

# Schutzkonzept Kirchenkreis Niederberg

## Inhaltsverzeichnis

### 1 Prävention

- 1.1 Verankerung im Leitbild
- 1.2 Selbstverpflichtungserklärung
- 1.3 Erweiterte Führungszeugnisse
- 1.4 Potential- und Risikoanalyse
- 1.5 Schulungen

### 2 Intervention

- 2.1 Vertrauenspersonen im Kirchenkreis
- 2.2 Interventionsteam
- 2.3 Vorgehen bei Verdachtsfällen: Interventionsplan
- 2.4 Landeskirchliche Meldepflicht
  - 2.4.1 Verfahren zur Meldepflicht bei unterschiedlichen Verdachtsfällen
  - 2.4.2 Regelungen bei Anfragen und Meldungen, die von den vorgegebenen Verfahren abweichen
- 2.5 Strafanzeige
- 2.6 Rehabilitierung
- 2.7 Beschwerdeverfahren

### 3 Anhänge

- 3.1 Selbstverpflichtungserklärung
- 3.2 Prüfschema zur Notwendigkeit der Einsichtnahme in ein Führungszeugnis für ehrenamtlich tätige Personen
- 3.3 Bescheinigung zur Beantragung des erweiterten Führungszeugnisses / Musterschreiben für ehrenamtlich tätige Personen
- 3.4 Einholung der erweiterten Führungszeugnisse in der Kirchengemeinde
- 3.5 Gemeinde
- 3.6 Räumlichkeiten
- 3.7 Personalverantwortung / Strukturen
- 3.8 Konzept
- 3.9 Zugänglichkeit der Informationen
- 3.10 Andere Risiken
- 3.11 Namen und Daten zu den genannten Personen des Interventionsteams / Aktuelle Liste mit den insoweit erfahrenen Fachkräften der Kommune
- 3.12 Interventionsplan

---

## 1. Prävention

Das Schutzkonzept gegen sexualisierte Gewalt des Kirchenkreises Niederberg umfasst die folgenden vorbeugenden Maßnahmen, um Grenzverletzungen und Grenzüberschreitungen hin zu sexualisierter Gewalt zu verhindern.

Grundlage aller Maßnahmen ist die Haltung und Kultur der Achtsamkeit, die eingeübt und immer wieder aktualisiert werden muss.

**Alle Personen im Wirkungskreis des Kirchenkreises Niederberg sollen vor sexueller Gewalt geschützt werden. Kirchliche Orte sollen Schutzräume sein und keine Tatorte werden!**

**Schutzbefohlene** im Sinne des Gesetzes zum Schutz vor sexualisierter Gewalt in der Evangelischen Kirche im Rheinland sind insbesondere Kinder und Jugendliche sowie hilfe- und unterstützungsbedürftige Menschen und Personen in Abhängigkeitsverhältnissen. Dies sind Minderjährige und Volljährige in Abhängigkeitsverhältnissen, z.B. Menschen mit Behinderung, Menschen mit Pflegebedürftigkeit, alle Menschen in der Seelsorge und in Beratungsstellen.

### 1.1 Verankerung im Leitbild

Der Kirchenkreis Niederberg verankert sein Schutzkonzept in seinem Leitbild. Damit bringen wir zum Ausdruck, dass der Schutz vor sexueller Grenzüberschreitung und Gewalt aus dem Auftrag und Wesen der Kirche unmittelbar erwächst und eine Querschnittsaufgabe für alle Arbeitsbereiche darstellt. Der Kirchenkreis empfiehlt den Gemeinden, ihre Schutzkonzepte in die eigenen Leitbilder oder Gemeindekonzeptionen einzubinden.

Als neuer Abschnitt im Kapitel „Wie wir es tun“ des Leitbildes des Kirchenkreises Niederberg fügen wir an dessen Ende ein:

„Die persönliche und sexuelle Grenzachtung allen Kindern, Jugendlichen und weiteren Schutzbefohlenen gegenüber ist unverzichtbare Grundlage unserer Arbeit. Die sexuelle Selbstbestimmung eines jeden Menschen ist unabdingbar.“

Deshalb führt der Kirchenkreis Niederberg ein Schutzkonzept zur Prävention sexueller Gewalt ein, das auch -im Fall einer bekannt gewordenen Grenzverletzung- Interventionsabläufe festlegt. Die Kirchengemeinden und Einrichtungen des Kirchenkreises implementieren korrespondierende eigene Schutzkonzepte.

Getragen ist das Anliegen des Schutzkonzeptes durch eine Kultur der Achtsamkeit:

- Wir begegnen allen Schutzbefohlenen mit Wertschätzung, Respekt und Vertrauen.
- Wir achten ihre Rechte und individuellen Bedürfnisse.
- Wir nehmen ihre Gefühle ernst und sind ansprechbar für die Probleme, die sie bewegen.
- Wir respektieren und wahren ihre persönlichen Grenzen.
- Wir gehen achtsam und verantwortungsbewusst mit Nähe und Distanz um.“



---

## 1.2 Selbstverpflichtungserklärung

Die Selbstverpflichtungserklärung dient allen ehrenamtlich und hauptamtlich Mitarbeitenden als Orientierungsrahmen für den grenzachtenden Umgang und schafft ein möglichst hohes Maß an Verbindlichkeit. Auf der Ebene der Kirchengemeinden kann er durch einen zusätzlichen Verhaltenskodex ergänzt werden.

