



EVANGELISCHE  
KIRCHE  
IM RHEINLAND

# [SCHUTZKONZEPTE PRAKTISCH]

Ein Handlungsleitfaden zur Erstellung  
von Schutzkonzepten in Kirchengemeinden  
und Kirchenkreisen zur Prävention  
sexualisierter Gewalt

HANDREICHUNG



#### BILDNACHWEIS:

Titelbild: Imgorhand / iStockphoto

S. 2: Evangelische Kirche im Rheinland

S. 18: kasto / 123rf.com

S. 26: atarzynaBialasiewicz / iStockphoto

S. 31: Aleksei Ivanov / 123rf.com

Hintergründe: stillfx, donatas1205, myroom / 123rf.com, Melanie Schmerling

Piktogramme: Melanie Schmerling

Rückseite: South\_agency, iStockphoto

#### GESTALTUNG:

Grafikgestalten Schmerling & Kemmerling, Düsseldorf, 2017

# INHALT

<b>Vorwort</b>	<b>2</b>
<b>1. Leitfragen zur Erstellung einer einrichtungsspezifischen Risikoanalyse</b>	<b>3</b>
1.1 Gemeinde	5
1.2 Räumlichkeiten	6
1.3 Personalverantwortung / Strukturen	9
1.4 Konzept	10
1.5 Zugänglichkeit der Informationen	11
1.6 Andere Risiken	12
<b>2. Verankerung des Schutzkonzepts im Leitbild</b>	<b>13</b>
<b>3. Selbstverpflichtungserklärung/Verhaltenskodex</b>	<b>14</b>
3.1 Selbstverpflichtungserklärung der Evangelischen Jugend im Rheinland	15
<b>4. Fortbildungen</b>	<b>18</b>
4.1 Inhalte und Zielgruppen von Fortbildungsmodulen analog der EKD	19
4.2 Teilnehmerlisten	19
<b>5. Umgang mit erweiterten Führungszeugnissen</b>	<b>20</b>
5.1 Prüfschema zur Notwendigkeit der Einsichtnahme in ein Führungszeugnis für neben-/ ehrenamtlich tätige Personen	22
5.2 Bescheinigung zur Beantragung des erweiterten Führungszeugnisses, Musterschreiben für ehrenamtlich tätige Personen	23
5.3 Muster für die Dokumentation der Einsichtnahme in erweiterte Führungszeugnisse Ehrenamtlicher	24
<b>6. Partizipation von Kindern und Jugendlichen</b>	<b>25</b>
6.1 Fragebogen/Anregungen zur Beteiligung von Kindern und Jugendlichen	26
6.2 Welche Rechte haben Kinder und Jugendliche?	27
<b>7. Präventionsangebote</b>	<b>28</b>
7.1 Präventionsgrundsätze: Was Kinder und Jugendliche wissen müssen	29
<b>8. Beschwerdeverfahren und Notfallpläne</b>	<b>30</b>
8.1 Ablauf des Beschwerdeverfahrens	31
8.2 Vorgehen im Krisenfall	38
8.3 Vertrauenspersonen	39
<b>9. Kooperation und Vernetzung</b>	<b>42</b>
<b>10. Evaluation und Monitoring des Schutzkonzeptes</b>	<b>43</b>
<b>11. Materialien und Hinweise</b>	<b>45</b>

### „DIE ZEIT HEILT KEINESWEGS ALLE WUNDEN“.

Dieser Satz ist das Motiv für die Leitlinien der Evangelischen Kirche im Rheinland zum Umgang mit sexualisierter Gewalt.



Ein wichtiger Baustein dabei ist die Präventionsarbeit auf den verschiedenen Ebenen unserer Kirche. Und alle verbindet das Ziel, soweit es irgend geht, sexuellen Übergriffen und sexualisierter Gewalt vorzubeugen. Prävention bedeutet, möglichen Übergriffen zuvorzukommen – auch wenn sich Verantwortliche in den Gemeinden und Kirchenkreisen, Ämtern, Werken und Einrichtungen oft kaum vorstellen können, dass gerade in ihrem Verantwortungsbereich sexualisierte Gewalt einen Ort finden könnte.

Damit es tatsächlich an den unterschiedlichen kirchlichen Orten keinen Raum für Missbrauch gibt, müssen wir alles daran setzen, eine Kultur der Achtsamkeit zu erreichen. Ein unverzichtbares Element, um eine solche Kultur wirksam zu etablieren, sind Schutzkonzepte in allen Gemeinden und Kirchenkreisen, Ämtern, Werken und Einrichtungen, also an allen kirchlichen Orten.

Diese Handreichung soll eine ganz praktische Hilfe dabei sein, eine Risikoanalyse durchzuführen und ein vor Ort passendes Schutzkonzept zu entwickeln. Dabei ist es notwendig Kinder und Jugendliche in den Entwicklungsprozess einzubeziehen. Ein Schutzkonzept wird seine Ziel am besten erreichen, wenn es im gemeindlichen Alltag eine Bedeutung bekommt,

ein selbstverständlicher Teil der Abläufe wird, also mit Leben gefüllt ist. Damit die kirchlichen Räume „Schutzorte“ sind und nicht „Tatorte“.

Neben der strukturellen Verankerung in der Organisation ist es aber vor allem notwendig, dass die Mitarbeitenden eine Kultur der Achtsamkeit leben. Ein Verhaltenscodex kann dabei zur Orientierung dienen, durch entsprechende Fortbildungen werden Mitarbeitende für den Kinderschutz und den Schutz vor sexualisierter Gewalt sensibilisiert, sie werden sprach- und handlungsfähig.

Prävention erfordert viele Zugangswege und Anstrengungen auf allen Ebenen. Diese Handreichung soll als Hilfe dienen, solche Anstrengungen auf sich zu nehmen. Zum Wohl der uns anvertrauten Kinder und Jugendlichen.

Leitender Kirchenrat Pfarrer Jürgen Sohn  
Evangelische Kirche im Rheinland  
Düsseldorf, im September 2017

# 1. LEITFRAGEN ZUR ERSTELLUNG EINER EINRICHTUNGSSPEZIFISCHEN RISIKOANALYSE

Die Risikoanalyse sollte am Anfang eines längerfristigen Qualitätsentwicklungsprozesses in Organisationen zum Schutz von Kindern, Jugendlichen und anderen Schutzbedürftigen vor sexualisierter Gewalt stehen.

Hier finden Sie Leitfragen zur Erstellung einer einrichtungsspezifischen Risikoanalyse, die als Grundlage dienen kann, um abschätzen zu können, welchen Umfang eine solche Analyse umfasst.

Im Kirchenkreis sollte eine Arbeitsgruppe gebildet werden, die den Prozess der Erarbeitung eines Schutzkonzeptes

a) für den Kirchenkreis erledigt und

b) für die Gemeinden und ihre Einrichtungen anstößt.

Im Kirchenkreis muss in einer Risikoanalyse nach Angeboten für Kinder und Jugendliche geschaut werden, die der Kirchenkreis oder eine Einrichtung des Kirchenkreises verantwortet. Also z.B. verantwortet der Kirchenkreis überregionale Angebote für Kinder- und Jugendliche wie z.B. zentrale Jugendgottesdienste, eine Jugendkirche, Konfirmandentage, Konfi-Cup, Kinderbibeltage etc.. Oder es gibt ein Familienbildungswerk mit Spielgruppen für Kinder in Trägerschaft des Kirchenkreises, einen gemeindeübergreifenden Kinderchor etc.. Auf Grund des vielfältigen Angebotes in Kirchenkreisen, Gemeinden und ihren Einrichtungen ist es notwendig die Analyse so passgenau wie möglich auf das jeweilige Tätigkeitsfeld abzustimmen.

Die Leitfragen können hierbei zur Orientierung dienen. Sie müssen die Inhalte Ihren Gegebenheiten anpassen und Punkte ergänzen oder streichen.

Ein **sinnvoller Schutz** kann sich nur aus einer träger- und einrichtungsspezifischen Risikoanalyse ergeben.

Beachten Sie, dass sie in der einen oder anderen Situation bewusst ein Risiko eingehen, wenn es für pädagogisch notwendig erachtet wird. In der pädagogischen Arbeit werden immer mal wieder individuelle Lösungen gebraucht, in denen wir das selbstgemachte Regelwerk infrage stellen oder andere Lösungswege benötigen. Hier ist es wichtig, gemeinsam mit Kollegen und Kolleginnen Standards zu entwickeln, die es allen Beteiligten ermöglicht, die Situation transparent und nachvollziehbar zu machen. >>



# Bedienungsanleitung

1. Bilden Sie eine Projektgruppe mit Personen aus unterschiedlichen Arbeitsbereichen zur Bearbeitung der Analyse.
2. Setzen Sie sich einen festen Zeitrahmen (Timeline). So kann ein guter Start für ein Schutzkonzept (s. Punkt 2: Verankerung des Schutzkonzeptes im Leitbild) gelingen.
3. Gehen Sie die Leitfragen erst einmal ganz in Ruhe durch.
4. Ergänzen oder streichen Sie die notwendigen Punkte.
5. Nummerieren Sie ihren Fragenkatalog – das hilft in der Besprechung und bei der Überarbeitung der Risikosituation.
6. Diskutieren Sie die Fragen: So lassen sich unklare Situationen aus der Gruppe heraus erklären. Nur so kann alles von allen Teilnehmenden erfasst werden.
7. Notieren Sie die „Risikosituationen“, besprechen Sie Lösungswege und halten Sie fest, wer sich wann um was kümmert. Verabreden Sie einen Termin zur Überprüfung!
8. Das Ergebnis der Risikoanalyse sollte mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern besprochen und anschließend schriftlich festgehalten werden.
9. Die Risikoanalyse sollte in regelmäßigen Abständen, alle 3 bis 5 Jahre, immer wieder überprüft werden. Nur so kann festgestellt werden, ob es wirklich zu Veränderungen gekommen ist, ob alte Fehler wieder aufgetreten sind oder ob sich neue Risiken ergeben haben. Wir arbeiten immer wieder unter neuen Bedingungen (Umbauten, Umzüge, neue Mitarbeitende auf den unterschiedlichsten Ebenen, neue gesetzliche Bestimmungen u.ä.) und erleben kontinuierlich Veränderungen in unserer pädagogischen Arbeit.



## 1.1 GEMEINDE

a. Mit welchen Kinder- und Jugendgruppen arbeiten wir? Welche Angebote gibt es in unserer Gemeinde?

	JA	NEIN
Krabbelgruppen		
Kinderkirche		
Kinderbibelwoche		
Kinder- / Jugendchor		
Kinder- / Jugendorchester		
Jugendkirche		
Konfirmandengruppen		
Hausaufgabenhilfe		
Kinder- / Jugendpatenschaften		
Kindergruppen		
Jugendgruppen		

	JA	NEIN
Kinderfreizeiten		
Jugendfreizeiten		
Offene Arbeit		
Projekte		
Finden Übernachtungen statt?		
Sind Wohn- oder Transportsituationen vorhanden?		

