



Evangelischer Kirchenkreis

an Lahn und Dill

HÖREN – GLAUBEN – HANDELN

## **Schutzkonzept zur Prävention vor sexualisierter Gewalt des Evangelischen Kirchenkreises an Lahn und Dill**

### **1. Präambel**

Die haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden des Kirchenkreises verbindet der christliche Glaube und das Bewusstsein, dass sie getragen sind von einem Gott, der sich den Menschen liebevoll zuwendet.

Kinder, Jugendliche und weitere Schutzbefohlene finden in den Angeboten der Kinder- und Jugendarbeit, der Bildungsarbeit und den weiteren Angeboten des Kirchenkreises und der Gemeinden Platz für ihren Glauben, ihre Ideen und Hoffnungen. Dafür werden ihnen Räume und Gelegenheiten angeboten. Evangelische Kinder-, Jugend- und Bildungsarbeit wird in der Beziehung zwischen Menschen und zu Gott gestaltet. Die Arbeit mit den Menschen ist geprägt von Respekt, Wertschätzung und Vertrauen. Dabei werden die Persönlichkeit und Würde von den Personen, die unsere Angebote nutzen, geachtet, partnerschaftlich mit ihnen umgegangen und individuelle Grenzen respektiert.

In der evangelischen Kinder- und Jugendarbeit bilden die Förderung und Stärkung von Kindern und Jugendlichen, ihre körperliche und seelische Unversehrtheit ein konstitutives Element des eigenen Selbstverständnisses. Ihr Wohl steht im Mittelpunkt der Arbeit.<sup>1</sup> Dasselbe gilt für alle weiteren Personengruppen, für die Angebote gestaltet werden.

### **2. Ziele des Schutzkonzeptes**

Am 01. Januar 2012 ist das Bundeskinderschutzgesetz (BKSchG) in Kraft getreten. Das Gesetz hat das Ziel, den Schutz von Kindern und Jugendlichen zu stärken und sie vor Vernachlässigung und Missbrauch zu bewahren.

Dies beinhaltet sowohl die Frage, wie Fachkräfte vorgehen sollen, wenn sie Gefährdungen von Kindern bemerken als auch die Prävention in der Kinder- und Jugendhilfe, ebenso den Umgang für freie und kirchliche Träger der Jugendarbeit zur Umsetzung des Themas.

Von einer Gefährdung des Kindeswohls wird gesprochen, wenn Kinder und Jugendliche einer Situation ausgesetzt sind, die sehr wahrscheinlich zu einer geistigen, körperlichen oder seelischen Schädigung des Kindes führen wird und die individuelle und soziale Entwicklung erheblich beeinträchtigt.

Zum 01.01.2021 ist außerdem das Kirchengesetz der evangelischen Kirche im Rheinland zum Schutz vor sexualisierter Gewalt in Kraft getreten. In diesem Gesetz werden Anforderungen zum Schutz vor sexualisierter Gewalt geregelt sowie Maßnahmen zu deren Vermeidung und Hilfe in Fällen, in denen sexualisierte Gewalt erfolgt, genannt. Sexualisierte Gewalt wird nach diesem Gesetz definiert,

---

<sup>1</sup> „Ermutigen, begleiten, schützen- Eine Handreichung für Mitarbeitende in der evangelischen Jugend zum Umgang mit sexueller Gewalt“, 3. Auflage 2013

wenn ein unerwünschtes sexuell bestimmtes Verhalten bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betroffenen Person verletzt wird. Sexualisierte Gewalt kann verbal, nonverbal, durch Aufforderung oder durch Tätlichkeiten geschehen sowie durch Unterlassen, wenn der oder die Täter:in für deren Abwendung einzustehen hat.<sup>2</sup>

Das vorliegende Schutzkonzept soll sicherstellen, dass Kinder, Jugendliche und weitere Schutzbefohlene genauso wie auch Mitarbeitende im Kirchenkreis vor Grenzverletzungen, Übergriffen und Misshandlungen geschützt werden und ein Klima der offenen und sensiblen Auseinandersetzung mit den Themen Kindeswohl/sexualisierte Gewalt geschaffen wird. Sowohl Betroffene als auch Mitarbeitende sollen wissen, wo und bei wem Hilfe zu finden ist und dass im Verdachtsfall sorgfältig und besonnen die entsprechenden Schritte eingeleitet werden und allen Beteiligten passgenaue Hilfestellungen angeboten werden.