Die Regelungen zielen auf die Grenzachtung gegenüber allen Menschen und besonders auf den Schutz von Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen, da die Mitarbeitenden besonders diesen gegenüber zu einem verantwortungsvollen Umgang mit Nähe und Distanz verpflichtet sind. Zugleich dienen sie auch dem Schutz der Mitarbeitenden vor falschem Verdacht.

Mit den Mitarbeitenden sollen Gespräche über die Inhalte der Selbstverpflichtungserklärung geführt werden; das kann zum Beispiel im Rahmen der Schulungen geschehen. Auf diese Weise, kann eine Selbstverpflichtung oder ein Verhaltenskodex weitere Wirkungen nach innen und außen entfalten.

Mit der Unterzeichnung der einheitlichen Selbstverpflichtungserklärung bestätigen alle haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitenden die Beachtung und Einhaltung der Regeln.

Bei hauptamtlich Mitarbeitenden ist die Erklärung als Zusatz zum Dienstvertrag zu unterzeichnen. Bereits beschäftigte Mitarbeitende werden vom Dienstgeber zur Unterzeichnung aufgefordert und unterzeichnen die Erklärung zweifach, einmal für die Personalakte. Das andere Exemplar erhält der Mitarbeiter / die Mitarbeiterin.

Bei ehrenamtlich Tätigen ist die Selbstverpflichtungserklärung vor Aufnahme der Tätigkeit mit Schutzbefohlenen in zweifacher Ausfertigung zu unterzeichnen, ein Original verbleibt bei der Gemeinde in Obhut des Leitungsorgans, das andere erhält die oder der Ehrenamtliche. Die Leitung sorgt dafür, bei bereits tätigen Ehrenamtlichen die Selbstverpflichtungserklärung nachzuholen.

*Anlage:*

*3.1 Selbstverpflichtungserklärung*

## 1.3 Erweiterte Führungszeugnisse

Das Kirchengesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt der Evangelischen Kirche im Rheinland regelt im § 5, dass „einschlägig vorbestrafte Personen“ weder ehrenamtlich noch hauptamtlich im Bereich der Kirche tätig sein dürfen. Um das formal abzusichern, müssen alle, die Kontakt zu Kindern, Jugendlichen oder anderen Schutzbefohlenen haben, eine „erweitertes polizeiliches Führungszeugnis“ vorlegen. Das dient sowohl dem Schutz der Schutzbefohlenen als auch den Mitarbeitenden vor unbegründeten Verdächtigungen.

---

Bei den Hauptamtlichen darf das vorgelegte erweiterte Führungszeugnis nicht älter als drei Monate sein. Auf Aufforderung des Dienstgebers hin muss das erweiterte Führungszeugnis alle fünf Jahre erneuert werden. Die entstehenden Kosten werden durch den Dienstgeber erstattet. Das Führungszeugnis wird für fünf Jahre zur Personalakte genommen und anschließend ordnungsgemäß vernichtet.

Bei den Ehrenamtlichen legt jedes Leitungsorgan (Presbyterien, Kreis-synodalvorstand, weitere Vorstände) fest, für welche Tätigkeiten ein erweitertes Führungszeugnis vorgelegt werden muss. Das entscheidet sich nach der Art der Tätigkeit, der Dauer und Verantwortung der ehrenamtlichen Tätigkeit. Die Richtlinien der Evangelischen Kirche im Rheinland sind zu berücksichtigen.

Für Ehrenamtliche ist das Zeugnis kostenfrei. Eine Bestätigung der Gemeinde oder Einrichtung mit Benennung des Rechtsgrunds wird den Ehrenamtlichen für die Behörde zur Verfügung gestellt. Die Verfahrensverantwortlichen, die das Leitungsorgan bestimmt hat, nehmen Einsicht und dokumentieren das. Sie achten darauf, dass das Führungszeugnis gegebenenfalls nach fünf Jahren erneuert wird.

*Anlagen:*

- 3.2 *Prüfschema zur Notwendigkeit der Einsichtnahme in ein Führungszeugnis für ehrenamtlich tätige Personen*
- 3.3 *Bescheinigung zur Beantragung des erweiterten Führungszeugnisses / Musterschreiben für ehrenamtlich tätige Personen*
- 3.4 *Einholung der erweiterten Führungszeugnisse in der Kirchengemeinde*

## **1.4 Potential- und Risikoanalyse**

Der Kirchenkreis Niederberg erstellt für die eigenen Arbeitsbereiche (z. B. Erwachsenenbildung, Beratungsstelle) Potential- und Risikoanalysen. Die Kirchengemeinden und weitere evangelische Einrichtungen im Tätigkeitsbereich des Kirchenkreises erstellen für ihre Arbeitsfelder ebenfalls eigene Potential- und Risikoanalysen im Rahmen ihrer Schutzkonzepte. Es wird empfohlen, die Analysen anhand der Vorschläge der Broschüre „Schutzkonzepte praktisch“ der EKIR (Stand 2021) zu entwickeln.

Es sollen die bereits identifizierten Potentiale (Was haben wir an Schutzmaßnahmen schon erreicht?, Was hat sich bewährt?) und mögliche Risiken erhoben werden. Es geht darum, alle kirchlichen Räume zu betrachten, auch die „Räume auf Zeit“ (Freizeiten), ebenso auch digitale kirchliche Räume und dabei mögliche Risiken zu identifizieren.

Die Analysen sollen helfen, Schritt für Schritt fortschreitend diese Risiken zu minimieren, zu entschärfen oder ganz zu beseitigen. Deshalb müssen die Analysen immer wieder überarbeitet werden.