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		

>> Wer ist dafür verantwortlich?

---



---



---

>> Zur Vorlage am:

---

>> Welche Risiken können daraus entstehen?

---



---



---

>> Zukünftige Maßnahmen zur Abwendung:

---



---



---

>> Bis wann muss das behoben sein?

---



---



---

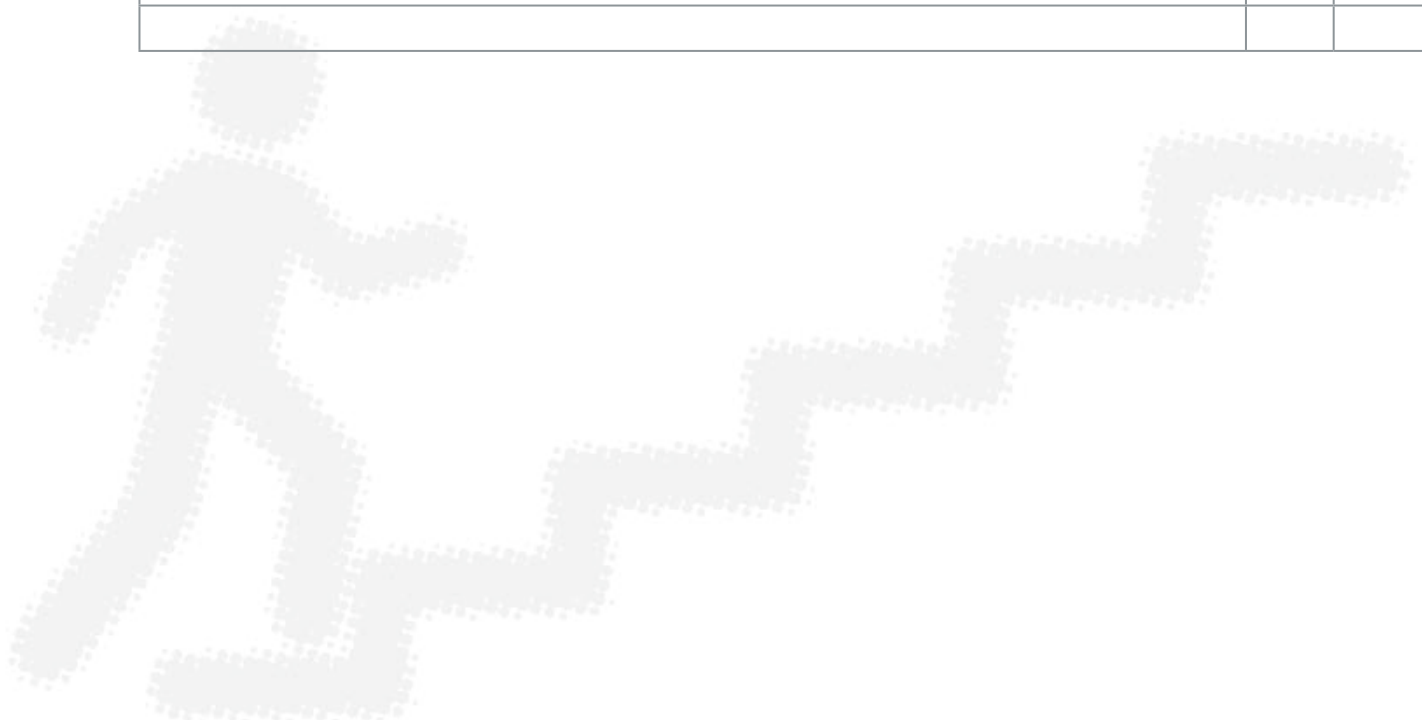
## 1.2 RÄUMLICHKEITEN

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

	Gemeindehaus
	Jugendhaus
	Kirche
	Pfarrhaus


### b. Räumliche Gegebenheiten / Innenräume

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





### c. Außenbereich

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

>> Welche Risiken können daraus entstehen?

---

---

>> Zukünftige Maßnahmen zur Abwendung:

---

---

---

>> Wer ist dafür verantwortlich?

---

---

---

>> Bis wann muss das behoben sein?

---

---

---

>> Zur Vorlage am:

---

## 1.3 PERSONALVERANTWORTUNG / STRUKTUREN

	JA	NEIN
Gibt es ein Leitbild zum Schutz vor sexualisierter Gewalt?		
Haben wir ein 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?		

>> 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>

---

---

<sup>1</sup> Beispiel: Gibt es Fortbildungen für nebenamtlich 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.

<sup>2</sup> Zukünftige Maßnahmen zur Abwendung: Schulungsangebote organisieren.

<sup>3</sup> Wer ist verantwortlich: Eine konkrete Person benennen.

<sup>4</sup> Bis wann muss das behoben sein: Zeitraum festlegen.

<sup>5</sup> Termin zur Vorlage: Konkreten Termin benennen.

## 1.4 KONZEPT

	JA	NEIN
Hat die Einrichtung ein klares pädagogisches Konzept für die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen?		
Gibt es konkrete Handlungsanweisungen für Mitarbeitende, was im pädagogischen Umgang erlaubt ist und was nicht?		
Dürfen Kinder mit nach Hause genommen werden?		
Gibt es Bevorzugungen oder Benachteiligungen von einzelnen Kindern oder Jugendlichen durch Mitarbeitende?		
Gibt es eine Regelung zum Umgang mit Geheimnissen?		
Wird sexualisierte Sprache toleriert?		
Wird jede Art von Kleidung toleriert?		
Ist die Privatsphäre der Kinder und Jugendlichen und der Mitarbeiter 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:

---

## 1.5 ZUGÄNGLICHKEIT DER INFORMATIONEN

	JA	NEIN
Kinder, Jugendliche, 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) Zugang zu den nötigen Informationen (Regelwerk, Beschwerdemöglichkeiten etc.)?		
Sind die Informationen für alle verständlich (Übersetzungen, leichte Sprache, geschlechtssensibel etc.)?		
Gibt es einen Handlungsplan (Notfallplan, Handlungskette), in dem für einen Verdachtsfall die Aufgaben und das Handeln konkret geklärt sind?		
Gibt es vertraute, unabhängige, interne bzw. externe Ansprechpersonen, die im altersgerechten Umgang geübt sind?		

>> Welche Risiken können daraus entstehen?

---



---

>> Zukünftige Maßnahmen zur Abwendung:

---



---



---

>> Wer ist dafür verantwortlich?

---



---



---

>> Bis wann muss das behoben sein?

---



---



---

>> Zur Vorlage am:

---

## 1.6 ANDERE RISIKEN

---

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

---

---

---

---

---

---

>> Zukünftige Maßnahmen zur Abwendung:

---

---

---

>> Wer ist dafür verantwortlich?

---

---

---

>> Bis wann muss das behoben sein?

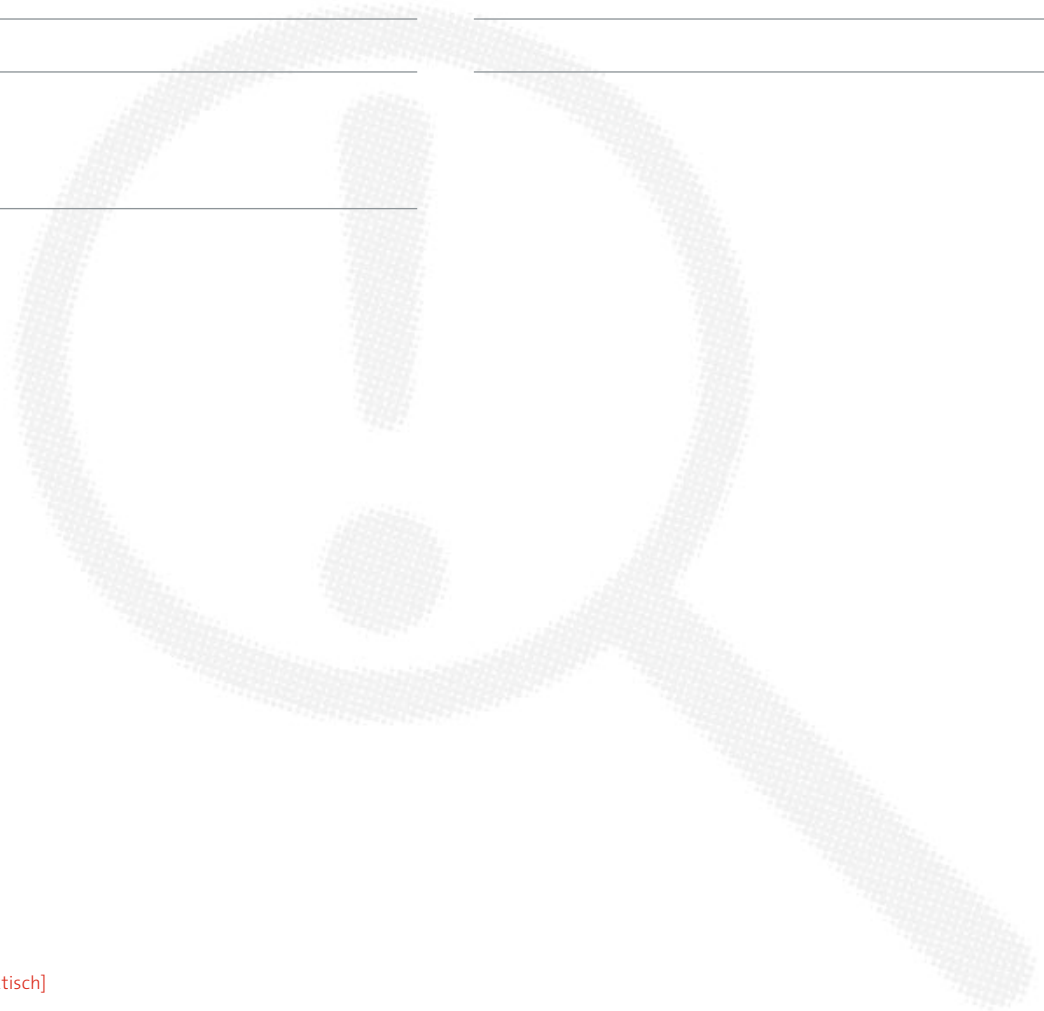
---

---

---

>> Zur Vorlage am:

---



## 2. VERANKERUNG DES SCHUTZKONZEPTS IM LEITBILD

Einen vollständigen Schutz gegen sexualisierte Gewalt gibt es nicht. Aber es gibt Möglichkeiten, wie sexualisierter Gewalt bestmöglich entgegengewirkt werden kann. Der erste Schritt dazu ist die Verankerung eines Schutzkonzepts im Leitbild des Kirchenkreises und im Leitbild der einzelnen Gemeinde, bzw. den Konzeptionen der jeweiligen Arbeit mit Kindern und Jugendlichen.