### **3. Maßnahmen zur Zielerreichung**

#### *3.1 Information über das Schutzkonzept*

Alle haupt-, neben- und ehrenamtlich Mitarbeitenden des Kirchenkreises sind darüber informiert, dass ein Schutzkonzept existiert. Das Schutzkonzept wird auf der Homepage des Kirchenkreises veröffentlicht, ebenso der Flyer mit den entsprechenden Ansprechpartnern und deren Kontaktdaten.

Das Schutzkonzept ist Bestandteil des Arbeitsvertrages/der Dienstanweisung aller kirchlich Mitarbeitenden, ebenso wie die Selbstverpflichtungserklärung und der Ablaufplan zur Verfahrensweise bei Verdacht auf sexualisierte Gewalt/Kindeswohlgefährdung. Sollten kirchliche Einrichtungen (z.B. Kindertagesstätten etc.) bereits einen Ablaufplan nach § 8a SGB VIII mit dem öffentlichen Jugendhilfeträger vereinbart haben, hat dieser Vorrang.

#### *3.2 Sensibilisierung und Schulung von Mitarbeitenden*

Es besteht eine Fortbildungsverpflichtung aller haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitenden zur Prävention vor sexualisierter Gewalt, insbesondere zum Nähe-Distanz-Verhalten und zur grenzachtenden Kommunikation. Ziele aller Schulungs- und Fortbildungsangebote sind eine grundlegende Sensibilisierung für das Thema, die Fähigkeit, mögliche Gefährdungen zu erkennen und das Gewinnen von Handlungssicherheit im Verdachtsfall. Ferner bieten Schulungssituationen den Raum, die eigene Haltung zu reflektieren. Alle Mitarbeitenden müssen über ein Basiswissen zum Thema Schutz vor sexualisierter Gewalt verfügen, je nach Aufgabenbereich werden einige Mitarbeitende vertieft ausgebildet. In der Anlage zu diesem Schutzkonzept findet sich eine Fortbildungsübersicht gestaffelt nach Zielgruppen.

Empfohlen werden Schulungen nach dem Schulungskonzept „Hinschauen-Helfen-Handeln“ der EKD sowie Diakonie Deutschland. Der Kirchenkreis stellt mindestens eine/n ausgebildete/n Multiplikator:in zur Verfügung.

#### *3.3 Vorlage eines erweiterten polizeilichen Führungszeugnisses*

Alle beruflich Mitarbeitenden müssen ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen - unabhängig von ihrer Tätigkeit. Dies gilt grundsätzlich auch für Personen im Ausbildungsverhältnis, für Honorarkräfte und Praktikant:innen.

Die Pflicht, ein erweitertes Führungszeugnis vorzulegen, erstreckt sich auch auf Pfarrpersonen. Sie ergibt sich aus § 3 (4) des Ausführungsgesetzes zum Pfarrdienstgesetz (AG.PfDG.EKD).

Bei ehrenamtlich Tätigen (auch für Personen, die eine Aufwandsentschädigung erhalten) entscheidet die Organisation, ob ein erweitertes Führungszeugnis vorgelegt werden soll. Kriterien für die Entscheidung sind Art, Dauer und Verantwortung der Mitarbeit. Im Anhang an dieses Konzept findet sich eine Liste von Tätigkeitsbereichen Ehrenamtlicher ab 14 Jahren in Gemeinden und Kirchenkreisen, die die Kriterien für die Beurteilung vorgibt.

---

<sup>2</sup> Kirchengesetz der Evangelischen Kirche im Rheinland zum Schutz vor sexualisierter Gewalt, §1(1) und §2(1)

Relevante Einträge<sup>3</sup> schließen eine Beschäftigung mit Kontakt zu Kindern und Jugendlichen aus.<sup>4</sup>

Das erweiterte Führungszeugnis wird von den Mitarbeitenden selbst bei der zuständigen Behörde beantragt. Entstehende Kosten trägt die jeweilige Institution bzw. Gemeinde.