---

Anlagen:

- 3.5 Gemeinde
- 3.6 Räumlichkeiten
- 3.7 Personalverantwortung / Strukturen
- 3.8 Konzept
- 3.9 Zugänglichkeit der Informationen
- 3.10 Andere Risiken

## 1.5 Schulungen zur Prävention sexualisierter Gewalt

Die ehrenamtlich und hauptamtlich Mitarbeitenden im Bereich des Kirchenkreises Niederberg sind verpflichtet, an Schulungen zur Prävention sexualisierter Gewalt teilzunehmen. Ausgenommen können nur diejenigen sein, die keinen oder höchstens einmal sporadischen und öffentlichen Kontakt zu Schutzbefohlenen haben. Die jeweiligen Leitungsorgane (z. B. Presbyterien, Kreissynodalvorstand, weitere Vorstände) legen die Kriterien gemäß dem Schutzgesetz der Evangelischen Kirche im Rheinland fest.

Ziel der Schulungen ist eine grundlegende Sensibilisierung für das Thema, die Entwicklung und Kommunikation einer Haltung der Achtsamkeit, die Fähigkeit mögliche Gefährdungen zu erkennen und das Gewinnen von Handlungssicherheit im Verdachtsfall. Außerdem bilden die Schulungen Raum, die eigene Haltung zu reflektieren.

Entsprechend der Tätigkeiten werden Basisschulungen sowie Intensivschulungen oder Leitungsschulungen angeboten. Dem Kirchenkreis Niederberg ist bewusst, dass der Aufwand für die Teilnahme an den Schulungen erheblich ist. Damit das Schutzkonzept mit seinen Zielen aber wirksam werden kann, ist es unerlässlich, die haupt- und ehrenamtlich Tätigen in dieser Form fortzubilden. Deshalb schreibt das Kirchengesetz diese Schulungen verbindlich vor.

Der Kirchenkreis stellt sicher, dass geschulte Multiplikatorinnen und Multiplikatoren diese Schulungen ortsnah und wiederholt anbieten, damit alle die Möglichkeit zur Teilnahme wahrnehmen können. Auch nachgewiesene und zertifizierte Schulungen anderer Anbieter mit ähnlichem Umfang und Inhalt können anerkannt werden.

Für Hauptamtliche ist die Teilnahme Dienstzeit. Eine Kopie der ausgestellten Zertifikate wird zur Personalakte genommen. Für Ehrenamtliche wird die Teilnahme von den jeweiligen Verfahrensverantwortlichen dokumentiert.

---

## 2. Intervention - Vorgehen bei aktuellen Verdachtsfällen von Grenzüberschreitungen und Grenzverletzungen

Wir wissen, dass Orte, an denen sich regelmäßig Kinder, Jugendliche und andere Schutzbefohlene treffen, zu Anziehungspunkten für Menschen werden können, die Grenzüberschreitungen und Grenzverletzungen hin zu sexueller Gewalt beabsichtigen. Die Taten aus der Vergangenheit, durch die Menschen im kirchlichen Bereich zu Opfern gemacht wurden, sind Verpflichtung für die Kirche heute, alles zu tun, um weitere Übergriffe zu verhindern. Deshalb implementieren wir die oben beschriebenen vorbeugenden Maßnahmen im Rahmen des Schutzkonzepts.

Zugleich müssen wir davon ausgehen, dass die Gefahren dadurch nicht vollständig beseitigt sein werden. Aus diesem Grund gehört zum Schutzkonzept auch der nun folgende Teil der „Intervention“. Er regelt das Vorgehen, wenn aktuelle Verdachtsfälle von sexualisierter Gewalt im Bereich des Kirchenkreises Niederberg trotz aller vorbeugenden Maßnahmen bekannt werden. Er wendet die geltenden Gesetze an und folgt insbesondere dem Kirchengesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt der Evangelischen Kirche im Rheinland.

### 2.1 Vertrauenspersonen im Kirchenkreis

Der Kreissynodalvorstand beruft mindestens zwei Personen, vorzugsweise Frau und Mann mit entsprechender Eignung zu Vertrauenspersonen. Sie stehen als erste Ansprechpersonen zur Klärung und Bearbeitung von Verdachtsfällen sexualisierter Gewalt im Bereich des Kirchenkreises Niederberg zur Verfügung.

#### **Zurzeit sind die Vertrauenspersonen:**

**Dorothea Müller, Leiterin der Evangelischen Beratungsstelle**

[dorothea.mueller@ekir.de](mailto:dorothea.mueller@ekir.de) Tel.-Nr.: 02051 - 42 97

**Torsten Knüppel, synodaler Jugendreferent.**

[torsten.knueppel@ekir.de](mailto:torsten.knueppel@ekir.de) Tel.-Nr.: 0178 – 65 86 636

Die Kontaktdaten der Vertrauenspersonen werden bekannt gemacht. Sie sind in jedem Fall auf der Internetseite des Kirchenkreises Niederberg schnell auffindbar.

Die Vertrauenspersonen sind „Lotsen“, die bei Verdachtsfällen das weitere, dem Fall angemessene Vorgehen einleiten. Sie sind nicht für die gesamte Fallbearbeitung verantwortlich. Die Vertrauenspersonen helfen bei der ersten Einschätzung und empfehlen weitere Schritte gemäß dem Interventionsplan (s.u.). Sie geben Hinweise darauf, welche weiteren Stellen einbezogen werden können. Das kann das eigene Interventionsteam sein (s.u.), externe Fachkräfte, die Anlauf- und die Meldestelle der EKIR oder die Polizei.