Als Gemeinde, als Vertreterinnen und Vertreter der Evangelischen Kirche im Rheinland (EKiR) befassen wir uns mit dem bestmöglichen Schutz vor sexualisierter Gewalt, weil Kinder und Jugendliche ein Recht darauf haben.<sup>1</sup>

Die Kirchenleitung der EKiR ist im Dezember der Vereinbarung zwischen der Evangelischen Kirche in Deutschland (EKD) und dem Unabhängigen Beauftragten für Fragen des sexuellen Kindesmissbrauchs der Bundesregierung beigetreten.<sup>2</sup> Diese Vereinbarung sieht eine Reihe von Maßnahmen vor, die nun auch in der EKiR umgesetzt werden. Die Verabschiedung von Schutzkonzepten für Gemeinden und Kirchenkreise mit ihren Einrichtungen ist dabei die wichtigste Aufgabe.

Darüber hinaus ist seit Januar 2012 das Bundeskinderschutzgesetz in Kraft und damit sind Aufgaben verbunden, die zum Schutz von Kindern und Jugendlichen vor sexualisierter Gewalt und Kindeswohlge-

fährungen auch in kirchlichen Strukturen und der Evangelischen Jugend im Rheinland umgesetzt werden.<sup>3</sup>

Alle Maßnahmen folgen dabei dem Ziel, eine Kultur der Achtsamkeit zu erreichen und den Schutz von Kindern und Jugendlichen mit entsprechender Verankerung in den Leitbildern unserer Arbeit als Qualitätsmerkmal zu sehen.<sup>4</sup>

Leitbilder und Konzeptionen sind nicht für den Aktenschrank, sondern für das tägliche Leben und Arbeiten gedacht, Schutzkonzepte ebenfalls. Eine Kultur der Achtsamkeit muss gelebt werden, damit Gemeinden, Kirchenkreise und ihre Einrichtungen nicht zum „Tatort“, sondern zum „Schutzort“ werden.

---

<sup>1</sup> Mit Kindern und Jugendlichen sind alle Mädchen und Jungen im Alter von 0-18 Jahren gemeint. Artikel 19 (1) der UN-Kinderrechtskonvention lautet: Die Vertragsstaaten treffen alle geeigneten Gesetzgebungs-, Verwaltungs-, Sozial- und Bildungsmaßnahmen, um das Kind vor jeder Form körperlicher oder geistiger Gewaltanwendung, Schädigung oder Misshandlung, vor Verwahrlosung oder Vernachlässigung, vor schlechter Behandlung oder Ausbeutung einschließlich des sexuellen Missbrauchs zu schützen. Siehe: [www.netzwerk-kinderrechte.de](http://www.netzwerk-kinderrechte.de)

<sup>2</sup> Der vollständige Text ist zu finden unter: [https://www.ekd.de/ekd\\_de/ds\\_doc/20160216\\_ubskm\\_partnervereinbarung.pdf](https://www.ekd.de/ekd_de/ds_doc/20160216_ubskm_partnervereinbarung.pdf).

<sup>3</sup> Hinweise zum Gesetz finden sich unter: <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/aktuelles/alle-meldungen/das-bundeskinderschutzgesetz/78126>

<sup>4</sup> Die Qualitätsstandards zum Kinderschutz der Evangelischen Jugend im Rheinland sind zu finden unter: [http://jugend.ekir.de/Bilderintern/20120320\\_Ermutigen\\_Begleiten\\_Schuetzen\\_Qualitaetsstandards\\_Kinderschutz.pdf](http://jugend.ekir.de/Bilderintern/20120320_Ermutigen_Begleiten_Schuetzen_Qualitaetsstandards_Kinderschutz.pdf)

### 3. SELBSTVERPFLICHTUNGSERKLÄRUNG/ VERHALTENSKODEX

Eine Selbstverpflichtungserklärung bzw. ein Verhaltenskodex dient allen Mitarbeitenden als Orientierungsrahmen für den grenzachtenden Umgang mit Mädchen und Jungen und formuliert Regelungen für Situationen, die für sexualisierte Gewalt und jegliche Form von Grenzüberschreitungen ausgenutzt werden können.

Die Regelungen zielen auf den Schutz von Kindern und Jugendlichen und zugleich auf den Schutz der Mitarbeitenden vor falschem Verdacht. Die Regelungen sollten in einem gemeinsamen Prozess unter Beteiligung von Kindern, Jugendlichen, Mitarbeitenden und Leitungspersonen ausformuliert und schriftlich fixiert werden. Alle Mitarbeitenden, egal ob haupt- neben- oder ehrenamtlich tätig, sollten die in der jeweiligen Gemeinde bzw. ihrer Einrichtung gültige Selbstverpflichtungserklärung bzw. den Verhaltenskodex kennen und unterschreiben. Dabei ist nicht allein die Unterschrift, sondern das Gespräch einer Leitungsperson mit dem einzelnen Mitarbeiter, der einzelnen Mitarbeiterin über die Inhalte das präventiv wirkende Vorgehen. Eine Selbstverpflichtungserklärung bzw. ein Verhaltenskodex kann auch als Zusatzvereinbarung zum Arbeitsvertrag gestaltet werden, um ein möglichst hohes Maß an Verbindlichkeit herzustellen. Auf jeden Fall sollte die jeweilige Selbstverpflichtungserklärung bzw. der Verhaltenskodex Bestandteil von Bewerbungsgesprächen sein.

Mit allen ehrenamtlich tätigen Personen ist ein Gespräch über die Inhalte der Selbstverpflichtungserklärung bzw. des Verhaltenskodexes zu führen. Dies sollte ganz selbstverständlich für alle neuen Ehren-

amtlichen gelten, aber auch für alle, die der Gemeinde bzw. dem Kirchenkreis oder der Einrichtung bereits bekannt sind.

Auf diese Weise kann eine verbindliche Selbstverpflichtungserklärung bzw. ein Verhaltenskodex Wirkungen nach innen und außen entfalten. Nach innen wird allen Beteiligten klar, wie im jeweiligen Arbeitsfeld mit Kindern und Jugendlichen umgegangen wird und worauf sich alle gemeinsam verlassen können. Nach außen haben eindeutige Regelungen, klare Absprachen und Grenzen eine abschreckende Wirkung auf potentielle Täter und Täterinnen. Gemeinden, Kirchenkreise und ihre Einrichtungen, die vom Beginn einer Tätigkeit an allen Interessierten deutlich aufzeigen, dass sie eine Kultur der Aufmerksamkeit leben, machen transparent, dass sie alles tun, um Kinder und Jugendliche bestmöglich zu schützen.

Eine von allen Mitarbeitenden beachtete Selbstverpflichtungserklärung bzw. ein Verhaltenskodex schafft außerdem Vertrauen bei Eltern. In Ausschreibungen und auf Anmeldebögen ist zu vermerken, dass alle Mitarbeitenden eine Selbstverpflichtungserklärung oder einen Verhaltenskodex unterschrieben haben und wo der Text eingesehen werden kann.



### 3.1 SELBSTVERPFLICHTUNGSERKLÄRUNG DER EVANGELISCHEN JUGEND IM RHEINLAND

Der auf der Folgeseite aufgeführte Vorschlag folgt einem Beschluss der Evangelischen Jugend im Rheinland <sup>1</sup> und wird bewusst in Form eines offenen Dokuments weiter gegeben, bzw. steht zum Download bereit. Diese offene Form soll dazu ermutigen, eigene Formulierungen zu finden, die auf das jeweilige Arbeitsfeld passen. Ziel ist nicht, einen möglichst umfassenden Regelkatalog zu erstellen, der möglichst alle Alltagssituationen erfasst, sondern überschaubare Grundsätze, die helfen, sich Kindern und Jugendlichen gegenüber und unter den Mitarbeitenden grenzachtend zu verhalten.

Der Zusatz folgt Regelungen des §72a im Bundeskindesterschutzgesetz und ist notwendig, bei allen Tätigkeiten, die mit öffentlichen Mitteln gefördert werden. Es empfiehlt sich allerdings, diesen Zusatz von allen Mitarbeitenden unterschreiben zu lassen. Er schützt den Träger, wenn von einem Mitarbeitenden kein oder noch kein erweitertes Führungszeugnis vorliegt, vor dem Vorwurf eventuell eine Person zu beschäftigen, die dem Tätigkeitsausschluss nach §72a unterliegt.

---

<sup>1</sup> siehe auch: [http://jugend.ekir.de/service/afj\\_20120320\\_egm\\_kindeswohl-661.php](http://jugend.ekir.de/service/afj_20120320_egm_kindeswohl-661.php)

---

Name des/der Mitarbeitenden

Briefkopf/Logo der Gemeinde,  
des Kirchenkreises, des Verbandes

Evangelische Jugendarbeit wird in der Beziehung zwischen Menschen und zu Gott gestaltet.  
Unsere Arbeit mit Kindern und Jugendlichen ist von Respekt, Wertschätzung und Vertrauen geprägt.  
Wir achten die Persönlichkeit und Würde von Kindern und Jugendlichen, gehen partnerschaftlich mit ihnen um und respektieren individuelle Grenzen.

### **Selbstverpflichtung für die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen in der Evangelischen Jugend im Rheinland:**

1. Ich verpflichte mich, alles zu tun, damit in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen sexualisierte Gewalt, Vernachlässigung und andere Formen der Gewalt verhindert werden.
2. Ich verpflichte mich, Kinder und Jugendliche vor sexualisierter Gewalt zu schützen und toleriere keine Form von Gewalt.
3. Ich verpflichte mich dazu, ein sicheres, förderliches und ermutigendes Umfeld für Kinder und Jugendliche zu schaffen und/oder zu wahren. Ich respektiere sie als eigenständige Persönlichkeiten und höre ihnen zu.
4. Ich verpflichte mich, gegen sexistisches, diskriminierendes, rassistisches und gewalttätiges, nonverbales oder verbales Verhalten aktiv Stellung zu beziehen.
5. Ich verhalte mich selbst niemals abwertend und unterlasse jede Form von Bedrohung, Diskriminierung, verbaler oder körperlicher Gewalt.
6. Ich verpflichte mich, zu einem verantwortungsvollen Umgang mit Nähe und Distanz gegenüber Kindern und Jugendlichen.
7. Ich verpflichte mich, die individuellen Grenzen der Kinder und Jugendlichen zu respektieren und die Intimsphäre und persönliche Schamgrenze zu achten.
8. Ich bin mir meiner besonderen Verantwortung als Mitarbeiter oder Mitarbeiterin bewusst und missbrauche meine Rolle nicht für sexuelle Kontakte zu mir anvertrauten jungen Menschen.
9. Ich achte auf Grenzüberschreitungen durch Mitarbeitende und Teilnehmende in den Angeboten und Aktivitäten der Kinder- und Jugendarbeit. Ich vertusche nichts und werde mich bei konkreten Anlässen umgehend an die oder den benannte(n) kompetente(n) Ansprechpartner oder Ansprechpartnerin wenden.
10. Ich nehme Teilnehmende bewusst wahr und achte dabei auch auf mögliche Anzeichen von Vernachlässigung und Gewalt. Wenn ich Formen von Vernachlässigung und Gewalt bei Kindern und Jugendlichen vermute, wende ich mich umgehend an die Leitung der Maßnahme und/oder an die oder den benannte(n) kompetente(n) Ansprechpartnerin oder Ansprechpartner.