Die Aufsicht über die regelmäßige Vorlage des erweiterten Führungszeugnisses der hauptamtlich Beschäftigten erfolgt durch den Arbeitgeber.

Bei ehrenamtlich Mitarbeitenden – hier ist die Ausstellung bei entsprechender Bescheinigung durch die Gemeinde kostenlos - obliegt die Einsicht und Verwaltung dem jeweils zuständigen Hauptamtlichen. Dieser führt eine elektronische Datei, in der Name, Geburtsdatum und Datum der Einsichtnahme festgehalten wird. Das Original geht nach Einsicht an den Mitarbeitenden zurück.

Ein erweitertes Führungszeugnis muss alle fünf Jahre aktuell vorgelegt werden.

### *3.4 Selbstverpflichtungserklärung*

Im Umgang mit Schutzbefohlenen im Evangelischen Kirchenkreis an Lahn und Dill und seinen zugehörigen Gemeinden und Einrichtungen müssen Respekt, ein wertschätzendes Verhalten und eine grenzachtende Kommunikation die Arbeit prägen. Deshalb ist die Unterzeichnung einer Selbstverpflichtungserklärung Voraussetzung für eine Mitarbeit. Diese wird zu Beginn einer haupt- oder ehrenamtlichen Tätigkeit besprochen. Sie dient als Orientierungsrahmen für den grenzachtenden Umgang mit Schutzbefohlenen und formuliert Regelungen, die für sexualisierte Gewalt und jegliche Form von Grenzüberschreitungen ausgenutzt werden können.

Ein Musterbeispiel für eine Selbstverpflichtungserklärung findet sich im Anhang dieses Konzeptes und kann von den Gemeinden und Organisationen entsprechend verändert werden.

### *3.5 Abstinenz- und Abstandsgebot*

In vielen Aufgabenbereichen kirchlicher Arbeit gibt es typischerweise Macht-, Abhängigkeits- und Vertrauensverhältnisse, insbesondere in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen sowie in Seelsorge- und Beratungskontexten. Dort gilt das Abstinenzgebot. Mitarbeitende, in deren Aufgabenbereiche diese genannten Verhältnisse entstehen, sind zu einem verantwortungsvollen Umgang mit Nähe und Distanz verpflichtet. Sexuelle Kontakte in diesen Verhältnissen sind mit dem kirchlichen Schutzauftrag unvereinbar und daher unzulässig. Alle Mitarbeitenden haben bei ihrer beruflichen oder ehrenamtlichen Tätigkeit das Nähe- und Distanzempfinden des Gegenübers zu beachten und damit das Abstandsgebot zu wahren.<sup>5</sup>

### *3.6 Vertrauensperson*

Der Kreissynodalvorstand des Kirchenkreises an Lahn und Dill beruft mindestens eine Vertrauensperson. Diese Person ist auf der Homepage des Kirchenkreises mit Kontaktdaten benannt und ist die zentrale Ansprechperson zum Schutz vor sexualisierter Gewalt und Kinderschutz. Sie hat eine Lotsenfunktion und die Aufgabe, Mitarbeitende und Betroffene zu weiteren Verfahrenswegen zu beraten. Die Vertrauenspersonen sind mit anderen Hilfsangeboten (z.B. Fachberatungsstellen vor Ort, Meldestelle, Interventionsteam ...) vernetzt und stehen im Kontakt zur landeskirchlichen Ansprechstelle sowie dem Amt für Jugendarbeit. Darüber hinaus nehmen sie an der Arbeit im Netzwerk der Vertrauenspersonen in der Evangelischen Kirche im Rheinland teil.

Im Idealfall hat die Vertrauensperson eine Qualifikation zur Insoweit erfahrenen Fachkraft nach § 8a VIII. Ist dies nicht der Fall, liegt dem Kirchenkreis eine Übersicht vor, an welche Fachkräfte man sich zur Beratung wenden kann.

---

<sup>3</sup> Das erweiterte polizeiliche Führungszeugnis gibt Auskunft darüber, ob eine Person nach §§171, 180a, 181a, 183 – 184f StGB (Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung) sowie nach § 225 StGB (Misshandlung von Schutzbefohlenen) und §§232 – 233a, 234, 235 und 236 StGB (Straftaten gegen die persönliche Freiheit) verurteilt worden ist.