---

## 2.2 Interventionsteam

Zur Bearbeitung von Verdachtsfällen beruft der Kreissynodalvorstand ein Interventionsteam. Bei der Meldung eines Verdachtsfalls von sexualisierter Gewalt tritt das Team in der Regel auf Initiative der Vertrauenspersonen zusammen. Das Interventionsteam orientiert sich am Interventionsplan des Kirchenkreis und schätzt die Sachlage ein, gibt eine Gefährdungseinschätzung gemäß §8a SGB VIII ab, berät die Einbeziehung weiterer, auch externer Beratung (z. B. die Anlaufstelle der EKiR, Insofern erfahrene Fachkräfte der jeweiligen Kommune) und berät über mögliche strafrechtliche Konsequenzen. Das Team tritt im Verdachtsfall unverzüglich zusammen, ohne Rücksicht auf die Verhinderung einzelner Mitglieder.

Das Team setzt sich je nach Verdachtsfall zusammen.

Zum Team gehören grundsätzlich:

- die Vertrauenspersonen (einzeln oder gemeinsam)
- die/der in dem Fall zuständige Leitende (Presbyteriumsvorsitzende, Fachbereichsleitende usw.)
- der Superintendent
- Juristin
- der Synodalbeauftragte für Öffentlichkeitsarbeit

Bei verdächtigten Hauptamtlichen aus dem Bereich des Kirchenkreises zusätzlich:

- die Leiterin der Personalabteilung der Verwaltung (EVMN)

*Anlage:*

*3.11 Namen und Daten zu den genannten Personen des Interventionsteams / Aktuelle Liste mit den insoweit erfahrenen Fachkräften der Kommune*

## 2.3 Vorgehen bei Verdachtsfällen – Handlungsoptionen des Interventionsplans

**Bei einem Verdachtsfall dient der Interventionsplan als Handlungsleitfaden für die Verantwortlichen. Liegt ein Verdacht auf sexualisierte Gewalt vor, muss unverzüglich gehandelt werden. Der Interventionsplan dient einem strukturierten Vorgehen, um möglichst viel Sicherheit für die handelnden und für die betroffenen Personen zu erzielen.**

Drei Fallkonstellationen sind zu unterscheiden:

- Sexualisierte Gewalt, die durch ehrenamtlich oder hauptamtlich Mitarbeitende begangen wird.
- Sexualisierte Gewalt, von der Schutzbefohlene im Bereich des Kirchenkreises berichten, die aber außerhalb stattgefunden hat
- Sexualisierte Gewalt unter Schutzbefohlenen im Bereich des Kirchenkreises Niederberg.



## **Abstinenzgebot:**

„In vielen Arbeitsbereichen 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 oder Abstandsgebot**. Es bedeutet, dass sexuelle Kontakte mit dem kirchlichen Schutzauftrag nicht vereinbar und daher verboten sind.“ (Aktiv gegen sexuelle Gewalt – Rahmenschutzkonzept der EKIR, Seite 5)

*Anhang:*

*3.12 Interventionsplan*

## **Kontaktdaten der Ansprechstelle der EKIR:**

Telefon:

0211 3610-312

E-Mail-Adresse:

claudia.paul@ekir.de

Postanschrift:

Ansprechstelle für den Umgang mit Verletzung der sexuellen Selbstbestimmung der EKIR

Graf-Recke-Str. 209 a,

40237 Düsseldorf

## **3.4 Meldepflicht – landeskirchliche Meldestelle**

In der EKIR besteht für alle beruflich und ehrenamtlich Mitarbeitenden eine Meldepflicht.

Wenn ein begründeter Verdacht auf sexualisierte Gewalt durch kirchliche Mitarbeiter (beruflich oder ehrenamtlich) oder auf einen Verstoß gegen das Abstinenzgebot vorliegt, haben beruflich und ehrenamtlich Mitarbeitenden 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. 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.



---

### **Kontaktdaten der Meldestelle:**

Telefon:

0211 4562-602

E-Mail-Adresse:

meldestelle@ekir.de

Postanschrift:

Evangelische Kirche im Rheinland

Landeskirchenamt

Hans-Böckler-Str. 7

40476 Düsseldorf

## **2.4.1 Verfahren zur Meldepflicht bei unterschiedlichen Verdachtsfällen**

### **>> Einschätzung eines Verdachtes:**

Wenn ehrenamtlich oder 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 Verdachts 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.

Neben den Beratungsmöglichkeiten im Kirchenkreis Niederberg haben alle ehrenamtlich und beruflich Mitarbeitenden auch das Recht, sich zur Einschätzung eines Verdachts von der landeskirchlichen Ansprechstelle vertraulich beraten zu lassen.

### **>> Begründeter Verdacht:**

Bei einem begründeten Verdacht auf sexualisierte Gewalt oder einen Verstoß gegen das Abstinenzgebot gilt die Meldepflicht.

Beruflich Mitarbeitende:

Beruflich Mitarbeitende müssen den begründeten Verdacht unverzüglich der Meldestelle melden.

Ehrenamtlich Mitarbeitende:

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.



---

## 2.4.2 Regelungen bei Anfragen und Meldungen, die von den vorgegebenen Verfahren zur Meldepflicht 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.