---

Datum

---

Unterschrift

**Zusatz zur Selbstverpflichtungserklärung:**

\_\_\_\_\_  
Vorname

\_\_\_\_\_  
Name

\_\_\_\_\_  
Straße, Hausnummer

\_\_\_\_\_  
PLZ

\_\_\_\_\_  
Wohnort

\_\_\_\_\_  
Geburtsdatum

\_\_\_\_\_  
Geburtsort

Ich bestätige, dass das Bundeszentralregister in Bezug auf meine Person keine Eintragungen über Verurteilungen wegen Straftaten nach den §§ 171, 174 – 174c, 176 – 180a, 181a, 182 bis 184f, 225, 232-233a, 234, 235 oder 236 Strafgesetzbuch enthält und auch keine entsprechenden Verfahren gegen mich anhängig sind.

Ich verpflichte mich, meinen Jugendverband/Träger über die Einleitung entsprechender Verfahren zu informieren.

\_\_\_\_\_  
Ort / Datum

\_\_\_\_\_  
Unterschrift

## 4. FORTBILDUNGEN

Fortbildungen zum Thema „Schutz vor sexualisierter Gewalt“ müssen allen Mitarbeitenden, gleich ob ehren-, neben oder hauptamtlich tätig, in unseren Institutionen angeboten werden. Für Kirchensynodal-Vorstände, Presbyterien und Einrichtungen bedeutet das, dass sie darauf zu achten haben, dass alle Mitarbeitenden an den für sie entsprechenden Schulungen teilnehmen.

Hierzu ist es hilfreich, eine Liste aller Personen zu erstellen, die in den unterschiedlichen Bereichen tätig sind. Das können z.B. die Leitungskräfte von Kindertageseinrichtungen und Personen mit Personalverantwortung für den Kinder- und Jugendbereich übernehmen. Mitarbeiterwechsel oder Neueinstellungen müssen dabei berücksichtigt werden. Die Schulungen sind nicht als einmalige Aktion gedacht. Genau wie bei Erste-Hilfe-Kursen bedarf es immer wieder einer Auffrischung bzw. einer Aktualisierung. Mit den Schulungen sollen Mitarbeitende für grenzverletzendes und übergriffiges Verhalten sensibilisiert werden und Handlungssicherheit im Umgang mit Verletzungen der sexuellen Selbstbestimmung erlangen.

Im Rahmen der Arbeit „Prävention, Hilfe, Intervention – Konferenz“ (PIH-K) der evangelischen Kirche Deutschland wurden Fortbildungsmodule<sup>1</sup> für unterschiedliche Zielgruppen entwickelt. Einen Überblick über die Inhalte der einzelnen Module finden Sie auf der folgenden Seite (s. Anlage). In einigen Kirchenkreisen können Sie in den Ehe-, Lebens- und Erziehungsberatungsstellen und/oder bei Mitarbeitenden der Jugendarbeit Fortbilder anfragen.

<sup>1</sup> [www.hinschauchen-helfen-handeln.de](http://www.hinschauchen-helfen-handeln.de), Start November 2017

<sup>2</sup> Ermutigen-Begleiten-Schützen. Hrsg.: Amt für Jugendarbeit der Evangelischen Kirche im Rheinland, 3. Auflage 2013

<sup>3</sup> Schulungskonzepte Ermutigen-Begleiten-Schützen. Hrsg.: Amt für Jugendarbeit der Evangelischen Kirche in Westfalen/Pädagogisches Institut der EKvW

Eine diesbezügliche Liste ist (2018) auch auf der Homepage der Ansprechstelle zu finden: [www.ekir.de/ansprechstelle](http://www.ekir.de/ansprechstelle)

Für die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen in der Jugendverbandsarbeit und der offenen Jugendarbeit wird ehrenamtlich Tätigen ab 16 Jahren der Erwerb der Jugendleitercard ermöglicht. Die Themen Kinderschutz und Schutz vor sexualisierter Gewalt sind bundesweit fester Bestandteil der Juleica-Schulungen. Nähere Informationen zu den Inhalten können in den synodalen Jugendreferaten erfragt werden und findet sich unter „Ermutigen-Begleiten-Schützen“<sup>2</sup> und unter den Schulungskonzepten<sup>3</sup>.

Anerkennung von bereits absolvierten Basisschulungen, Sensibilisierungskursen der letzten 3 Jahre, wenn sie den Inhalten der von der EKD beschlossenen Module entsprechen.



## 4.1 INHALTE UND ZIELGRUPPEN VON FORTBILDUNGSMODULEN ANALOG DER EKD<sup>3</sup>

MODUL	BASISMODUL 3 STUNDEN	INTENSIVMODUL 12 STUNDEN	LEITUNGSMODUL 12 STUNDEN
Zielgruppe	<ul style="list-style-type: none"> <li>Beschäftigte mit sporadischem und kurzfristigem Kinder- und Jugendkontakt</li> <li>Ehrenamtlich und nebenamtlich Tätige mit sporadischem und kurzfristigem Kinder- und Jugendkontakt</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Beschäftigte mit intensivem Kinder- und Jugendkontakt</li> <li>Beschäftigte mit regelmäßigem Kinder- und Jugendkontakt</li> <li>Ehrenamtlich und nebenamtlich Tätige mit sporadischem und kurzfristigem Kinder- und Jugendkontakt</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Leitungsebene der Institution</li> <li>Beruflich Mitarbeitende und ehrenamtliche Mitarbeitende mit leitender (Personal-) Verantwortung im Kinder- und Jugendbereich</li> </ul>
Berufs- und Beschäftigungsgruppen	Freiwilligendienstleistende, Hausmeister, Hausmeisterinnen, Küster, Küsterinnen, Verwaltungskräfte, Reinigungskräfte, Küchenkräfte, Gemeindefreiwil提高er, Gemeindefreiwil提高erinnen, Mitarbeitende der Kleiderkammer, Kirchenmusiker, Kirchenmusikerinnen (...)	Pfarrer, Pfarrerinnen, Gemeindepädagogen, Gemeindepädagoginnen, Lehrer, Lehrerinnen, Freiwilligendienstleistende, Konfirmandenhelfer, Konfirmandenhelferinnen, Mitarbeitende in der Kinder- und Jugendarbeit, Krabbelgruppenleiter, Krabbelgruppenleiterinnen, Chorleiter, Chorleiterinnen	Superintendenten, Superintendentinnen, Skriba, KSV-Vorsitzende und Stellvertreter, Stellvertreterinnen, Einrichtungsleitungen, Pfarrer, Pfarrerinnen mit Personalverantwortung für Mitarbeitende in der Kinder- und Jugendarbeit, Fachreferenten, Fachreferentinnen
Inhaltsschwerpunkte	<ul style="list-style-type: none"> <li>Was ist sexualisierte Gewalt</li> <li>Täterstrategien</li> <li>Umgang mit Betroffenen</li> <li>Nähe- und Distanzverhältnis</li> <li>Interventionsplan</li> <li>Erweitertes Führungszeugnis und Selbstverpflichtungserklärung</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Basismodul</li> <li>Theologische Aspekte des christlichen Menschenbildes</li> <li>Entwicklung kindlicher und jugendlicher Sexualität</li> <li>Schutzkonzepte</li> <li>Intervention ausführlich</li> <li>Recht</li> <li>Prävention</li> <li>Seelsorge</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Leitlinien und Präventionsordnung</li> <li>Personalführung und -auswahl</li> <li>Recht (ergänzend Arbeits-, ggf. Disziplinarrecht)</li> <li>Individuelle Aufarbeitung und Rehabilitation</li> <li>Traumabewältigung in Institutionen</li> </ul>

## ANLAGE 4.2. TEILNEHMERLISTE

NAME	FUNKTION	DIENSTORT	FORTBILDUNG AM				GEZEICHNET
Max Muster	Erzieher	Kita Mitte	1.12.17 FBS XY Kurs :I <sup>4</sup>				
Bea Beispiel	Erzieherin	Familienzentrum Beispielstadt	1.12.17 FBS XY Kurs :I <sup>4</sup>				

<sup>3</sup> www.hinschaue-helfen-haende.de Start November 2017

<sup>4</sup> Datum der Teilnahme / Veranstalter bzw. Anbieter der Fortbildung / Kurs B = Basismodul, I = Intensivmodul, L = Leitungsmodul

# 5. UMGANG MIT ERWEITERTEN FÜHRUNGSZEUGNISSEN

Zum 1. Januar 2012 trat das Bundeskinderschutzgesetz in Kraft. Der darin enthaltene §72a des SGB VIII (Kinder- und Jugendhilfegesetz) legt fest, dass die öffentlichen Träger auf der Grundlage von Vereinbarungen mit den freien Trägern der Jugendhilfe dafür sorgen müssen, dass keine „einschlägig“ vorbestraften Personen beschäftigt werden, auch keine neben- oder ehrenamtlich Tätigen.

Die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen in Kirchengemeinden, in Kirchenkreisen und deren Einrichtungen (wie zum Beispiel Häuser der Offenen Tür) und in Werken und Verbänden ist Teil der freien Jugendhilfe. Träger im Sinne des SGB VIII sind Presbyterien, Vorstände und der Kreissynodalvorstand.

Für berufliche Mitarbeitende, die mit Kindern und Jugendlichen arbeiten<sup>1</sup>, gilt es nach dem Grundgedanken des §72 a SGB VIII die Pflicht des Anstellungsträgers durch die Einsichtnahme in das erweiterte Führungszeugnis sicher zu stellen, dass einschlägig vorbestrafte Personen nicht angestellt bzw. weiter beschäftigt werden. Im erweiterten Führungszeugnis werden über die ohnehin im Führungszeugnis aufgelisteten Straftaten (§30 Bundeszentralregistergesetz) hinaus alle Vergehen im Bereich des Sexualstrafrechts aufgelistet<sup>2</sup>.

Zu beachten ist, dass nur einschlägige Vorstrafen, nämlich die in §72 a genannten Straftatbestände des Strafgesetzbuches, dazu führen, dass die betreffende Person keine Aufgaben in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen übernehmen kann. Das erweiterte Führungszeugnis weist alle Straftaten aus, wenn diese aufgrund der erforderlichen Mindeststrafhöhe nach den allgemeinen Vorschriften in das Führungszeugnis aufgenommen wurden. Andere Vorstrafen sind für einen Tätigkeitsausschluss nach §72 a SGB VIII grundsätzlich unbeachtlich.

Das erweiterte Führungszeugnis darf zum Datum der Vorlage nicht älter als drei Monate sein und ist nach

ca. 5 Jahren erneut vorzulegen. Die Kosten von derzeit 13 € trägt bei Erstvorlage oder Wiedervorlage der Arbeitgeber. Bei Neuanstellungen ist das Führungszeugnis Bestandteil der Bewerbungsaufgabe und damit sind die Kosten vom Bewerber oder der Bewerberin zu tragen.

