das vorliegende Schutzkonzept vor:

– **Volljährige Ehrenamtliche, die kontinuierlich kinder- und jugendnah tätig sind** (z.B. Kinderkreise, Kinder- und Jugendgruppen, etc.) oder die **Übernachtungen begleiten** (z.B. Freizeiten) legen ebenfalls ein erweitertes polizeiliches Führungszeugnis vor.

- **Bei projektbezogen eingesetzten Honorarkräften, Referent*innen oder engagierten Ehrenamtlichen ab 18 Jahren**, die kinder- und jugendnah arbeiten, wird je nach Art, Intensität und Dauer der Tätigkeit entschieden, ob ein erweitertes Führungszeugnis vorzulegen ist. Die Entscheidung trifft die oder der Vorsitzende des Leitungsorgans, die Bewertung ist zu dokumentieren (vgl. KG der EKIR zum Schutz vor sexualisierter Gewalt § 5 Abs. 3 und Verordnung 638 dazu § 3; zur Überprüfung der Notwendigkeit vgl. Prüfschema und Kriterien, Anlagen 7a, 7b und 8a).

Die Beantragung ist für die ehrenamtlich Mitarbeitenden kostenlos.

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 Arbeitgeber ein solches Zeugnis verlangt, wird der*dem (zukünftigen) Mitarbeitenden ausgehändigt. (Anlagen 8a und 8b)

Anfallende Kosten für hauptamtlich Mitarbeitende werden von der Kirchengemeinde erstattet.

Einsicht, Aufbewahrung und Verwaltung:

Einsicht in das erweiterte polizeiliche Führungszeugnis nimmt für die Kirchengemeinde die*der Vorsitzende des Presbyteriums. Sie/er ist schweigepflichtig. Die Kenntnisnahme ist zu dokumentieren. (Anlage 9b)

Nach Einsichtnahme geht das Zeugnis zurück an die Mitarbeitenden.

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

Die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen in der Kirchengemeinde ist Teil der freien Jugendhilfe. Träger im Sinne des SGB VIII ist das Presbyterium.

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 und ggf. auf Dauer vom Ehrenamt entbunden.

2.2 Inhaltliche Maßnahmen zur Prävention

2.2.1 Verhaltensregeln zur Verhinderung von sexualisierter Gewalt an Kindern und Jugendlichen

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

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

Je nach Arbeitsbereich wird dies regelmäßig wiederholt.

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

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

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

Die formalen Maßnahmen werden also sozusagen mit konkreten Inhalten gefüllt.

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

Diese betreffen z.B. feste Absprachen zum Nähe – Distanz – Verhalten, zu privaten Kontakten zu Kindern und Jugendlichen, Ausnahmeregelungen, usw. (Beispielliste Anlage 2)

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

2.2.2 Schulungen von beruflichen und ehrenamtlichen Mitarbeitenden

Um beruflich und ehrenamtlich Mitarbeitende sensibel zu halten und auch weiter zu sensibilisieren, bietet unser Kirchenkreis regelmäßige Schulungen zu dem Thema an.

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

Auch im Rahmen der „Juleica“ wurde ein Schulungsbaustein zum Thema Schutzkonzept und Prävention aufgenommen bzw. vertieft.

Die Schulungen werden von jeweils zwei Multiplikatoren unseres Kirchenkreises durchgeführt.

Es können auch jederzeit von den Gemeinden Multiplikatoren angefragt werden, um Schulungen zu bestimmten Bereichen des Themas durchzuführen.

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

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

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

Grundlage der Schulungen sind die Handreichungen der Multiplikatoren Ausbildung der EKIR.

Zusätzliche Schwerpunktthemen und Umfang richten sich nach dem Teilnehmendenkreis.

Aus dem jeweiligen Leitungsorgan wird ein Verantwortlicher bestimmt, der nachhält, wer an einer Schulung teilgenommen hat. Kontaktperson für den Bereich Schulung oder Fortbildung des Evangelischen Kirchenkreises Kleve ist die Jugendbildungsreferentin, Yvonne Petri, Tel-Nr. 0 28 23 / 94 44-35, yvonne.petri@ekir.de.

Die ehrenamtlichen, hautamtlichen und nebenamtlichen Mitarbeiter*innen werden nach der Intensität des Umgangs mit Kindern unterschieden und müssen entsprechend unterschiedliche Fortbildungsmodulare besuchen. Diese wurden im Rahmen der Arbeit „Prävention, Hilfe, Intervention – Konferenz“ (PIHK-K) der EKD entwickelt und festgelegt.
(Inhalte und Zielgruppen von Fortbildungsmodulen EKIR praktisch 2021 S. 17, Anlage 10)

Mit den Schulungen sollen ehrenamtliche, hauptamtliche und nebenamtliche Mitarbeitende für grenzverletzendes und übergriffiges Verhalten sensibilisiert werden und Handlungssicherheit im Umgang mit Verletzungen der sexuellen Selbstbestimmung erlangen.

2.2.3 Informationsangebote

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

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

2.3 Vertrauenspersonen/Fallverantwortliche

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

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

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

2.3.1 Die Vertrauenspersonen (des Kirchenkreises) haben folgende Aufgaben:

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

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

- Die Vertrauenspersonen sind zentrale Anlaufstationen in den Gemeinden bzw. im Kirchenkreis für Verdachts- und Mitteilungsfälle sexualisierter Gewalt.
- Die Vertrauenspersonen klären im Verdachts- oder Mitteilungsfall den notwendigen Handlungsbedarf. Handelt es sich „nur“ um die Einschätzung eines Verdachts auf sexualisierte Gewalt, stellt die Vertrauensperson den Kontakt zur Ansprech- und Meldestelle der EKIR her. Handelt es sich um einen schon begründeten und klaren Verdacht auf sexualisierte Gewalt, ist die Vertrauensperson verpflichtet, die Meldung an die Ansprech- und Meldestelle weiterzugeben und den Kontakt zwischen der oder dem Mitarbeitenden und der Ansprech- und Meldestelle herzustellen. Im Übrigen handelt sie nach dem Kriseninterventionsplan. (Kapitel 3; vgl. auch § 9 Verordnung 638)