### >> **Einschätzung eines Verdachtes:**

#### Beruflich Mitarbeitende:

Wenden sich beruflich Mitarbeitende wegen der Einschätzung eines Verdachts an die Vorgesetzten oder an ein Mitglied des Leitungs- oder eines Aufsichtsorgans, sind diese verpflichtet, die beruflich Mitarbeitenden zu unterstützen, dass sie Kontakt zur Vertrauensperson des Kirchenkreises oder zur Ansprechstelle aufnehmen.

#### Ehrenamtlich Mitarbeitende:

Wenden sich Ehrenamtliche wegen der Einschätzung eines Verdachts auf sexualisierte Gewalt oder eines Verstoßes gegen das Abstinenzgebot an beruflich Mitarbeitende oder an in ihrem Amt berufene oder gewählte Ehrenamtliche, so sind diese verpflichtet, die Ehrenamtlichen bei der Kontaktaufnahme zu der Vertrauensperson oder der Ansprechstelle zu unterstützen.

### >> **Begründeter Verdacht:**

#### Beruflich Mitarbeitende:

Wenden sich beruflich Mitarbeitende wegen eines begründeten Verdachts an Vorgesetzte oder an Mitglieder des Leitungs- oder eines Aufsichtsorgans, sind diese verpflichtet, die beruflich Mitarbeitenden darauf hinzuweisen, dass sie den begründeten Verdacht unmittelbar bei der Meldestelle melden müssen. Die Vorgesetzten und Mitglieder des Leitungs- oder Aufsichtsorgans sind verpflichtet, der Meldestelle Name und Kontaktdaten der Meldenden und sofern möglich, den Anlass der Meldung mitzuteilen.

#### Ehrenamtlich Mitarbeitende:

Wenden sich Ehrenamtliche wegen eines begründeten Verdachts auf sexualisierte Gewalt an beruflich Mitarbeitende oder an in ihr Amt berufene oder gewählte Ehrenamtliche, so sind diese verpflichtet, die Ehrenamtlichen bei der Kontaktaufnahme zur Meldestelle und der Vertrauensperson zu unterstützen.

---

## 2.5 Strafanzeige

In Fällen von Verdacht sexualisierter Gewalt mit strafrechtlicher Relevanz wird vom Kirchenkreis Niederberg durch das Interventionsteam die Möglichkeit einer Strafanzeige gegen den Beschuldigten / die Beschuldigte geprüft, da der Kirchenkreis Niederberg keine sexualisierte Gewalt duldet. Die Strafverfolgungsbehörden werden über tatsächliche Anhaltspunkte informiert, die darauf hindeuten, dass eine Straftat gegen die sexuelle Selbstbestimmung begangen wurde.

Ausnahmen von der Strafanzeige können im Einzelfall gemäß den Vorgaben der Unabhängigen Beauftragten der Bundesregierung erfolgen, wenn die betroffene Person bzw. deren Personensorgeberechtigten die Erstattung einer Strafanzeige ausdrücklich ablehnen.

## 2.6 Rehabilitierung

Im Falle eines unbegründeten Verdachts oder nach unbegründeter Beschuldigung schlägt das Interventionsteam dem beteiligten Leitungsorgan geeignete Rehabilitierungsmaßnahmen vor. Die Rechte von Beschuldigten sind zu achten.

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 im Kreis derer durchzuführen, denen der ungerechtfertigten Verdacht bekannt wurde.

Bei allen Vermutungsäußerungen, die nicht aufklärbar sind, weil Aussage gegen Aussage steht, müssen Rehabilitierungsmaßnahmen erfolgen.

## 2.7 Beschwerdemanagement

Wenn Kinder, Jugendliche oder andere Schutzbefohlene bei der Anzeige oder Bearbeitung von Verdachtsfällen sexualisierter Gewalt aus irgendwelchen Gründen Beschwerde erheben gegen die Bearbeitenden, ist darauf mit besonderer Sensibilität einzugehen.

Schutzbefohlene suchen sich Personen aus, denen sie sich anvertrauen können. Das sind oftmals nicht diejenigen, die vom Leitungsorgan dafür vorgesehen sind. Alle Mitarbeitenden sollen deshalb mit dem Beschwerdeverfahren vertraut sein und über Zuständigkeiten informieren können. Niemand darf wegen einer Beschwerde benachteiligt oder unter Druck gesetzt werden.

---

Der KK Niederberg beruft eine sachkundige und unabhängige Person für Beschwerden im Zusammenhang mit dem Anzeigen oder Bearbeiten von Verdachtsfällen sexualisierter Gewalt. Sie kann direkt von den Beschwerdeführenden angesprochen werden oder von anderen, die vor Ort von Beschwerdeführenden ins Vertrauen gezogen werden. Die Superintendentur stellt sicher, dass dieser Beschwerdeweg im Tätigkeitsbereich des Kirchenkreises bekannt ist.

**Ansprechpartnerin für Beschwerden:**

Pfarrerin Stefanie Stute

[stefanie.stute@ekir.de](mailto:stefanie.stute@ekir.de)

02053 – 4255425

Externe Beschwerdemöglichkeiten bei sexualisierter Gewalt sind die landeskirchliche Ansprechstelle der EKIR (Ansprechperson: [claudia.paul@ekir.de](mailto:claudia.paul@ekir.de)) oder die Unabhängige Beauftragte der Bundesregierung (<https://beauftragte-missbrauch.de>).