Die Einsichtnahme erfolgt durch eine vom Träger beauftragte Person. In der Regel sind das die für die Dienstaufsicht zuständigen Personen. Das Führungszeugnis kann, muss aber nicht zum Bestandteil der Personalakte gemacht werden. In der Regel erhalten die Mitarbeitenden das Dokument zurück, lediglich die Einsichtnahme wird dokumentiert. Eine entsprechende Mustervorlage findet sich unter 5.3. Beamte müssen kein Führungszeugnis vorlegen<sup>3</sup>.

Für ehrenamtlich tätige Personen (auch solche, die Aufwandsentschädigungen erhalten) und Honorarkräfte gilt keine Vorlagepflicht. Im Rahmen der §72a-Vereinbarungen mit dem öffentlichen Träger<sup>4</sup> ist festzulegen, aufgrund welcher Tätigkeiten Ehrenamtliche ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen müssen. Es ist empfehlenswert, für die Prüfung der Tätigkeiten das unter 5.1. aufgeführte Prüfschema des Landesjugendamts Rheinland zu nutzen. Dabei ist für jede Tätigkeit je ein eigenes Schema auszufüllen, um keine Risikobereiche zu übersehen<sup>5</sup>. Nach Empfehlung des Landesjugendamts Rheinland sind für Tätigkeiten,

- die eine gemeinsame Übernachtung mit Minderjährigen vorsehen (zum Beispiel Freizeiten),
- die mit Pflegeaufgaben und damit engem Körperkontakt verbunden sind,

- die Einzelarbeit einschließen (zum Beispiel in der Hausaufgabenhilfe) und
- die allein, d.h. nicht im Team, durchgeführt werden auf jeden Fall die Einsichtnahme in das erweiterte Führungszeugnis zu vereinbaren.

Wichtig ist, dass für ehrenamtlich tätige Personen der §72a keine Vorlage, sondern eine Einsichtnahme des Trägers in das Führungszeugnis vorsieht. Es gelten eindeutige Vorgaben zum Datenschutz. Die Einsichtnahme erfolgt über eine vom Träger benannte vertrauenswürdige Person, die nicht identisch sein muss mit der für die Prüfung der Führungszeugnisse bei beruflich Mitarbeitenden zuständigen Person. Einsichtnahme bedeutet bei den ehrenamtlich tätigen Personen, dass in jedem Fall das Führungszeugnis bei der Person verbleibt. Kopien oder die Ablage beim Träger sind nicht erlaubt. Dokumentiert wird lediglich die Einsichtnahme. Siehe dazu auch die Mustervorlage unter 5.3. Ist ein Eintrag vorhanden, wird keine Dokumentation der Einsichtnahme angefertigt, sondern lediglich die betreffende Person von der ehrenamtlichen Tätigkeit ausgeschlossen.

Die Beantragung von erweiterten Führungszeugnissen für Ehrenamtliche ist kostenlos. Dafür muss allerdings eine Bestätigung des Trägers vorliegen, dass die betreffende Person bekannt ist und ein Ehrenamt ausfüllt. Siehe dazu die Mustervorlage 5.2.

Im Schutzkonzept eines Kirchenkreises, einer Gemeinde und deren Einrichtungen ist analog zu den Vorgaben in

der Vereinbarung nach §72a mit dem Jugendamt bzw. dem Landesjugendamt aufzuführen, für welche ehrenamtlichen Tätigkeiten die Einsichtnahme in das erweiterte Führungszeugnis vorgesehen ist. Die Vorgaben sind um die Tätigkeitsfelder zu erweitern, die nicht in den §72a Vereinbarungen aufgelistet sind. Das sind eventuell die Konfirmandenarbeit, die Kinderkirche, Chöre, Spielgruppen mit Kleinkindern, Eltern-Kind-Gruppen, Kinderbibelwochen etc.

<sup>1</sup> Fußnote: Für Personen im Bundesfreiwilligendienst oder im freiwilligen sozialen, bzw. diakonischem Jahr gilt ebenfalls die Vorlagepflicht

<sup>2</sup> Ausführliche Informationen und eine Auflistung der einzelnen Straftatbestände enthält die Arbeitshilfe „Führungszeugnisse“ des Landesjugendrings NRW: <http://ljr-nrw.de/publikationen/landesjugendring.html>. Der §72a im Wortlaut ist u.a. zu finden unter: [https://dejure.org/gesetze/SGB\\_VIII/72a.html](https://dejure.org/gesetze/SGB_VIII/72a.html)

<sup>3</sup> Die entsprechende Vorgehensweise bei Strafsachen gegen Personen in einem Beamtenverhältnis finden sich unter: [http://www.verwaltungsvorschriften-internet.de/bsvwbund\\_12112015\\_RB414313R21742015.htm](http://www.verwaltungsvorschriften-internet.de/bsvwbund_12112015_RB414313R21742015.htm), MiStra Abschnitt 15

<sup>4</sup> In NRW sind das die Jugendämter, in Rheinlandpfalz das Landesjugendamt. Informationen zu den unterschiedlichen Regelungen sind unter [http://jugend.ekir.de/service/afj\\_20120313\\_egm\\_kindesschutz-649.php](http://jugend.ekir.de/service/afj_20120313_egm_kindesschutz-649.php) zu finden

<sup>5</sup> Solche Tätigkeiten sind beispielsweise Kindergruppen, Freizeiten, Ferienspiele, Hausaufgabenhilfe

## 5.1 PRÜFSHEMA ZUR NOTWENDIGKEIT DER EINSICHTNAHME IN EIN FÜHRUNGSZEUGNIS FÜR NEBEN-/EHRENAMTLICH TÄTIGE PERSONEN

<b>Tätigkeit:</b>	
Kinder/Jugendliche werden beaufsichtigt, betreut, erzogen, ausgebildet oder vergleichbarer Kontakt	JA <input type="checkbox"/> NEIN <input type="checkbox"/>

**Zusätzlich bei Trägern der freien Jugendhilfe:**

Wahrnehmung von Leistungen oder anderen Aufgaben der Jugendhilfe gemäß § 2 Abs. 2 oder 3 SGB VIII	JA <input type="checkbox"/> NEIN <input type="checkbox"/>
Finanzierung der Aufgabe durch die Jugendhilfe oder durch sonstige kommunale öffentliche Mittel	JA <input type="checkbox"/> NEIN <input type="checkbox"/>

GEFÄHRDUNGSPOTENTIAL	GERING	MITTEL	HOCH
<b>Art:</b>			
Vertrauensverhältnis			
Hierarchie-/Machtverhältnis			
Altersdifferenz			
Risikofaktoren des Kindes/Verletzlichkeit			
<b>Intensität:</b>			
Abwesenheitszeiten weiterer betreuender Personen			
Bei Gruppen: Häufigkeit von Mitgliederwechseln			
Geschlossenheit (fehlende Einsehbarkeit) der Räumlichkeiten			
Grad an Intimität des Kontaktes/Wirken in die Privatsphäre			
<b>Dauer:</b>			
Zeitlicher Umfang			
Regelmäßigkeit			

**Abschließende Einschätzung:**

Einsichtnahme in Führungszeugnis ist notwendig	JA <input type="checkbox"/> NEIN <input type="checkbox"/>
--	---

**Begründung:**

Dieses Prüfschema folgt einer Empfehlung der Landesjugendämter Rheinland und Westfalen/Lippe, der kommunalen Spitzenverbände NRW und ist zu finden unter:

[http://ljrnrw.de/fileadmin/content\\_ljr/Dokumente/Publikationen/Broschueren/Arbeitshilfe\\_Fuehrungszeugnisse\\_LJR2013\\_final.pdf](http://ljrnrw.de/fileadmin/content_ljr/Dokumente/Publikationen/Broschueren/Arbeitshilfe_Fuehrungszeugnisse_LJR2013_final.pdf)



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

Briefkopf/ Name und Anschrift der Gemeinde/des Kirchenkreises/der Einrichtung/des Verbandes

### Bestätigung

Zur Vorlage beim Einwohnermeldeamt (Bürgerbüro) für die Beantragung eines erweiterten Führungszeugnisses gem. § 30 a Abs. 2 Bundeszentralregistergesetz (BZRG)

Hiermit wird bestätigt, dass der o. g. Träger der freien Jugendhilfe entsprechend §72a SGB VIII die persönliche Eignung von ehrenamtlichen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen zum Zwecke der Betreuung von Minderjährigen an Hand eines erweiterten Führungszeugnisses gem. § 30a Abs. 1 Nr. 2a BZRG zu überprüfen hat.  
Jugendlichen.

Frau / Herr \_\_\_\_\_

Geboren am: \_\_\_\_\_ In: \_\_\_\_\_

wird hiermit gebeten, ein erweitertes Führungszeugnis nach § 30 a BZRG zur Einsicht beim beauftragenden Vorstand des/der

\_\_\_\_\_ vorzulegen.  
(Name des Trägers)

Wir bitten um umgehende Übermittlung an den Antragsteller. Aufgrund dieser ehrenamtlichen Mitarbeit wird hiermit gleichzeitig die Gebührenbefreiung beantragt.

\_\_\_\_\_  
Ort / Datum

\_\_\_\_\_  
Unterschrift/Stempel der Gemeinde/des Kirchenkreises/Einrichtung/Verbandes

## 5.3 MUSTER FÜR DIE DOKUMENTATION DER EINSICHTNAHME IN ERWEITERTE FÜHRUNGSZEUGNISSE EHRENAMTLICHER

### Dokumentation der Einsichtnahme in erweiterte Führungszeugnisse Ehrenamtlicher des freien Trägers der Jugendhilfe „XY“ gemäß § 72a SGB VIII

Entsprechend dem Bundeskinderschutzgesetz ist zu überprüfen, ob ein Eintrag über eine rechtskräftige Verurteilung wegen einer Straftat nach den §§ 171, 174 bis 174c, 176 bis 180a, 181a, 182 bis 184f, 225, 232 bis 233a, 234, 235 oder 236 des Strafgesetzbuchs vorhanden ist.

**Wir weisen darauf hin, dass entsprechend § 72 a SGB VIII jede Person von einer Tätigkeit in der Jugendarbeit auszuschließen ist, die entsprechend der oben angeführten Paragraphen rechtmäßig verurteilt ist.**

Das erweiterte Führungszeugnis darf nicht älter als 3 Monate sein. Eine erneute Einsichtnahme ist nach fünf Jahren vorzunehmen.

\_\_\_\_\_  
Vorname des/der Mitarbeiter/in

\_\_\_\_\_  
Nachname des/der Mitarbeiter/in

\_\_\_\_\_  
Anschrift

Der/die oben genannte Mitarbeiterin/Mitarbeiter hat ein erweitertes Führungszeugnis zur Einsichtnahme vorgelegt.