- Die Vertrauenspersonen des Kirchenkreises sind thematisch informiert und geschult.
- Die Vertrauenspersonen haben Kenntnis über die zuständigen Fachberatungsstellen und die jeweils zuständigen Kinderschutzfachkräfte (= insoweit erfahrene Fachkraft gemäß § 8a und 8b, SGB VIII) und sind mit dem – für sie geltenden – Kriseninterventionsplan (siehe Kapitel 3) vertraut. Bei Bedarf unterstützen sie bei der ersten Kontaktaufnahme.
- Die Vertrauenspersonen sind verlässlich erreichbar (Vertretungsregelungen bei Urlaub, im Krankheitsfall, etc.).
- Die Vertrauenspersonen sind über Schulungen und Fortbildungen zum Thema sexualisierte Gewalt informiert.
- Die Vertrauenspersonen nehmen an Treffen innerhalb des Kirchenkreises teil, in welchen Informationen des Netzwerktreffens der Vertrauenspersonen der EKIR weitergeleitet werden.
- Die Vertrauensperson ist in allen Angelegenheiten, die ihrer Natur nach vertraulich sind oder als solche bezeichnet werden, zur Verschwiegenheit verpflichtet.

Die Vertrauenspersonen sind zu informieren, wenn:

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

2.3.2 Die Fallverantwortlichen haben folgende Aufgaben:

Fallverantwortlich auf gemeindlicher Ebene ist in der Regel die*der Vorsitzende des Leitungsorgans (Presbyterium). Fallverantwortlich auf Kirchenkreisebene ist die*der Superintendent*in.

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

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

- Kontaktvermittlung zu Beratungsstellen mit professionellem Hilfsangebot (Anlage 11)
- ggf. Beratung durch die Ansprech- und Meldestelle der EKIR
- Überprüfung der Informations- und Meldepflicht (vgl. §§ 9 und 10 Verordnung)
- Information an die*den Superintendent*in
- kurzfristige Einberufung des Presbyteriums
- umgehendes Durchsetzen arbeitsrechtlicher Maßnahmen

Vertrauenspersonen im Evangelischen Kirchenkreis Kleve:

1. Vertrauensperson

Yvonne Petri
Jugendbildungsreferentin und
Multiplikatorin im Ev. Kirchenkreis Kleve
Telefon: 02823 – 9444-35
E-Mail: yvonne.petri@ekir.de

2. Vertrauensperson

wird noch neu benannt

Fallverantwortlich im ev. Kirchenkreis Kleve:

Hans-Joachim Wefers
Superintendent im Ev. Kirchenkreis Kleve
Telefon: 02823-9444-31, Mobil: 01511 – 5512961
E-Mail: hans-joachim.wefers@ekir.de

Vertrauenspersonen der Kirchengemeinde Straelen – Wachtendonk:

1. Cristina Kielich Mobil: 0176 617 567 23 E-Mail: cristinakielich@gmx.de
2. Armin Biedermann Mobil: 0176 467 791 42 E-Mail: armin-co@gmx.de

Fallverantwortliche der Kirchengemeinde Straelen – Wachtendonk:

Dr. Katrin Müller Mobil: 0173 274 55 23 E-Mail: katrin@drkatrinmueller.de

3. Krisenintervention

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

3.1.1 Allgemeine Regeln

Beschwerden sind nicht gleichzusetzen mit der Möglichkeit einen Menschen zu denunzieren und in der Öffentlichkeit schlecht zu machen. Eine Beschwerde soll als konstruktive Kritik gesehen werden, die auf einen Missstand aufmerksam macht. Dieser Missstand kann dann überprüft werden und im Bedarfsfall kommt es zu einer Veränderung des Ist-Zustandes.

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!
(Anlagen 12 und 13)
- Die eigenen Grenzen erkennen und sich selber Hilfe holen!

3.1.2 Vorgehensweise nach einer Beobachtung bzw. einem Gespräch

1. Unverzögliche Information der hauptverantwortlichen Person für die Aktion oder Einrichtung und einer Vertrauensperson. Steht diese Person selbst in Verdacht, wird die nächst höhere Instanz eingeschaltet.

2. Ggf. Einbindung weiterer Ebenen:

Informationen an:

- ⑨ Die*den Fallverantwortliche*n
- ⑨ Superintendent*in (durch die*den Fallverantwortliche*n der Gemeinde)
- ⑨ Presbyterium (Einberufung durch die*den Fallverantwortliche*n der Gemeinde); Kriseninterventionsteam (Einberufen durch die*den Fallverantwortliche*n des Kirchenkreises), wenn ein begründeter Verdacht auf einen Missbrauchsfall vorliegt

- ⑨ Meldestelle der EKIR (durch die*den Fallverantwortliche*n)
- ⑨ Einschaltung des Kriseninterventionsteams, welches aus folgenden Personen besteht:

- Der*dem Superintendenten*in
- ggf. der*dem Assessor*in
- Der*dem Öffentlichkeitsreferenten*in
- Einer*einem Mitarbeitenden der Personalabteilung
- Der*dem Fallverantwortlichen der betreffenden Gemeinde
- einer Vertrauensperson des Kirchenkreises, sofern diese nicht als erste Ansprechpersonen involviert ist
- ggf. einer*einem Multiplikator*in

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

3. Koordination des Vorgehens:

Die Vertrauensperson klärt auf und gibt Informationen an die*den Fallverantwortliche*n weiter. Die*der Superintendent*in beruft das Kriseninterventionsteam ein, welches die Zuständigkeiten für die betroffene Person, ihrer Eltern, die*den Tatverdächtige*n, das Team, andere Kinder und deren Eltern koordiniert und weitere Schritte festlegt.

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

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

(Anlagen 14, 15, 16, 17, 18)

4. Ansprech- und Meldestelle der Landeskirche:

Die Ansprechstelle berät in unklaren Situationen und beantwortet Fragen um eine Beobachtung oder einen Verdacht besser einschätzen zu können. Die Ansprechstelle ist **nicht** zuständig, wenn es sich bereits um einen erhärteten Verdacht handelt.