## 3.1 SELBSTVERPFLICHTUNGSERKLÄRUNG

---

gegenüber (Träger)

Name

Die Arbeit der Evangelischen Gemeinde / Einrichtung / Kirchenkreis

---

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

### **Dies anerkennend wird die folgende Selbstverpflichtungserklärung abgegeben:**

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

---

Datum

Unterschrift



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

|   |  |
|---|--|
| <b>Tätigkeit:</b>   |  |
|   |  |
|   |  |
| Ja <input type="checkbox"/> Nein <input type="checkbox"/> |  |

**Zusätzlich bei Trägern der freien Jugendhilfe:**

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

| GEFÄHRDUNGSPOTENZIAL   | Gering                   | Mittel                   | Hoch                     |
|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| <b>Alter:</b>  |                          |                          |                          |
| Vertrauensverhältnis   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Hierarchie- / Macht - / Abhängigkeitsverhältnis                | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Altersdifferenz  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Risikofaktoren des bzw. der Schutzbefohlenen / Verletzlichkeit | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| <b>Intensität:</b>   |                          |                          |                          |
| Abwesenheitszeiten weiterer Personen                           | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Bei Gruppen: Häufigkeit von Mitgliederwechseln                 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Geschlossenheit (fehlende Einsehbarkeit) der Räumlichkeiten    | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Grad an Intimität des Kontaktes / Wirken in die Privatsphäre   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| <b>Dauer:</b>  |                          |                          |                          |
| Zeitlicher Umfang  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Regelmäßigkeit   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

**Abschließende Einschätzung:**

|  |   |
|--|---|
| Einsichtnahme in Führungszeugnis ist notwendig | Ja <input type="checkbox"/> Nein <input type="checkbox"/> |
|--|---|

**Begründung:**

|  |
|--|
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |

Eine Orientierung gibt die Liste von Tätigkeiten Ehrenamtlicher ab 14 Jahren in Gemeinden und Kirchenkreisen auf der Internetseite der Ansprechstelle

[https://www.ekir.de/ansprechstelle/aktiv\\_gegen\\_sexualisierte\\_gewalt.php](https://www.ekir.de/ansprechstelle/aktiv_gegen_sexualisierte_gewalt.php)

#### Muster Aufforderungsschreiben Erweitertes Führungszeugnis

\_\_\_\_\_  
Vorname, Name

\_\_\_\_\_  
Adresse

#### Erweitertes Führungszeugnis

Sehr geehrte\*r .....

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 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 Kirchengesetzes der Evangelischen Kirche im Rheinland zum Schutz vor sexualisierter Gewalt 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 sowie 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



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

Die Evangelische Kirchengemeinde ..... beabsichtigt

---

**Vorname, Nachname**

geboren am ..... in ..... wohnhaft .....

..... zum ..... im Rahmen einer ehrenamtlichen Tätigkeit im Bereich ..... einzusetzen.

---

**Vorname, Nachname**

ist ehrenamtliche Mitarbeiter\*in im Bereich ..... der Evangelischen Kirchengemeinde ..... und ist erstmalig verpflichtet ein erweitertes Führungszeugnis vorzulegen.

---

**Vorname, Nachname**

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

Gemäß § 5 Abs. 3 des Kirchengesetzes der Evangelischen Kirche im 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 der Aufnahme in regelmäßigen Abständen von längstens fünf Jahren vorlegen, wenn die ehrenamtlich tätige Person aufgrund der Art, Intensität und Dauer des Kontaktes zu minderjährigen oder volljährigen Personen in Abhängigkeitsverhältnissen nur nach Einsichtnahme in das Führungszeugnis eine entsprechende ehrenamtliche Tätigkeit aufnehmen bzw. ausüben darf.

---

**Vorname, Nachname**

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

Mit freundlichen Grüßen

### 3.4 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 werden. Evtl. ist es eine Arbeitserleichterung, nicht zwei Listen zu führen, auch wenn die Personenkreise nicht identisch sind. Der untenstehende 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 alle Verantwortlichen:

|  |
|--|
| <p><b>Was ist zu tun, wenn Ehrenamtliche oder „einfache“ Praktikant*innen, ihre Tätigkeit ab dem 01.01.2021 neu aufnehmen?</b></p>   |
| <p>Wird die Tätigkeit in einem Arbeitsbereich aufgenommen, in dem die Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses geprüft werden muss? Siehe Beschluss des Presbyterium unter B. 2</p>  |
| <p><input type="checkbox"/> JA <input type="checkbox"/> NEIN &gt;&gt; nichts weiter zu veranlassen</p>   |
| <p>Gilt Vorlagepflicht in dem Arbeitsbereich immer?</p> <p><input type="checkbox"/> JA &gt;&gt; die Vorsitzende oder der Vorsitzender des Presbyteriums muss dann die Vorlagepflicht prüfen</p> <p><input type="checkbox"/> Muster Prüfschema ausfüllen (siehe 5.1) und zu den Personalunterlagen nehmen.</p> <p><input type="checkbox"/> Es muss kein Führungszeugnis vorgelegt werden – nichts weiter zu veranlassen.</p> <p><input type="checkbox"/> Es muss ein Führungszeugnis vorgelegt werden – dann weiter mit Information an Zuständigen für Einholung erweitertes Führungszeugnis.</p>   |
| <p>Einholung des Führungszeugnisses</p> <p><input type="checkbox"/> Aufforderung zur Vorlage des erw. Führungszeugnisses</p> <p><input type="checkbox"/> Einsichtnahme</p> <p><input type="checkbox"/> Keine Eintragung vorhanden – Wiedervorlage vermerken, damit vor Ablauf von 5 Jahren aktuelles FZ angefordert werden kann.</p> <p><input type="checkbox"/> Eintragung vorhanden:<br/>&gt;&gt; in Personalunterlagen vermerken: Ausstellungsdatum des Führungszeugnisses; Datum der Einsichtnahme; Umstand, dass Eintragung vorhanden &gt;&gt; Beschluss des Presbyteriums herbeiführen.</p> <p><input type="checkbox"/> Presbyterium stellt durch Beschluss fest, dass eine Voraussetzung für die Tätigkeit fehlt oder entfallen ist (siehe Art. 47 Satz 1 Kirchenordnung).</p> <p><input type="checkbox"/> Mitteilung des Beschlusses an Ehrenamtliche / Praktikant*innen</p> |