Das erweiterte Führungszeugnis wurde ausgestellt am:

\_\_\_\_\_  
Datum

Es ist kein Eintrag über eine rechtskräftige Verurteilung wegen einer Straftat nach den §§ 171, 174 bis 174c, 176 bis 180a, 181a, 182 bis 184f, 225, 232 bis 233a, 234, 235 oder 236 des Strafgesetzbuchs vorhanden.

Hiermit erkläre ich mich mit der Speicherung der oben angegebenen Daten einverstanden. Gemäß der datenschutzrechtlichen Bestimmungen des § 72a (5) SGB VIII ist eine Weitergabe der Daten nicht gestattet.

Die Daten sind spätestens drei Monate nach Beendigung der Tätigkeit für den freien Träger der Jugendhilfe zu löschen. Kommt es zu keiner Mitarbeit sind die Daten unverzüglich zu löschen.

\_\_\_\_\_  
Ort, Datum

\_\_\_\_\_  
Unterschrift der für die Einsichtnahme zuständigen Person  
des Trägers

\_\_\_\_\_  
Unterschrift des/der Mitarbeiter/in

# 6. PARTIZIPATION VON KINDERN UND JUGENDLICHEN

Die Beteiligung von Kindern und Jugendlichen ist nicht nur bei der Entwicklung von Schutzkonzepten von Bedeutung, sondern stellt einen eigenständigen und zentralen Bestandteil des Konzepts dar.

Die Beteiligung von Kindern und Jugendlichen an allen Entscheidungen, die sie betreffen, ist nicht nur ihr Recht<sup>1</sup>, sondern stärkt ihre Position und verringert das Machtgefälle gegenüber Erwachsenen. Ein Kirchenkreis, eine Gemeinde oder eine Einrichtung, die Mitsprache einräumt und dafür Strukturen schafft, erleichtert den Zugang der Kinder und Jugendlichen zu Kinderrechten und macht sie kritikfähig. Bereits das Informieren der Kinder und Jugendlichen über den Entstehungsprozess des Schutzkonzepts ist ein erster Schritt der Einbindung. Das Aufzeigen, dass Zeit und Ressourcen aufgewandt werden, um ein Schutzkonzept zu erstellen, zeigt ihnen den Stellenwert den der Schutz vor sexualisierter Gewalt einnimmt. Die Einbeziehung von Kindern und Jugendlichen sensibilisiert sie für das Thema und macht sie von Anfang an zu Partnern, die ihre Rechte kennen, die wissen, an wen sie sich bei einem Problem wenden können; es eröffnet Möglichkeiten ihre eigenen Vorschläge einzubringen.

Sinnvollerweise werden sie bereits zu Beginn im Rahmen der Risikoanalyse befragt, welche Gefährdungen sie selbst wahrnehmen.

Sie sollten informiert werden, welche Vorgehensweise es in Verdachtsfällen in ihren Gruppen und Angeboten gibt. Dabei ist von zentraler Bedeutung, dass jedes Kind und jeder Jugendliche weiß, an welche Person er oder sie sich wenden kann, wenn sie einen Verdacht haben oder selbst Opfer eines Übergriffs wurden. Das „Gesicht“ dieser Personen, vor allem, wenn es sich um externe Vertrauenspersonen handelt, muss bekannt sein, damit Kinder Vertrauen fassen. „Kummerkästen“ oder das Aufhängen von Telefonnummern schaffen niedrigschwellige Zugänge, die auch anonym genutzt werden können.

---

<sup>1</sup> Auszug aus der UN-Kinderrechtskonvention Artikel 12 (1). „Die Vertragsstaaten sichern dem Kind, das fähig ist, sich eine eigene Meinung zu bilden, das Recht zu, diese Meinung in allen das Kind berührenden Angelegenheiten frei zu äußern, und berücksichtigen die Meinung des Kindes angemessen und entsprechend seinem Alter und seiner Reife.“, siehe auch [www.kinderrechte.de](http://www.kinderrechte.de)

## 6.1 FRAGEBOGEN/ANREGUNGEN ZUR BETEILIGUNG VON KINDERN UND JUGENDLICHEN

- »» Können Kinder und Jugendliche die Angebote, den Alltag der Gemeinde mitbestimmen und mitgestalten?
- »» Wie werden Regeln aufgestellt und kommuniziert?
- »» Gibt es Strukturen für die Beteiligung von Kindern und Jugendlichen (Gruppenrat, Gruppensprecher oder Ähnliches)?
- »» Wird Kindern und Jugendlichen regelmäßig Gelegenheit gegeben über Themen zu sprechen, die für sie relevant sind?
- »» Ist die Gesprächsatmosphäre in Ihren Angeboten so vertrauensvoll, dass Kinder und Jugendliche wissen, dass es keine Tabu-Themen gibt?
- »» Wird in Gruppen und Angeboten regelmäßig darüber gesprochen, ob und wenn ja, welche Gefährdungen Kinder und Jugendliche wahrnehmen, was für sie Grenzverletzungen sind und wo sie allgemein Probleme im Gruppengeschehen und in der Interaktion zwischen Kindern/Jugendlichen und Mitarbeitenden wahrnehmen?
- »» Sind Kindern und Jugendlichen Informationen über Hilfe und Beratung bekannt und sind die dahinter stehenden Entscheidungsprozesse auch für sie transparent?
- »» Sind Kinder und Jugendliche, Eltern/Sorgeberechtigte und Mitarbeitende über ihre Rechte aufgeklärt worden – und zwar so, dass sie diese Rechte verstehen und wissen, wo sie Unterstützung erhalten?



## 6.2 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 Zartbitter<sup>1</sup> e.V. gibt.

### Sechs Mutmacher für Kinder und Jugendliche<sup>2</sup>

#### 1. Dein Körper gehört dir!

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

#### 2. Vertraue deinem Gefühl!

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### 7. Du bist nicht schuld!

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

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

<sup>2</sup> Überarbeitete Präventionsgrundsätze aus: Ermutigen-Begleiten-Schützen, Ev. Jugend im Rheinland, 3. Auflage 2013, Seite 44

# 7. PRÄVENTIONSANGEBOTE

Ziel aller Präventionsmaßnahmen im Kinder- und Jugendschutz ist die Vorbeugung möglicher Gefährdungen von Kindern und Jugendlichen. Da sich kein Kind allein vor sexualisierter Gewalt schützen kann, richtet sich Präventionsarbeit vorrangig an die beruflich Mitarbeitenden und Ehrenamtlichen, aber auch an Träger und die Eltern, bzw. Sorgeberechtigten.

Eltern vertrauen ihre Kinder den Gruppenleitungen an und gehen davon aus, dass ihre Kinder dort sicher sind. Deshalb muss es das Ziel aller Beteiligten sein, dieses Vertrauen zu erhalten und durch Information, Sensibilisierung und Schulung dafür zu sorgen, dass alle Mitarbeitenden wissen, wie sie Kinder und Jugendliche schützen und im Verdachtsfall Hilfe anbieten können. Opfer sexualisierter Gewalt werden Mädchen und Jungen jeden Alters und jeder Herkunft. Täter und Täterinnen sind überall zu finden, wo sie Kontakt zu Kindern und Jugendlichen aufbauen können – also auch in Angeboten der Gemeinde und ihren Einrichtungen bzw. in Angeboten des Kirchenkreises. In Gruppen, auf Freizeiten und anderen Aktivitäten wird durch das jeweilige Angebot und die Methodik ein zentraler Beitrag gegen Gewalt an Kindern oder auch unter Kindern und Jugendlichen geleistet. Kinder und Jugendliche werden in ihrer Persönlichkeitsentwicklung gestärkt und darin unterstützt, ihre eigenen Grenzen zu erkennen. Aus der konkreten Arbeit heraus werden Ansätze zur Verbesserung der Prävention sexualisierter Gewalt entwickelt. Damit ist Prävention in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen keine einzelne Maßnahme oder ein zeitlich befristetes Projekt, sondern Bestandteil der Konzeption für Kinder- und Jugendarbeit im Kirchenkreis und in der Gemeinde. Erfolgreiche Prävention basiert auf einer reflektierten und selbstkritischen Haltung aller Mitarbeitenden und beinhaltet gleichzeitig die Fähigkeit, Gefährdungen realistisch einzuschätzen, ohne zu sehr zu behüten.

Angebote für Kinder und Jugendliche, die sexualisierte Gewalt pädagogisch ausdrücklich thematisieren,

sind nur ein Puzzlestein einer umfassenden Schutzstrategie. Eine transparente Leitungsstruktur und funktionierende Beschwerdemöglichkeiten helfen, genau hinzuschauen und Fehlverhalten aufzudecken bzw. frühzeitig Grenzen zu ziehen. Täter und Täterinnen nutzen fachliche Unklarheiten und strukturelle Schwächen von Organisationen aller Art für ihre Zwecke aus.

Dabei sollte allen Mitarbeitenden in Gemeinde und Kirchenkreis bewusst sein, dass Präventionsarbeit immer auch aufdeckenden Charakter hat. Das Thematisieren sexualisierter Gewalt gibt nicht nur Mitarbeitenden Raum und Sprache für normalerweise Unaussprechliches, sondern auch Kindern und Jugendlichen. Deshalb sollte gute Präventionsarbeit immer durch Angebote für Eltern bzw. Sorgeberechtigte ergänzt werden. Eltern ist zu vermitteln, dass die Befassung mit sexualisierter Gewalt kein Zeichen eines schlechten Gewissens ist, sondern ein Qualitätsmerkmal guter Gemeindegarbeit. Auch Eltern sollten verstehen, dass Präventionsarbeit bei Erwachsenen ansetzen muss. Die Verantwortung Kinder und Jugendliche vor jeglicher Form von Gewalt und Missbrauch zu schützen, liegt immer bei den Erwachsenen. Eltern sind zu ermutigen, eine klare, respektvolle, grenzachtende und die Fähigkeiten ihrer Kinder bejahende Erziehung zu pflegen. Das schützt Mädchen und Jungen besser als Verbote und Einschränkungen. Kinder lernen am Vorbild, Grenzen zu achten und sich respektvoll zu verhalten – sich selbst und anderen gegenüber.

Die in dieser Handreichung thematisierten Einzelmaßnahmen bilden zusammengenommen das Schutzkonzept der Gemeinde/des Kirchenkreises oder der Einrichtung, sie sind außerdem Teil der Präventionsarbeit.

von regelmäßigen Schulungsmaßnahmen/Seminaren/Elternangeboten im Kirchenkreis, der Gemeinde oder den Strukturen der Jugendarbeit bzw. der Familienbildung oder anderer Einrichtungen aufzunehmen.

Konkret ist das Thema Prävention in Form von gemeinsam formulierten Grundsätzen und mit der Auflistung

## 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 andere 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.**

Zahlreiche Methoden und Spiele, die mit Kindern ab 5 Jahren umgesetzt werden können, finden sich in der Methodentasche „100 % ICH“ des Jugendrotkreuz Nordrheinwestfalen <sup>1</sup>.

Weiterführende Informationen zum Thema Prävention sind außerdem im Projekt „Sichere Orte schaffen“ zu finden <sup>2</sup>.