Ein erhärteter Verdacht muss in jedem Falle der Meldestelle mitgeteilt werden. In der Regel wird dies der Fallverantwortliche bzw. die/der Superintendent*in tun.

4. Partizipation

Die Beteiligung von Kindern und Jugendlichen an Entscheidungen in der Gemeinde ist das Recht von Kindern und Jugendlichen. Es stärkt ihre Position innerhalb der Gemeinde und verringert das Machtgefälle gegenüber Erwachsenen. Ab 25.3.2021 wurde eine Jugendliche ins Presbyterium der Kirchengemeinde Straelen - Wachtendonk berufen.

Jugendliche können Mitglied im Presbyterium und im Jugendausschuss sein.

Ein wichtiger Schritt ist, dass die Kinder und Jugendlichen über unser Schutzkonzept informiert werden.

Das gemeinsame Gespräch über das Thema sensibilisiert die Kinder, sie lernen ihre Rechte kennen und erfahren, an wen sie sich wenden können, wenn sie Probleme haben. Darüber hinaus eröffnet es die Möglichkeit eigene Vorschläge einzubringen.

Die Kinder und Jugendlichen werden informiert, welche Vorgehensweise bei Verdachtsfällen in ihrer Gruppe und ihren Angeboten gilt (Kommunizieren des Konzeptes in allen Gruppen). (Sechs Mutmacher für Kinder und Jugendliche EKIR Schutzkonzept 2021 S. 29, Anlage 19)

Die Kinder und Jugendlichen sollten wissen, an wen sie sich wenden können, wenn sie einen Verdacht haben oder Opfer eines Übergriffes wurden.

Die Adressliste mit Ansprechpersonen, Hilfsangeboten und Institutionen wird für alle einsehbar in den Gemeindehäusern aufgehängt.

5. Aufarbeitung und Rehabilitierung

Vermutungen und Verdachtsmitteilungen können ganze Teams und die Gemeinde erschüttern. Daher ist eine Aufarbeitung für die betroffene Person und die Institution mit professioneller, externer Fachkraft unumgänglich. In der Analyse des Vorfalls ist zu klären, wie es zu der Vermutung kommen konnte, ob in der Risikoanalyse etwas übersehen wurde, der Interventionsplan funktioniert hat und was im Zuge der Rehabilitierung der Betroffenen und eines möglicherweise zu Unrecht Beschuldigten zu tun ist. Leitfrage dabei lautet immer: Was können wir aus dem Geschehenen lernen?

Im Falle eines unbegründeten Verdachts oder nach unbegründeter Beschuldigung schlägt das Interventionsteam geeignete Rehabilitierungsmaßnahmen vor.

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

6. Digitale Gewalt

In der Kinder- und Jugendarbeit weisen die Leitenden darauf hin, dass ein verabredeter Umgang mit dem Handy in den Gruppenstunden gilt. In der Regel bleiben die Handys ausgeschaltet. Treten Fälle von Cyber-Mobbing, Body-Shaming, Cyber-Grooming oder ähnliches zu Tage, wird damit sehr ernsthaft umgegangen. Alle Mitarbeitenden halten Anzeichen für digitale Gewalt nachhaltig im Auge.

7. Evaluation und Monitoring des Schutzkonzeptes

Das Gemeindeleben ist ständigen Veränderungen unterworfen (zum Beispiel wechseln Mitarbeiter und Teilnehmer oder das Angebot für Kinder und Jugendliche verändert sich, weil sich das Angebot nach der verändernden Lebenswelt der Kinder und Jugendlichen ausrichtet).

Daher ist das Konzept einer ständigen Aktualisierung zu unterziehen. Es soll immer im Jahr der Presbyteriumswahl überprüft werden. Verantwortlich ist das Presbyterium.

Dazu gehört die erneute Überprüfung der Risikoeinschätzung, der Mechanismen der Beschwerdeverfahren, der Notfallpläne und der Ergebnisse der Gemeindebefragung, sowie gegebenenfalls eine Beschlussfassung zu notwendigen Veränderungen zu der Überprüfung dazu.

8. Kontaktdaten und wichtige Adressen

Vertrauenspersonen im Ev. Kirchenkreis Kleve

Yvonne Petri
Jugendbildungsreferentin und
Multiplikatorin im Ev. Kirchenkreis Kleve
Telefon: 02823 – 9444-35
E-Mail: yvonne.petri@ekir.de

Pfarrer Dr. Georg Freuling
Telefon: 02821 - 8362155
E-Mail: georg.freuling@ekir.de

Fallverantwortlich im Ev. Kirchenkreis Kleve: Hans-Joachim Wefers

Superintendent im ev. Kirchenkreis Kleve
Telefon 02823-9444-31 Mobil 0151 1551 2961 E-Mail: hans-joachim.wefers@ekir.de

Vertrauensperson Kirchengemeinde Straelen - Wachtendonk

Cristina Kielich Mobil: 0176 617 567 23 E-Mail: cristinakielich@gmx.de
Armin Biedermann Mobil: 0176 467 791 42 E-Mail: armin-co@gmx.de

Fallverantwortlich in der Kirchengemeinde Straelen - Wachtendonk

Dr. Katrin Müller Mobil: 0173 274 55 23 E-Mail: katrin@drkatrinmueller.de

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

Ansprechstelle:

Claudia Paul

Evangelische Hauptstelle für Familien- und Lebensberatung,
Graf-Recke-Straße 209a, 40237 Düsseldorf,
Telefon: 0211 – 3610-312, E-Mail: claudia.paul@ekir.de

Meldestelle:

Evangelische Kirche im Rheinland
Landeskirchenamt, 40476 Düsseldorf, Hans-Böckler-Str. 7
Telefon 0211-4562-602 E-Mail meldestelle@ekir.de

Ansprechpartnerin für Prävention:

Dr. Juliane Arnold

Evangelische Hauptstelle für Familien- und Lebensberatung,
Graf-Recke-Straße 209a,
40237 Düsseldorf,
Telefon: 0211 – 3610-300
E-Mail juliane.arnold@ekir.de