### 3.5 Gemeinde

**a. Mit welchem 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              |    |      |

**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                   |    |      |
|  |    |      |
|  |    |      |
|  |    |      |

>> Wer ist dafür verantwortlich?

---



---



---

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

>> Welche Risiken können daraus entstehen?

---



---



---

>> Zukünftige Maßnahmen zur Abwendung:

---



---



---

>> Bis wann muss das behoben sein?

---



---

>> Zur Vorlage am:

---

### 3.6 RÄUMLICHKEITEN

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

|                          |   |
|--------------------------|---|
| <input type="checkbox"/> | Gemeindehaus                              |
| <input type="checkbox"/> | Jugendhaus                                |
| <input type="checkbox"/> | Kirche                                    |
| <input type="checkbox"/> | Pfarrhaus                                 |
| <input type="checkbox"/> | Alten- oder Pflegeheime,<br>Krankenhäuser |

|                          |                           |
|--------------------------|---------------------------|
| <input type="checkbox"/> | Büro- oder Beratungsräume |
| <input type="checkbox"/> |                           |
| <input type="checkbox"/> |                           |
| <input type="checkbox"/> |                           |
| <input type="checkbox"/> |                           |

#### b. Räumliche Gegebenheiten / Innenräume

|   | JA                       | NEIN                     |
|---|--------------------------|--------------------------|
| Gibt es abgelegene, nicht einsehbare Bereiche (auch Keller und Dachböden)?  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Gibt es Räumlichkeiten, in die sich die Nutzer*innen bewusst zurückziehen können?   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Werden die oben genannten Räume zwischendurch „kontrolliert“?   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Können alle Mitarbeitende alle Räume nutzen?  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 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.)? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Werden Besucher*innen, die nicht bekannt sind, direkt angesprochen und z. B. nach dem Grund ihres Aufenthaltes gefragt?   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
|   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
|   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
|   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
|   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

## 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?

---



---

>> Zur Vorlage am:

---

>> Bis wann muss das behoben sein?

---



---



### 3.7 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? <sup>1</sup>

---

---

---

>> Zukünftige Maßnahmen zur Abwendung: <sup>2</sup>

---

---

---

>> Wer ist dafür verantwortlich? <sup>3</sup>

---

---

---

---

>> Bis wann muss das behoben sein? <sup>4</sup>

---

---

---

>> Zur Vorlage am: <sup>5</sup>

---

- 
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.

### 3.8 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 Bevorzugungen 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:

---

### 3.9 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:

---

### 3.10 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:

---

### 3.11 NAMEN UND DATEN ZU DEN GENANNTEN PERSONEN DES INTERVENTIONSTEAM / AKTUELLE LISTE MIT DEN INSOWEIT ERFAHRENEN FACHKRÄFTEN DER KOMMUNE

---

#### Stadt Velbert

Leitung des Jugendamtes: Frau Astrid Keßler Tel.: 02051/26-2271

#### Insoweit erfahrene Fachkräfte:

Für die Stadt Velbert findet sich im Internet eine Liste mit Insoweit erfahrenen Fachkräften, auf die im Bedarfsfall zurückgegriffen werden kann.

Die Liste ist zu finden unter:

[www.velbert.de](http://www.velbert.de) -> Familie & Soziales -> Kinder- und Jugendhilfe -> Kinderschutz -> Liste der insoweit erfahrenen Fachkraefte (pdf)

Aktuelle Liste (Stand 2022) s. Anhang

Weitere Insoweit erfahrene Fachkräfte können in besonderen Fällen vermittelt werden durch:

- Frau Keßler, Abteilungsleitung der Sozialen Dienste, Tel.: 02051/26-2271
- Frau Legut, Abteilungsleitung der Jugendarbeit und Jugendförderung, Tel.: 02051/26-2541

#### Stadt Wülfrath

Leitung des Jugendamtes: Frau Bärbel Habermann Tel.: 02058/18-307

#### Insoweit erfahrene Fachkraft:

Frau Gabriele Garthe Tel.: 02058/18-278

Mail: [g.garthe@stadt.wuelfrath.de](mailto:g.garthe@stadt.wuelfrath.de)

#### Stadt Heiligenhaus

Leitung des Jugendamtes: Herr Thomas Kaminski Tel.: 02056/13-298

#### Insoweit erfahrene Fachkräfte:

Frau Jasmin Rudowitz Tel.: 02056/13-331

Mail: [j.rudowitz@heiligenhaus.de](mailto:j.rudowitz@heiligenhaus.de)

Frau Lisa Junggeburth Tel.: 02102/24448

Mail: [dksb.ratingen@t-online.de](mailto:dksb.ratingen@t-online.de)