<sup>1</sup> Zu beziehen über: <http://praevention.drk-nordrhein.de/materialien.html> <http://praevention.drk-nordrhein.de/materialien.html>

<sup>2</sup> Siehe: <http://sichere-orte-schaffen.de/> <http://sichere-orte-schaffen.de/>

# 8. BESCHWERDEVERFAHREN UND NOTFALLPLÄNE

Beschwerden sind nicht gleich zu setzen mit der Möglichkeit einen anderen 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.

Alle Beschwerden müssen ernst- und angenommen werden.

Es bedarf einer Person, die sich dafür verantwortlich zeichnet. Das Angebot muss für alle Kinder, Jugendliche, Sorgeberechtigte und Mitarbeitende klar und handhabbar sein.

**Das Beschwerdeverfahren ist unabhängig von der „Vertrauensperson gegen sexualisierte Gewalt“ zu sehen!**

Kinder und Jugendliche suchen sich Personen, denen sie etwas anvertrauen können, selber aus. Das sind meist nicht die Personen, die dafür bestimmt worden sind. Wenn alle Mitarbeitenden mit dem Beschwerdesystem und –verfahren vertraut sind und wissen, wer für was zuständig ist, können sie die Kinder und Jugendlichen angemessen unterstützen.

**Festzuhalten gilt:**

1. Wer nimmt bei uns Beschwerden entgegen?
2. Wie sind die Zugangswege (Telefon, Mail, Formular, Post, Fax)?
3. Wie werden die Beschwerden festgehalten?
4. Wie bearbeiten wir Beschwerden?
5. Wie machen wir die Veränderung/Umsetzung deutlich?



## 8.1 ABLAUF DES BESCHWERDEVERFAHRENS

SCHRITT	VERANTWORTLICH	VORGEHENSWEISE
Beschwerde annehmen. Nachfragen: Worum geht es? Was soll weiter geschehen?	Erste Person, die die Beschwerde entgegengenommen hat.	Dokumentieren
Zuständigkeit klären	Weiterleitung an die Person, die die Beschwerde annimmt	Dokumentation – Weitergabe und Unterschrift
Beschwerde bearbeiten: • Überprüfung der Beschwerde • Evtl. Rücksprache mit dem/der Beschwerdemelder/in	Beschwerde annehmende Person	Dokumentation
Evtl. Weitergabe der Beschwerde	Personen mit Leitungsverantwortung der betreffenden Einrichtung oder deren Vorgesetzte	Dokumentation, Weitergabe und Unterschrift
Beschwerdebearbeitung	Beschwerde bearbeitende Person	Dokumentation
Lösungsmitteilung an den/die Beschwerdemelder/in	Beschwerde bearbeitende Person	Dokumentation
Absprachen weiteren Vorgehens	Beschwerde bearbeitende Person	Dokumentation
Evtl. weitere Beschwerdebearbeitung oder Abschluss	Beschwerde bearbeitende Person	Bei Abschluss für Evaluationszwecke dokumentieren
Jährliche Überprüfung des Beschwerdeverfahrens und seine Wirksamkeit	Fachteam / Leitung	Jahresbesprechung



## Meldebogen für eine schriftliche Beschwerde

Liebe Kinder, Jugendliche, Erziehungsberechtigte und Mitarbeitende,  
mit diesem Bogen werden Eure / Ihre Meldungen an Frau / Herr \_\_\_\_\_  
weitergeleitet und dort überprüft und bearbeitet.

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

\_\_\_\_\_

Datum

\_\_\_\_\_

Ort

\_\_\_\_\_

Name

### Kontaktmöglichkeit zu Euch / Ihnen:

\_\_\_\_\_

Anschrift

\_\_\_\_\_

E-Mail

\_\_\_\_\_

Telefon

### Situation:

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

### Anliegen (bitte ankreuzen):

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

## Beschwerde-Dokumentation

---

Vom \_\_\_\_\_ Institution \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
Name des/r annehmenden Mitarbeitenden

\_\_\_\_\_  
Name des/der Beschwerdeführenden

\_\_\_\_\_  
Art/Inhalt der Beschwerde

\_\_\_\_\_  
Weitergeleitet am /an

\_\_\_\_\_  
Unterschrift

\_\_\_\_\_  
Weiteres Vorgehen/Weiterleitung am/an

\_\_\_\_\_  
Verantwortlich

\_\_\_\_\_  
Rückmeldung an den Adressat der Beschwerde am/Inhalt

\_\_\_\_\_  
Wiedervorlage am:

\_\_\_\_\_  
Verantwortlich

## Bearbeitung einer Beschwerde (durch den Bereichsleiter)

---

### 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

### 8.1.3 MUSTERBLATT HILFSANGEBOTE ANSPRECHPERSONEN / INSTITUTIONEN

INSTITUTION	ADRESSE	TELEFON	MAIL	ÖFFNUNGSZEITEN
Vertrauensperson des Kirchenkreises				
Ansprechstelle EKIR Claudia Paul	Graf-Recke-Str. 209 a 40237 Düsseldorf	0211 / 3610312	claudia.paul@ekir.de www.ekir.de/ansprechstelle	
Amt für Jugendarbeit Erika Georg-Monney	Hans-Böckler-Straße 7 40476 Düsseldorf	0211 / 4562471	georg-monney@afj-ekir.de	
Einrichtungsleitung				
Pfarrer / Pfarrerin				
Superintendent / Superintendentin				
Insoweit erfahrene Fachkraft				
Polizei				
Spezialisierte Beratungs- stelle bei sexueller Gewalt				
Kinderschutzstelle				
Jugendamt				
Kinderklinik				

## 8.2 VORGEHEN IM KRISENFALL

Im Falle einer Vermutung von Verletzung der sexuellen Selbstbestimmung ist es ganz wichtig, nicht alleine zu handeln. Im Idealfall sind die Personen mit Leitungsverantwortung für ein Interventionsteam schon benannt. Dazu könnte in einem Vermutungsfall in der Gemeinde gegen einen ehren- oder hauptamtlichen Mitarbeitenden gehören:

- Vorsitzende des Presbyteriums
- Superintendent/in
- Rechtsbeistand
- Leitungsverantwortliche der Institution (Leitung der Kindertageseinrichtung, Jugendarbeitsleitung)
- Fachberatung
- Mitarbeitende aus dem Jugendreferat
- U.v.m.

Das Interventionsteam muss klären, um welche Art von Vermutung es sich handelt, ob es weiterer Handlungsschritte bedarf, und ob evtl. personelle Konsequenzen erfolgen müssen. Anhand der folgenden Fragen kann ein Ablaufschema, spezifisch für den Kirchenkreis, die Gemeinde und ihre Einrichtungen erstellt werden.

- >> Wer sollte wann wen informieren?
- >> Wer ist für was zuständig?
- >> Welche (arbeitsrechtlichen, strafrechtlichen) Konsequenzen ziehen bestimmte Fehlverhalten bzw. Grenzverletzungen nach sich?
- >> Welche Handlungsschritte ergeben sich bei einer hinreichenden konkreten Vermutung?
- >> Wie ist das Vorgehen bei einer vagen Vermutung?
- >> Welche Schutzmaßnahmen und Unterstützungsangebote gibt es für das betroffene Kind?
- >> Welches Unterstützungsangebot gibt es für Eltern, Mitarbeitende und die Leitungsebene?
- >> Wie ist das zu dokumentieren?
- >> Wie ist der Umgang mit der Öffentlichkeit und den Medien?
- >> Welche externen Kooperationspartner können hinzugezogen werden?
- >> Welche relevanten rechtlichen Bestimmungen sind zu beachten (z.B. Datenschutz, Arbeitsrecht)?
- >> Wie kann eine fälschlich verdächtige Person rehabilitiert werden?

**Es ist auch festzuhalten, wer in dem Interventionsteam welche Rolle übernimmt.**

- Wer hat die Fallverantwortung?
- Wer informiert den/die Pressesprecherin und hält Kontakt zu dieser Person?
- Wer hält Kontakt bzw. holt Fachbeistand beim Landeskirchenamt?
- Wer ist Ansprechperson für die Mitarbeiter der Institution?
- Wer ist Ansprechperson für die betroffene Person und die dazugehörige Familie?
- Wer ist Ansprechperson für den/die beschuldigte Person und die Familie?
- Wer ist Ansprechperson für Nutzer der Institution?

Alle Informationen müssen immer wieder zusammengetragen und protokolliert werden. Es ist in diesem Zusammenhang noch einmal deutlich zu machen, dass die Person, die die Fallverantwortung hat, nicht gleichzeitig seelsorgerische Aufgaben übernehmen kann. **Eine Rollenklarheit ist zwingend notwendig**, auch wenn es einzelnen Personen vielleicht schwer fällt. Das ist aber auch ein entlastendes Moment für die Mitarbeitenden der Interventionsgruppe.

UNBEGRÜNDETE VERMUTUNG	VERMUTUNG	ERHÄRTETE VERMUTUNG
Plausibilitätsprüfung (Interventionsteam)		
Einstellung	Information der beschuldigten Person	Einleitung Kündigungsverfahren/ Ausschluss aus der Kinder- u. Jugendarbeit
	Information an die betroffene Person (Sorgeberechtigte)	Information an die Pressestelle/Ab-sprachen zur öffentlichen Darstel-lung
	Information der Leitungsgremien	Überprüfung der Möglichkeit der Strafanzeige durch Träger/Betroffene
	Unterstützungsangebot an Betroffene, Beschuldigte, Team, Leitung	Unterstützung der Strafverfolgungs-behörde

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.

Es ist aber auch möglich, dass das Verfahren zu einem frühen Zeitpunkt eingestellt wird weil die „Beweislage“ keine ausreichend strafrechtlich relevanten Indizien hervorbringt oder es zu einem Freispruch kommt. Wenn die Interventionsgruppe aber der Meinung ist, dass das Verhalten des/der Beschuldigten inakzeptabel war, dann muss überlegt werden, wie es arbeitsrechtlich weitergeht und ob sich die Einrichtung ggf. von der beschuldigten Person trennt.

In allen anderen Fällen muss für die Rehabilitation der beschuldigten Person Sorge getragen werden.

**Empfehlung:** Die Interventionsgruppe sollte sich nach einer längeren Pause, nach Abschluss des Verfahrens, noch einmal treffen, um das Geschehene aufarbeiten zu können.

>> Handelt es sich bei der beschuldigten Person um eine/n Kirchenbeamten, so liegt die Fallverantwortung immer in der zuständigen Abteilung des Landeskirchenamtes.



## NOTFALLPLAN: INTERVENTION BEI VERMUTUNGSFÄLLEN

Einen Notfallplan (Interventionsplan) benötigt jeder Kirchenkreis, jede Gemeinde und ihre Einrichtungen. Eine Vermutung von sexualisierter Gewalt stellt aus vielfältigen Gründen eine besondere Herausforderung für alle Beteiligten dar. Handlungsleitfäden sollen von daher eine möglichst klare und gleichzeitig einfache Anleitung für den Umgang mit entsprechenden Krisensituationen sein. Die nachfolgenden Handlungsleitfäden geben Hinweise, welche Handlungen unbedingt vermieden werden sollten.