Ermittelnde Juristin im Landeskirchenamt

Iris Döring

Telefon: 0211-4562-283
E-Mail: iris.doering@ekir.de

Büro/Kontakt

Martina Heldmann

Telefon: 0211-4562-501
E-Mail: martina.heldmann@ekir.de

www.ekir.de/ansprechstelle/

Zentrale Anlaufstelle der EKD: www.anlaufstelle.help Telefon: 0800 – 5040 112

Fachbereichsleiterin bei sexualisierter Gewalt Kreis Kleve

Frau Jutta Kersjes

Telefon: 02821-85464

E-Mail: Jutta.Kersjes@Kreis-Kleve.de

Kreisjugendamt Kleve

Frau Dunja Tobic

Telefon: 02821-85482

Außenstelle Straelen:

Frau Schlootz

Telefon: 02834-702 161

Frau Leenen

Telefon: 02834-702 162

Caritas

Beratungsstellen für Kinder, Jugendliche und Erwachsene

47623 Kevelaer, Marktstrasse 35 Telefon: 02832-9259-300

47608 Geldern, Südwall 52 Telefon: 02831-9102-369

47638 Straelen, Venloer Str. 34 Telefon: 02834-9869-413

Schlusswort

Die Kinder- und Jugendarbeit in der Evangelischen Kirchengemeinde Straelen-Wachtendonk geschieht im Auftrag Gottes, der alle Menschen liebt und den Schwachen schützt.

Daher ist unsere Arbeit mit Kindern und Jugendlichen von Respekt, Wertschätzung und Vertrauen geprägt. Dies gilt auch im Umgang mit Schutzbefohlenen, Mitarbeitenden und Menschen im Umfeld der Kirchengemeinde.

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

Anhang

Anlagen

	Seite	
1	Personalverantwortung/Strukturen	19
2	Beispielliste für Verhaltensregeln	20
3	Leitbild der Gemeinde	21
4	Selbstverpflichtungserklärung	22
5	Entfällt	23
6	Katalog von Paragraphen	24
7.a	Gefährdungspotential nach Art, Intensität und Dauer	25
7.b	Beispiel für ein Prüfschema zur Notwendigkeit der Einsichtnahme in ein Führungszeugnis für ehrenamtlich tätige Personen	26
8.a	Bescheinigung zur Beantragung des erweiterten Führungszeugnisses/ Musterschreiben für ehrenamtlich tätige Personen	27/28
8.b	Bescheinigung zur Vorlage beim Bürgerbüro	29
9.a	Einholung der erweiterten Führungszeugnisse in der Kirchengemeinde	30/31
9.b	Dokumentation über Vorlage erweitertes Führungszeugnis	32
10	Fortbildungsmodule	33
11	Beratungsstellen mit professionellen Hilfsangeboten	34
12	Sachdokumentation	35
13	Reflexionsdokumentation	36
14	Interventionsplan: Vorgehen bei Verdachtsfällen	37
15	Verdachtsstufen	38
16	Meldebogen für schriftliche Beschwerde	39
17	Beschwerdedokumentation	40
18	Bearbeitung der Beschwerde	41
19	Sechs Mutmacher für Kinder und Jugendliche	42
20	Präventionsgrundsätze	43

QUELLEN:

Dieses Schutzkonzept wurde z. T. wörtlich aus unterschiedlichen Handreichungen zum Thema Kindesmissbrauch/sexualisierte Gewalt anderer Träger/Vereine/ Institutionen übernommen und für die Zwecke der Evangelischen Kirchengemeinde Straelen - Wachtendonk umgearbeitet.

PERSONALVERANTWORTUNG / STRUKTUREN

	JA	NEIN
Gibt es ein Leitbild zum Schutz vor sexualisierter Gewalt?		
Haben wir ein Präventionskonzept?		
Wird das Thema Prävention in Bewerbungsverfahren aufgegriffen?		
Sind in Arbeitsverträgen Zusatzvereinbarungen zum Schutz vor sexualisierter Gewalt aufgenommen?		
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, Pfarrerinnen oder Mitarbeitende mit Personalverantwortung (z.B. Presbyter) zum Thema „Schutz vor sexualisierter Gewalt“?		
Gibt es Fortbildungen für beruflich Mitarbeitende zum Thema „Schutz vor sexualisierter Gewalt“?		
Gibt es Fortbildungen für nebenamtlich 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 der Kinder und Jugendlichen 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?		

Anlage 2

Beispielliste

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

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

Die Liste kann durch weitere Punkte ergänzt werden.

Es wird bei Unsicherheiten oder mangelnder Erfahrung empfohlen, sich diesbezüglich fachlichen Rat bei einem/einer Multiplikator*in oder beim Jugendreferat einzuholen.

Anlage 3

Leitbild

der

Evangelischen Kirchengemeinde Straelen - Wachtendonk

Jona (im Bauch des Fisches – 2,8):

Als meine Seele in mir verzagte, gedachte ich an Gott,
und mein Gebet kam zu dir in deinen heiligen Tempel.

Johannes (1,14):

Das Wort ward Fleisch und wohnte unter uns,
und wir sahen seine Herrlichkeit.

Dietrich Bonhoeffer (EG 652):

Von guten Mächten wunderbar geborgen erwarten wir getrost, was
kommen mag.
Gott ist bei uns am Abend und am Morgen und ganz gewiss an jedem
neuen Tag.

Die Evangelische Kirchengemeinde Straelen-Wachtendonk will nach Kräften dafür Sorge tragen, die frohe Botschaft von Jesus Christus vielfältig unter den Menschen auszusäen. Sie möchte eine wachsende Gemeinde sein. Sie vertraut dabei darauf, dass Gott selbst es ist, der das Wachstum schenkt.

In diesem Vertrauen wollen wir Menschen motivieren, ihre Gaben zu entdecken und in das Gemeindeleben einzubringen. Indem Haupt- und Ehrenamtliche zusammen mit allen Gemeindemitgliedern ihren Glauben überzeugend leben, kann im Gottesdienst, in Gruppen und Kreisen für Jung und Alt und in einem vielfältigen Miteinander erfahrbar werden, was es heißt, heute lebendig Gemeinde Jesu Christi zu sein.