(in Kooperation mit der Anlaufstelle für Kinderschutz Ratingen des Deutschen Kinderschutzbundes)

**Stand 29.07.2022**

## 3.11

Beratung in Fragen des Kinderschutzes für anspruchsberechtigte Personenkreise und Berufsstände  
(Berufsgeheimnisträger) gemäß § 4 KKG, 8b SGB VIII

Insoweit erfahrene Kinderschutzfachkräfte für Velbert (Stand 2022)

**Frau Bahrfeck (Bereiche: Kita, Grundschule, weiterführende Schule, 0-18 Jahren)**

Stadt Velbert - Asyl  
Thomasstraße 1, 42551 Velbert  
Tel. 02051/26-2428  
Mobil: 0175/5847523  
Mail: L. [Bahrfeck@velbert.de](mailto:Bahrfeck@velbert.de)

**Frau Böhne (Bereich: Kita, von 0,6-6 Jahren)**

Städtische Kindertagesstätte Kollwitzstraße  
Kollwitzstraße 1, 42549 Velbert  
Tel. 02051/ 808680  
Mail: [anke.boehne@velbert.de](mailto:anke.boehne@velbert.de)

**Frau Braun (Bereich: Kita, von 0,6-6 Jahren)**

Städtische Kindertagesstätte Schillerstraße  
Schillerstraße 1a, 42553 Velbert  
Tel. 02053/ 4921879  
Mail: [barbara.braun@velbert.de](mailto:barbara.braun@velbert.de)

**Herr Gilles (Bereiche: Kita, Grundschule, weiterführende Schule, von 0-18 Jahren)**

Stadt Velbert – Soziale Dienste  
Am Brangenberg 70, 42551 Velbert  
Telefon: 02051 - 8089324  
Mail: [jan.gilles@velbert.de](mailto:jan.gilles@velbert.de)

**Herr Huyeng (Bereiche: Kita, Grundschule, weiterführende Schule, von 0-18 Jahren)**

Stiftung Mary Ward  
Bökenbuschstraße 7, 42555 Velbert  
Tel. 02052/92629-10  
Mail: [peter.huyeng@stiftungmaryward.de](mailto:peter.huyeng@stiftungmaryward.de)

**Frau Tanja Kosin (Bereiche: Kita, Grundschule, weiterführende Schule, von 0-18 Jahren)**

BDS Bergische Diakonie-Soziale Dienste Niederberg, Stadtteilzentrum Langenberg  
Donnerstraße 1, 42555 Velbert  
Tel. 02052/ 92 45-12  
Mail: [tanja.kosin@bergische-diakonie.de](mailto:tanja.kosin@bergische-diakonie.de)

**Herr Kühnel (Bereiche: Kita, Grundschule, weiterführende Schule, von 0-18 Jahren)**

Systemische Familienberatung u. Supervision  
Nedderstraße 19, 42551 Velbert  
Tel. 02051/417 39 55  
Mail: [praxis@v-kuehnel.de](mailto:praxis@v-kuehnel.de)

**Frau Ludwig (Bereich: Kita, von 0,6-6 Jahren)**

Stadt Velbert, Kommunale Kindertagesstätten  
Lindenstr. 3, 42549 Velbert  
Tel: 02051/6049636  
Mail: [Mareike.Ludwig@velbert.de](mailto:Mareike.Ludwig@velbert.de)

**Frau Legut (Bereiche: Kita, Grundschule, weiterführende Schule, 0-18 Jahren)**

Stadt Velbert – FB Jugend, Familie & Soziales – Kinderschutz  
Thomasstraße 1, 42551 Velbert  
Tel. 02051/26-2541  
Mail: [m.legut@velbert.de](mailto:m.legut@velbert.de)

**Frau Schlag (Bereiche: Kita, Grundschule, 0-12 Jahren)**

AWO-Kindertagesstätte Frohnstraße  
Frohnstraße 15, 42555 Velbert  
Tel. 02052/ 83060  
Mail: [fz-frohnstrasse@awo-kreis-mettmann.de](mailto:fz-frohnstrasse@awo-kreis-mettmann.de)

**Frau Schmidt (Bereiche: Kita, Grundschule, weiterführende Schule, 0-18 Jahren)**

SKFM Velbert/Heiligenhaus  
Grünstraße 3, 42551 Velbert  
Tel. 02051/ 2889-118  
Mail: [claudia.schmidt@skfm-velbert.de](mailto:claudia.schmidt@skfm-velbert.de)

**Herr Verhovnik (Bereiche: Kita, Grundschule, weiterführende Schule, 0-18 Jahren)**

Stadt Velbert - Asyl  
Thomasstraße 1, 42551 Velbert  
Tel. 02051/ 26-2800  
Mail: [m.verhovnik@velbert.de](mailto:m.verhovnik@velbert.de)

Darüber hinaus kann in besonderen Fällen eine Vermittlung weiterer insoweit erfahrener Fachkräfte erfolgen.  
Bitte wenden Sie sich dafür an folgende Kontakte:

**Koordinierender Kinderschutz**

**Stadt Velbert, 5.2 Soziale Dienste**

Abteilungsleitung, Frau Keßler  
Telefonnummer 02051/26-2271

**Stadt Velbert, 5.3 Jugendarbeit und Jugendförderung**

Abteilungsleitung, Frau Legut  
Telefonnummer 02051/26-2541



# Interventionsplan

bei (vermuteter) sexualisierter Gewalt in der Arbeit mit Schutzbefohlenen im Kirchenkreis Niederberg