<sup>4</sup> Siehe auch §72a SGBVIII: Tätigkeitsausschluss einschlägig vorbestrafter Personen

<sup>5</sup> Kirchengesetz der Evangelischen Kirche im Rheinland zum Schutz vor sexualisierter Gewalt §4(2,3)

Darüber hinaus hat jede Gemeinde die Möglichkeit, eine Ansprechperson zu benennen, die sich für die Themen Schutz vor sexualisierter Gewalt/Kinderschutz verantwortlich fühlen. Diese gemeindlichen Ansprechpersonen sind der Vertrauensperson des Kirchenkreises zu benennen und stehen in regelmäßigem Austausch mit dieser. Sollte eine Gemeinde von dieser Möglichkeit Gebrauch machen, hat sie dies in ihrem Schutzkonzept zu verankern und die Aufgaben dort klar zu beschreiben.

### *3.6 Partizipations- und Präventionsangebote sowie sexualpädagogische Konzepte*

Die kirchenkreiseigenen hauptamtlich Mitarbeitenden für Jugend-, Frauen- und Bildungsarbeit entwickeln Konzepte, wie sich Prävention als fester Bestandteil der Angebote des Kirchenkreises etablieren.

### *3.7 Beschwerdeverfahren und Fehlerkultur*

Sowohl Mitarbeitende als auch Nutzer:innen der kirchenkreiseigenen Angebote sollen Anregungen und Vorschläge für Verbesserungen äußern sowie mitteilen können, dass Erwartungen nicht erfüllt wurden oder nicht angemessen mit ihren Anliegen umgegangen wurde. All diese Mitteilungen werden in einer guten Arbeitsatmosphäre benannt und aufgegriffen. Eine Beschwerde soll als konstruktive Kritik gesehen werden, die auf einen Missstand aufmerksam macht. Alle Beschwerden werden ernst- und angenommen.

Beschwerden werden über die Vertrauensperson telefonisch, per Post oder per Mail entgegengenommen. Hierfür wird eine Telefonnummer über das Kirchenamt bereitgestellt. Dort werden sie anhand eines Dokumentationsbogens erfasst und an die verantwortlichen Stellen weitergeleitet. Es wird eine angemessene Frist festgehalten, in der das weitere Vorgehen abgestimmt wird und bis zu deren Ende eine Rückmeldung an die/den Beschwerdeführer:in erfolgt.

## **4. Ablauf bei Verdacht auf Kindeswohlgefährdung/ sexualisierter Gewalt**

### *4.1 Vorgehen bei Verdacht außerhalb der eigenen Institution/ durch externe Personen/ unter Schutzbefohlenen in der Organisation*

Hierbei ist zu unterscheiden, durch wen der Verdacht auf Kindeswohlgefährdung/sexualisierte Gewalt wahrgenommen wird.

Ehrenamtlich Mitarbeitende ziehen immer den für sie hauptamtlich zuständigen Mitarbeitenden bzw. die Vertrauensperson der Kirchengemeinde hinzu, der/die sie im weiteren Vorgehen unterstützt.

Sobald ein Verdacht auf eine Kindeswohlgefährdung/sexualisierte Gewalt aufkommt, gilt die Dokumentationspflicht<sup>6</sup>. Dazu gehört, dass sowohl Beobachtungen, Mitteilungen und Aussagen, Einschätzungen und Abwägungsprozesse, geführte Gespräche, Beratungsergebnisse und Vereinbarungen sowie die Überprüfung von Absprachen möglichst genau festgehalten werden.

Liegt ein Verdacht vor, wird die insoweit erfahrene Fachkraft des Kirchenkreises hinzugezogen. Aufgabe der insoweit erfahrenen Fachkraft ist die Risikoabschätzung bei einer punktuellen beratenden/supervidierenden Begleitung der fallverantwortlichen Fachkraft.<sup>7</sup> Das heißt, sie berät anonymisiert zum weiteren Vorgehen. Sie übernimmt nicht die Fallverantwortung, sondern begleitet und unterstützt die Fachkräfte und Mitarbeitenden. Die Aufgabe umfasst jedoch die Erarbeitung eines Schutzplans und gegebenenfalls die Vorbereitung auf z. B. Elterngespräche und deren Nachbesprechung.