Als Gemeinde befassen wir uns mit dem bestmöglichen Schutz vor sexualisierter Gewalt, weil Kinder, Jugendliche, Schutzbefohlene und Mitarbeitende ein Recht darauf haben. Gemäß unserem Schutzkonzept zur Prävention vor sexualisierter Gewalt folgen wir dem Ziel, eine Kultur der Achtsamkeit zu leben und so als Gemeinde zum "Schutzort" und nicht zum Tatort zu werden.

Anlage 4

**Evangelische
Kirchengemeinde
Straelen – Wachtendonk**

Gemeindebüro
Bahnstraße 23
47638 Straelen
Tel.: 02834 – 570
E-Mail: ev.kirchengemeinde@web.de

Selbstverpflichtungserklärung

gegenüber (Träger)

Name

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

Dies anerkennend wird die folgende Selbstverpflichtungserklärung abgegeben:

1. Ich verpflichte mich dazu beizutragen, ein sicheres, förderliches und ermutigendes Umfeld für Kinder, Jugendliche und andere Schutzbefohlene zu erhalten und / oder zu schaffen.
2. Ich verpflichte mich, alles zu tun, damit in der Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und anderen Schutzbefohlenen sexualisierte Gewalt, Vernachlässigung und andere Formen der Gewalt verhindert werden.
3. Ich verpflichte mich, die individuellen Grenzen aller Menschen zu respektieren und die Intimsphäre sowie die persönliche Schamgrenze zu achten.
4. Ich bin mir meiner besonderen Verantwortung als Mitarbeiter*in bewusst und missbrauche meine Rolle im Umgang mit Kindern, Jugendlichen und anderen Schutzbefohlenen nicht. Ich beachte das Abstands- und Abstinenzgebot.
5. Ich nehme alle Kinder, Jugendliche und andere Schutzbefohlenen bewusst wahr und achte dabei auch auf mögliche Anzeichen von Vernachlässigung und Gewalt. Ich achte auf Grenzüberschreitungen durch Mitarbeitende und Teilnehmende in der Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und anderen Schutzbefohlenen. In Zweifelsfällen und bei Grenzüberschreitungen hole ich mir Hilfe bei der Vertrauensperson des Kirchenkreises. In diesen Fällen werde ich diese Vertrauensperson informieren, und ich kann mich bei Unsicherheiten hinsichtlich der Einschätzung von der landeskirchlichen Ansprechstelle beraten lassen.
6. Bei jeder Vermutung werde ich entsprechend dem Interventionsplan des Schutzkonzeptes der Kirchengemeinde Straelen – Wachtendonk vorgehen. Jeden Fall mit begründetem Verdacht melde ich bei der landeskirchlichen Meldestelle.
7. Ich verpflichte mich, beim Verdacht auf sexualisierte Gewalt gegenüber der Presse und in sozialen Netzwerken keine Informationen, Mutmaßungen und persönliche Einschätzungen weiterzugeben.
8. Falls ich im Laufe meiner Tätigkeit Kenntnis von Ermittlungen wegen einer Straftat bezüglich sexualisierter Gewalt gegen mich erlange, informiere ich hierüber die mir vorgesetzte Person.

Datum

Unterschrift

Anlage 5

Entfällt

Anlage 6

Katalog der Straftatbestände nach § 72a SGB VIII

- § 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 bis 176b Tatbestände des sexuellen Missbrauchs von Kindern
- §§ 177 bis 179 Tatbestände der sexuellen Nötigung und des sexuellen Missbrauchs
- § 180 Förderung sexueller Handlungen Minderjähriger
- § 180a Ausbeutung von Prostituierten
- § 181a Zuhälterei
- § 182 Sexueller Missbrauch von Jugendlichen
- § 183 Exhibitionistische Handlungen
- § 183a Erregung öffentlichen Ärgernisses
- §§ 184 bis 184d Verbreitung pornografischer Schriften und Darbietungen
- § 184e Veranstaltung und Besuch kinder- und jugendpornographischer Darbietungen
- § 184f Ausübung der verbotenen Prostitution
- § 184g Jugendgefährdende Prostitution
- § 184i Sexuelle Belästigung
- § 201a(3) Verletzung des höchstpersönlichen Lebensbereichs durch Bildaufnahmen
- § 225 Misshandlung von Schutzbefohlenen
- §§ 232 bis 233a Tatbestände des Menschenhandels
- § 234 Menschenraub
- § 235 Entziehung Minderjähriger
- § 236 Kinderhandel

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

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 individuellem Schutzbefohlenen
Geringer Grad an Intimität	Hoher Grad an Intimität
kein Wirken in Privatsphäre des Schutzbefohlenen (z.B. Körperkontakt)	Wirken in Privatsphäre des Schutzbefohlenen (z.B. Körperkontakt)

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

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

Tätigkeit:	
Es besteht Kontakt zu Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen.	JA <input type="checkbox"/> NEIN <input type="checkbox"/>

Zusätzlich bei Trägern der freien Jugendhilfe:

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

GEFÄHRDUNGSPOTENZIAL	GERING	MITTEL	HOCH
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 <input type="checkbox"/> NEIN <input type="checkbox"/>
--	---

Begründung:

Eine Orientierung gibt die Liste von Tätigkeiten Ehrenamtlicher ab 14 Jahren in Gemeinden und Kirchenkreisen auf der Internetseite der Ansprechstelle >> https://www.ekir.de/ansprechstelle/aktiv_gegen_sexualisierte_gewalt.php

BESCHEINIGUNG ZUR BEANTRAGUNG DES ERWEITERTEN FÜHRUNGSZEUGNISSES/MUSTERSCHREIBEN FÜR EHRENAMTLICH TÄTIGE PERSONEN

Muster Aufforderung schreiben 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

im Bereich _____ aufnehmen.

Bei der Ausübung Ihrer ehrenamtlichen Tätigkeit werden Sie regelmäßig Kontakt zu minder-jährigen 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 _____ 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 _____ 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 / der / dem Personalkirchmeister / in / dem Gemeindebüro der Evangelischen Kirchengemeinde _____ zur Einsichtnahme vorzulegen.

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

Mit freundlichen Grüßen

Anlage 8 b

Evangelische
Kirchengemeinde
Straelen-Wachtendonk

Gegründet zu Niederdorf 1845

Gemeindebüro
Bahnstraße 23
47638 Straelen
TEL.: 02834-570
E-Mail: ev.kirchengemeinde@web.de

Zur Vorlage beim Einwohnermeldeamt/Bürgerbüro

Erweitertes Führungszeugnis gemäß § 30 a Abs. 2 Bundeszentralregistergesetz (BZRG)

Sehr geehrte Damen und Herren,

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

Vorname: _____ Name: _____

Geburtsdatum: _____ Geburtsort: _____

Anschrift: _____ ist

hauptamtlich Mitarbeitende/r

ehrenamtlich Tätige/r - mit der Bitte um Kostenbefreiung –

unserer Kirchengemeinde und ist aufgefordert, ein erweitertes Führungszeugnis nach § 30 a Abs. 1 BZRG hier vorzulegen. Wir bitten um entsprechende Ausstellung.

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

Mit freundlichen Grüßen

EINHOLUNG DER ERWEITERTEN FÜHRUNGSZEUGNISSE IN DER KIRCHENGEMEINDE

Das Presbyterium ist verantwortlich für die Einholung der erweiterten Führungszeugnisse aller Ehrenamtlichen und „einfachen“ Praktikant*innen, die nicht unter die Praktikantenordnung fallen
(>> <https://www.kirchenrecht-ekir.de/document/2621>).

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

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

Sie müssen in der Kirchengemeinde darauf achten, dass

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

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

Folgende Beschlüsse muss das Presbyterium fassen:

A. Grundsatzentscheidung über die Zuständigkeit

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

Vorname, Nachname

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

Vorname, Nachname

Die Stellvertretung übernimmt

Vorname, Nachname

Die entsprechende Person bereitet den Beschlussvorschlag für das Verfahren vor.

B. Regelungen zum Verfahren:

1. In folgenden Arbeitsbereichen der Kirchengemeinde sind Ehrenamtliche und „einfachen“ Praktikant*innen tätig:

2. Für folgende Arbeitsbereiche _____ werden Listen aller dort tätigen Ehrenamtlichen und einfachen Praktikant*innen durch _____ geführt und aktualisiert.

1. + 2. Wenn in allen Arbeitsbereichen Ehrenamtliche und einfache Praktikant*innen tätig sind und für alle Arbeitsbereiche die Prüfung, ob ein erweitertes Führungszeugnis vorgelegt werden muss, durchgeführt werden muss oder alle Ehrenamtlichen und einfachen Praktikant*innen ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen müssen, können die Beschlüsse unter 1. und 2. zusammengefasst werden:

Eine Liste aller in der Kirchengemeinde tätigen Ehrenamtlichen und einfachen Praktikant*innen wird durch _____ geführt, die Stellvertretung übernimmt _____.

3. Für die Einholung der erweiterten Führungszeugnisse (Ehrenamtliche anschreiben, Einsichtnahme, Wiedervorlage organisieren, erneut anfordern) ist _____ zuständig, die Vertretung übernimmt _____ (z. B. Kirchmeister*in, Presbyter*in, Gemeindebüro, gemeinsame Verwaltung [Wahlaufgabe!])
4. Für den Fall einer Eintragung im erweiterten Führungszeugnis teilt _____ (Vertretung übernimmt _____) der Person den Beschluss des Presbyteriums über die Beendigung der Tätigkeit / die Nicht-Aufnahme mit.

Hilfestellung für die Verantwortliche oder den Verantwortlichen:

Was ist zu tun, wenn Ehrenamtliche oder „einfache“ Praktikant*innen, ihre Tätigkeit ab dem 1.1.2021 neu aufnehmen?

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

JA NEIN >> nichts weiter zu veranlassen

Gilt Vorlagepflicht in dem Arbeitsbereich immer?

JA >> weiter mit Information an Zuständigen für Einholung erweitertes Führungszeugnis

Gilt Vorlagepflicht nur nach Prüfung?

JA >> die Vorsitzende oder der Vorsitzender des Presbyteriums muss dann die Vorlagepflicht prüfen

Muster Prüfschema ausfüllen (siehe 5.1) und zu den Personalunterlagen nehmen.

Es muss kein Führungszeugnis vorgelegt werden – nichts weiter zu veranlassen.

Es muss ein Führungszeugnis vorgelegt werden – dann weiter mit Information an Zuständigen für Einholung erweitertes Führungszeugnis.

Einholung des Führungszeugnisses

Aufforderung zur Vorlage des erw. Führungszeugnisses

Einsichtnahme

Keine Eintragung vorhanden – Wiedervorlage vermerken, damit vor Ablauf von 5 Jahren aktuelles FZ angefordert werden kann.

Eintragung vorhanden:

>> in Personalunterlagen vermerken: Ausstellungsdatum des Führungszeugnisses; Datum der Einsichtnahme; Umstand, dass Eintragung vorhanden >> Beschluss des Presbyteriums herbeiführen.

Presbyterium stellt durch Beschluss fest, dass eine Voraussetzung für die Tätigkeit fehlt oder entfallen ist (siehe Art. 47 Satz 1 Kirchenordnung).

Mitteilung des Beschlusses an Ehrenamtliche / Praktikant*innen

Anlage 9 b

**Dokumentation über die Vorlage
eines erweiterten Führungszeugnisses
Evangelische Kirchengemeinde Straelen - Wachtendonk**

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 5 Jahren vorzunehmen.)