Mitarbeitende halten sich an dem im Anhang befindenden Ablaufplan.

---

<sup>6</sup> Anhang Dokumentationsvorlage

<sup>7</sup> „Die insoweit erfahrene Fachkraft nach dem Bundeskinderschutzgesetz- Rechtsfragen, Befugnisse und erweiterte Aufgaben“; Diakonie Texte/ Arbeitshilfe/ 06.2013

#### *4.2 Vorgehen bei Verdacht auf (sexualisierte) Gewalt durch Mitarbeitende*

Entsteht durch Beobachtungen oder Aussagen anderer Mitarbeitenden oder Kinder/Jugendlichen der Verdacht einer Kindeswohlgefährdung/sexualisierten Gewalt durch einen Mitarbeitenden, ist die Leitung oder der/die zuständige hauptamtlich Mitarbeitende zu informieren. Wird die Leitung bzw. der/die Hauptamtliche selbst verdächtigt und ist keine gleich- oder höherrangige Vertrauensperson vor Ort vorhanden, ist die Vertrauensperson des Kirchenkreises direkt zu kontaktieren.

Diese beruft ein Krisenteam, bestehend aus Vertrauensperson, Vorsitzende/m des Kreissynodalvorstandes und Vorsitzende/m des jeweiligen Presbyteriums ein. Je nach Fall sind weitere Personen hinzuzuziehen. Das Krisenteam klärt und koordiniert das weitere Vorgehen, legt weitere Schritte fest und bindet gegebenenfalls weitere Ebenen ein.

Handelt es sich bei der beschuldigten Person um eine Person im öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis, so liegt die Fallverantwortung immer in der Abteilung 2 des Landeskirchenamtes.

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. Bei Unsicherheit, ob es sich bei einem aufkommenden Verdacht oder ersten Vermutungen um einen begründeten Verdacht handelt, berät die Ansprechstelle für den Umgang mit Verletzung der sexuellen Selbstbestimmung der EKiR. Im Anhang an dieses Konzept findet sich eine Tabelle zur Einschätzung anhand von Verdachtsstufen.

#### *4.3 Rehabilitation*

Im Falle einer Falschbeschuldigung oder eines Verdachtes, der sich als unbegründet herausgestellt hat, ist der/die zu Unrecht Beschuldigte zu rehabilitieren. Alle Beteiligten werden für die Folgen einer Falschbeschuldigung sensibilisiert. Dabei ist das Erkennen der Motivlage und des dahinter liegenden Bedürfnisses sowie die Einordnung von Fehlinterpretationen der Beteiligten, die die Falschbeschuldigung erhoben haben, von Bedeutung. Der/dem zu Unrecht Beschuldigten werden Unterstützungsmaßnahmen zur Wiedereingliederung an ihrem/seinem Arbeitsplatz angeboten. Sollte eine Wiedereingliederung nicht möglich sein oder der/die Mitarbeitende diese nicht wünschen, wird ein anderer angemessener Arbeitsplatz bereitgestellt.

#### *4.4 Aufarbeitung*

Darüber hinaus ist es Aufgabe des Kirchenkreises bzw. der betroffenen Gemeinde/Organisation, sich mit den Fragen der Aufarbeitung von Fehlverhalten zu befassen. Folgende Fragen sollten gestellt werden:

- Wie konnte es zu dem Vorfall kommen?
- Was wollten oder konnten wir nicht sehen/wahrnehmen?
- Warum wollten oder konnten wir das nicht sehen/wahrnehmen?
- Wie sind wir mit den Vermutungen umgegangen?
- Hat unser Notfallplan/Interventionsplan funktioniert?
- Wie sieht es mit der Rehabilitation der Betroffenen aus?
- Wie sieht es mit der Rehabilitation eines/einer zu Unrecht Beschuldigten aus?
- Was konnten wir aus dem Geschehenen lernen?"

14.07.2021

Kreissynodalvorstand an Lahn und Dill