Straelen, den _____

Der/die Vorsitzende des Presbyteriums

Anlage 11

Beratungsstellen mit professionellen Hilfsangeboten

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

Telefon: 0203 – 343016
E-Mail: info@wildwasser-duisburg.de

www.wildwasser-duisburg.de

- **Sag`s e.V.**
Beratung und Prävention gegen sexuelle Gewalt an Kindern und Jugendlichen
Düsseldorfer Straße 16
40764 Langenfeld

Telefon: 02173 – 82765
E-Mail: 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
E-Mail: gegenwind-bottrop@t-online.de

www.gegenwind.org

Anlage 12

**Evangelische
Kirchengemeinde
Straelen – Wachtendonk**

Gemeindebüro
Bahnstraße 23
47638 Straelen
Tel.: 02834 - 570
E-Mail: ev.kirchengemeinde@web.de

Sachdokumentation

Festschreibung ab der ersten Vermutung	
Datum	
Ort	
Name/Alter der betroffenen Person	
Name/Alter der tatverdächtigen Person	
Beziehungsstatus der Person	
Name von Zeugen	
Beobachtung anderer Personen (Zeugen)	
Austausch mit Kolleginnen und Anderen Personen	

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

Anlage 13

**Evangelische
Kirchengemeinde
Straelen – Wachtendonk**

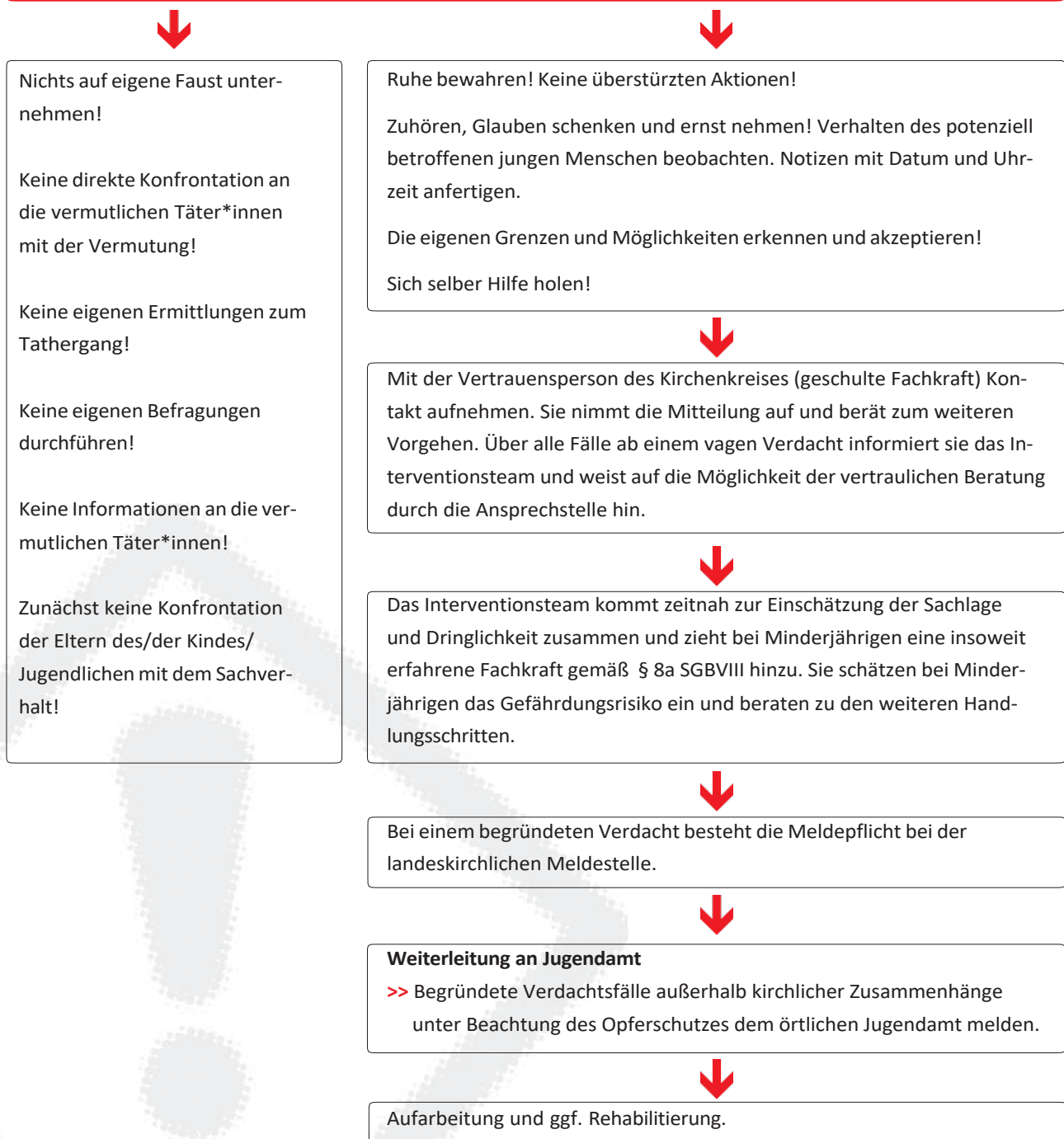
Gemeindebüro
Bahnstraße 23
47638 Straelen
Tel.: 02834 – 570
E-Mail: ev.kirchengemeinde@web.de

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 Information an Dienstvorgesetzte	

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

Interventionsplan: Vorgehen bei Vermutungsfällen

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



Verdachtsstufen

Verdachtsstufe	BESCHREIBUNG	Maßnahmen	Ergebnisse
1. Verdachtsstufe	<p>Die Ermittlung der Tatbestände ist abgeschlossen. Die Ermittlung der Täter ist abgeschlossen. Die Ermittlung der Täter ist abgeschlossen. Die Ermittlung der Täter ist abgeschlossen.</p>	<p>Die Ermittlung der Tatbestände ist abgeschlossen. Die Ermittlung der Täter ist abgeschlossen. Die Ermittlung der Täter ist abgeschlossen. Die Ermittlung der Täter ist abgeschlossen.</p>	<p>Die Ermittlung der Tatbestände ist abgeschlossen. Die Ermittlung der Täter ist abgeschlossen. Die Ermittlung der Täter ist abgeschlossen. Die Ermittlung der Täter ist abgeschlossen.</p>
2. Verdachtsstufe	<p>Die Ermittlung der Tatbestände ist abgeschlossen. Die Ermittlung der Täter ist abgeschlossen. Die Ermittlung der Täter ist abgeschlossen. Die Ermittlung der Täter ist abgeschlossen.</p>	<p>Die Ermittlung der Tatbestände ist abgeschlossen. Die Ermittlung der Täter ist abgeschlossen. Die Ermittlung der Täter ist abgeschlossen. Die Ermittlung der Täter ist abgeschlossen.</p>	<p>Die Ermittlung der Tatbestände ist abgeschlossen. Die Ermittlung der Täter ist abgeschlossen. Die Ermittlung der Täter ist abgeschlossen. Die Ermittlung der Täter ist abgeschlossen.</p>
3. Verdachtsstufe	<p>Die Ermittlung der Tatbestände ist abgeschlossen. Die Ermittlung der Täter ist abgeschlossen. Die Ermittlung der Täter ist abgeschlossen. Die Ermittlung der Täter ist abgeschlossen.</p>	<p>Die Ermittlung der Tatbestände ist abgeschlossen. Die Ermittlung der Täter ist abgeschlossen. Die Ermittlung der Täter ist abgeschlossen. Die Ermittlung der Täter ist abgeschlossen.</p>	<p>Die Ermittlung der Tatbestände ist abgeschlossen. Die Ermittlung der Täter ist abgeschlossen. Die Ermittlung der Täter ist abgeschlossen. Die Ermittlung der Täter ist abgeschlossen.</p>
4. Verdachtsstufe	<p>Die Ermittlung der Tatbestände ist abgeschlossen. Die Ermittlung der Täter ist abgeschlossen. Die Ermittlung der Täter ist abgeschlossen. Die Ermittlung der Täter ist abgeschlossen.</p>	<p>Die Ermittlung der Tatbestände ist abgeschlossen. Die Ermittlung der Täter ist abgeschlossen. Die Ermittlung der Täter ist abgeschlossen. Die Ermittlung der Täter ist abgeschlossen.</p>	<p>Die Ermittlung der Tatbestände ist abgeschlossen. Die Ermittlung der Täter ist abgeschlossen. Die Ermittlung der Täter ist abgeschlossen. Die Ermittlung der Täter ist abgeschlossen.</p>

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

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

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

Anlage 16

**Evangelische
Kirchengemeinde
Straelen – Wachtendonk**

Gemeindebüro
Bahnstraße 23
47638 Straelen
TEL.: 02834 - 570
E-Mail: ev.kirchengemeinde@web.de

Meldebogen für eine schriftliche Beschwerde

Liebe Kinder, Jugendliche, Erziehungsberechtigte, Hilfesuchende und Mitarbeitende,
mit diesem Bogen werden Eure / Ihre Mitteilungen 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

Kontaktmöglichkeiten zu Euch / Ihnen:

Anschrift

E-Mail

Telefon

Situation:

Anliegen (bitte ankreuzen):

- Ich möchte, dass diese Situation - ohne weitere Bearbeitung – zur Kenntnis genommen wird.
- Ich möchte, dass diese Situation bearbeitet wird.
- Ich möchte ein persönliches Gespräch mit einer Person der Stelle für Vertrauenspersonen.
- Ich möchte Unterstützung für ein Gespräch mit den Konfliktpartnern.
- Ich möchte.....

Anlage 17

**Evangelische
Kirchengemeinde
Straelen – Wachtendonk**

Gemeindebüro
Bahnstraße 23
47638 Straelen
Tel.: 02834 – 570
E-Mail: ev.kirchengemeinde@web.de

Beschwerdedokumentation

Vom _____

Institution _____

Name(n) annehmender Mitarbeitenden

Name(n) Beschwerdeführenden

Art/Inhalt der Beschwerde

Weitergeleitet am / an

Unterschrift

Rückmeldung an den Adressaten der Beschwerde am / Inhalt

Wiedervorlage am

Verantwortlich

Anlage 18

**Evangelische
Kirchengemeinde
Straelen – Wachtendonk**

Gemeindebüro
Bahnstraße 23
47638 Straelen
Tel.: 02834 – 570
E-Mail: ev.kirchengemeinde@web.de

Bearbeitung der 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

WELCHE RECHTE HABEN KINDER UND JUGENDLICHE?

Um mit Kindern und jüngeren Jugendlichen zu ihren Rechten ins Gespräch zu kommen, sind an dieser Stelle Präventionsgrundsätze aufgeführt, zu denen es auch verschiedene Bilderbücher, Bücher und ein Theaterstück von Zartbitter¹ e.V. gibt.

Sechs Mutmacher für Kinder und Jugendliche²

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, zerich 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 weiter erzählen!

• 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 anvertraut, dir nicht glaubt, dann gib nichts auf und suche einen anderen, bei dem du dich verstanden fühlst. Hilfe holen ist kein Fezzen!

6 Keiner darf dir Angst machen!

• Lass dir von niemandem einreden, dass etwas Schreckliches passiert, wenn du ein schlechtes Geheimnis verfasst 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.

¹ Siehe unter: <http://www.zartbitter.de>

² Überarbeitete Präventionsgrundsätze aus: Ermutigen-Begleiten-Schützen, Evangelische Jugend im Rheinland, 3. Auflage 2013, Seite 44

Präventionsgrundsätze:

Was Kinder und Jugendliche wissen müssen:

1. Es gibt angenehme, aber auch unangenehme Gefühle und diese sollen/können auch ausgedrückt werden. Es gibt auch „komische“ Gefühle, die positiv und negativ zugleich sein können.
2. Ebenso gibt es gute und schlechte Geheimnisse. Schlechte Geheimnisse machen ungute (schlechte) Gefühle und dürfen (müssen) weitergesagt werden. Das ist kein Verpetzen.
3. Jede/r hat das Recht „nein“ zu sagen, wenn etwas geschieht, was unangenehme Gefühle macht.
4. Jede/r hat das Recht auf den eigenen Körper. Niemand darf eine/n anderen berühren, wenn dies nicht gewollt ist.
5. Es gibt sexualisierte Gewalt! Täter und Täterinnen sind meist Menschen, die bekannt/verwandt sind. Das heißt nicht der „böse Mann“ ist vermutlich der Täter, sondern jemand, den man gern hat, der aber eine Grenze verletzt.
6. Erwachsene wissen, dass es sexualisierte Gewalt gibt. Sie haben die Aufgabe sensibel hinzuhören, wenn Kinder und Jugendliche diesbezüglich etwas erzählen.

(Aus Schutzkonzept praktisch EKIR 2021 S. 31)