### Was tun bei der Vermutung, ein Kind oder Jugendlicher ist Opfer sexualisierter Gewalt?



Nichts auf eigene Faust unternehmen!

Keine direkte Konfrontation des/der vermutlichen Täters/in mit der Vermutung!

Keine eigenen Ermittlungen zum Tathergang!

Keine eigenen Befragungen durchführen!

Keine Informationen an den/die vermutliche/n Täter/in!

Zunächst keine Konfrontation der Eltern des vermutlichen Opfers mit dem Sachverhalt!



Ruhe bewahren! Keine überstürzten Aktionen!

Zuhören, Glauben schenken und ernst nehmen! Verhalten des potenziellen betroffenen jungen Menschen beobachten. Notizen mit Datum und Uhrzeit anfertigen.

Die eigenen Grenzen und Möglichkeiten erkennen und akzeptieren!

Sich selber Hilfe holen!

Sich mit Personen des eigenen Vertrauens besprechen, ob die Wahrnehmungen geteilt werden. Ungute Gefühle zur Sprache bringen und den nächsten Handlungsschritt festlegen

und/oder



Mit der Ansprechperson des Trägers (geschulte Fachkraft) Kontakt aufnehmen.

und/oder



**Fachberatung einholen!** Bei einer begründeten Vermutung eine Fachberatungsstelle oder eine Kinderschutzfachkraft nach §8a SGBVIII hinzuziehen. Sie schätzen das Gefährdungsrisiko ein und beraten bei weiteren Handlungsschritten.



#### **Weiterleitung an Missbrauchsbeauftragte bzw. Jugendamt.**

- >> Begründete Vermutungen gegen eine/n haupt oder ehrenamtliche/n Mitarbeitender/in umgehend den nächsten Vorgesetzten melden.
- >> Begründete Vermutungsfälle außerhalb kirchlicher Zusammenhänge unter Beachtung des Opferschutzes dem örtlichen Jugendamt melden.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Prävention im Bistum Hildesheim Augen auf...



## 8.3 VERTRAUENSPERSONEN

Jeder Kirchenkreis ist aufgefordert, mindestens eine Vertrauensperson für Meldungen von Verletzung der sexuellen Selbstbestimmung zu benennen.

Diese Person oder Personen sollten vom KSV berufen werden.

In der Rheinischen Landeskirche hat die Vertrauensperson eine Lotsenfunktion.

**Die Vertrauensperson ist NICHT für die Fallbearbeitung verantwortlich!**

### **Aufgabe der Vertrauensperson:**

- Betroffene/Ratsuchende können sich an die Vertrauensperson wenden. Diese nimmt die Meldung auf und weiß, wie der weitere Verfahrensweg ist und kann dazu beraten. Sie/er kennt die entsprechenden Personen und/oder Institutionen und kann dorthin vermitteln. Sie kann im Bedarfsfall Kontakt aufnehmen und erste Schritte einleiten.
- Die Vertrauensperson muss mit anderen Hilfeeinrichtungen (z.B. Fachberatungsstellen, Jugendamt und/oder insoweit erfahrene Fachkräfte, Polizei etc.) vernetzt sein, um bei einer Meldung schnell und sicher handeln und reagieren zu können.

- Die Vertrauensperson steht im Kontakt mit der Ansprechstelle der EKIR und/oder dem Amt für Jugendarbeit.
- Sie/er nimmt 2x jährlich an den Tagungen des Netzwerks Vertrauenspersonen der EKIR/EJiR teil.
- Die Vertrauensperson bildet sich regelmäßig fort.
- Die Namen und Kontaktdaten der Ansprechpersonen müssen so veröffentlicht werden, dass sie im Bedarfsfall sofort sichtbar und leicht zu finden sind, z.B. auf der Homepage der Gemeinde/ Einrichtung, dem Gemeindebrief, Aushänge in den Institutionen, u.v.m. ...

All diese Aufgaben sind in der Arbeitszeit der Vertrauenspersonen zu berücksichtigen.

### 8.3.1 SACHDOKUMENTATION

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

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

REFLEXIONSDOKUMENTATION	
Persönliche Eindrücke	
Alternative Erklärungsmöglichkeiten	
Eigene Vermutungen und Hypothesen	
Mögliche Unterstützung des Betroffenen aus dessen Umfeld	
Mögliche Gefahren für das Kind durch eigene Handlungen und Vorgehensweisen	
Nächste Schritte	
Reaktionen anderer machen mit mir	
Was mir noch wichtig ist	
Weiterleitung der Informationen an Dienstvorgesetzte	

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

## 9. KOOPERATION UND VERNETZUNG

In der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen sind viele Akteure tätig, ebenso in Fragen des Kindesschutzes und in der Prävention sexualisierter Gewalt. Sowohl auf kommunaler, als auch auf überregionaler Ebene sind nach der Verabschiedung des Bundeskinderschutzgesetzes Arbeitskreise eingerichtet worden, die einrichtungsübergreifend Erfahrungen mit Schutzkonzepten austauschen und gemeinsam an der Frage der Risikoeinschätzung arbeiten.

Wenn verschiedene Akteure (Trägervertreter, Pädagoginnen und Pädagogen, Sozialarbeiter und Sozialarbeiterinnen, Beraterinnen und Berater, ehrenamtlich Tätige) in regionalen und auch überregionalen Arbeitskreisen zusammenarbeiten, erfüllen sie damit nicht nur die Verpflichtung zur Qualitätsentwicklung aus § 79 des Bundeskinderschutzgesetzes für die öffentlichen Träger, sondern stärken sich gegenseitig in der Wirkung ihrer präventiven Arbeit. Eine Beteiligung von Vertreterinnen und Vertretern der Evangelischen Kirche mit ihren vielfältigen Angeboten für Kinder und Jugendliche ist unbedingt notwendig. Erkundigen Sie sich in ihrem Umfeld (Kommune, Kreis, Jugendhilfeausschuss) nach entsprechenden Arbeitsgruppen und vernetzen sie sich mit Akteuren im Bereich Kinderschutz.

In der Evangelischen Kirche im Rheinland arbeitet das Netzwerk der Vertrauenspersonen ebenfalls als multidisziplinäres Team. Die Vertrauensperson des Kirchenkreises und die Vertrauensperson für die Kinder- und Jugendarbeit des Kirchenkreises sollten auf jeden Fall für die Teilnahme an den 2 x jährlich stattfindenden Treffen freigestellt werden.



# 10. EVALUATION UND MONITORING DES SCHUTZKONZEPTE

Kein Konzept kann für die Ewigkeit geschrieben werden, auch kein Kinderschutzkonzept. Das Gemeindeleben und die damit verbundenen Aktivitäten sind ständigen Veränderungen unterworfen. Wir arbeiten nicht nur mit wechselnden Teilnehmenden, sondern auch mit wechselnden Mitarbeitenden.

Angebote werden an die aktuelle Lebenswelt von Kindern und Jugendlichen angepasst und gesetzliche Regelungen können sich ändern. Um in der Risikoeinschätzung, bei der Bearbeitung von Fällen und in der Präventionsarbeit aktuell zu bleiben, bedarf das Schutzkonzept einer regelmäßigen Überprüfung. Zu empfehlen ist ein Zeitraum von 3 bis 5 Jahren oder wenn es aktuell zu Veränderungen in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen gekommen ist. Dabei sollte allen Beteiligten deutlich werden, dass wirksamer Kinderschutz ein wichtiger Bestandteil der Qualitätssicherung der Arbeit auf allen Ebenen und in allen Einrichtungen ist.

Außerdem hat in der Regel die Befassung mit der Umsetzung eines Schutzkonzeptes einen prozesshaften Charakter. Nach der Einführung muss das Konzept mit Leben gefüllt werden, sonst gerät es in Vergessenheit. Deshalb bleibt es eine ständige Aufgabe, das Konzept zu thematisieren, nach Erfahrungen in der Umsetzung zu fragen und solche Gespräche für die Evaluation zu nutzen.

## Was ist zu tun?

- >> Verankerung des Überprüfungszeitraums im Schutzkonzept.
- >> Befragung der Gemeinden/Verbände/Einrichtungen im Kirchenkreis: Was sind die jeweiligen Erfahrungen mit der Umsetzung des Schutzkonzeptes?

- >> Überprüfung der Risikoeinschätzung: Sind die beschriebenen Tätigkeitsfelder noch aktuell?
- >> Auswertung von Verdachtsfällen und konkreten Fällen: Greifen die Mechanismen des Beschwerdeverfahrens und die Notfallpläne?
- >> Zusammenfassung der Ergebnisse und Information an die Gemeinden/Verbände/Einrichtungen.
- >> Beschlussfassung zu notwendigen Veränderungen/Verbesserungen und Formulierung von Vorschlägen.

Die Verantwortung zur regelmäßigen Überprüfung des Schutzkonzeptes des Kirchenkreises sollte beim Kreissynodalvorstand bzw. einer entsprechenden Arbeitsgruppe liegen. In der Gemeinde ist das Presbyterium verantwortlich.

# 11. MATERIALIEN UND HINWEISE

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

- **Die Zeit heilt keineswegs alle Wunden.** Leitlinien zum Umgang mit sexualisierter Gewalt (2012). Hrsg.: Evangelische Kirche im Rheinland
- **Ermutigen – Begleiten – Schützen.** Eine Handreichung für Mitarbeitende in der Evangelischen Jugend zum Umgang mit sexueller Gewalt (2013). Zu beziehen über: [www.jugend.ekir.de](http://www.jugend.ekir.de) oder Email: [hanke@afj-ekir.de](mailto:hanke@afj-ekir.de), Telefon: 0211/4562472
- **Handlungshilfe** für den Umgang mit gewalttätigem, übergriffigem und/oder sexualisiertem Verhalten durch Mitarbeitende von Kindertagesstätten (Oktober 2012). Hrsg.: Rheinischer Verband Evangelischer Tageseinrichtungen für Kinder e.V.
- **Unsagbares sagbar machen.** Anregungen von Missbrauchserfahrungen insbesondere in evangelischen Kirchengemeinden (April 2014). Hrsg.: Kirchenamt EKD
- **Auf Grenzen achten – Sichere Orte geben.** Prävention und Intervention. Arbeitshilfe für Kirche und Diakonie bei sexualisierter Gewalt (Mai 2014). Hrsg.: Kirchenamt EKD
- **Das Risiko kennen – Vertrauen sichern.** Kinder und Jugendliche vor sexualisierter Gewalt schützen: Risikoanalyse in der Arbeit von Kirchengemeinden (August 2014). Hrsg.: Kirchenamt EKD
- **Hinschauen – Helfen – Handeln.** Hinweise für den Umgang mit Verletzung der sexuellen Selbstbestimmung durch beruflich und ehrenamtlich Mitarbeitende im kirchlichen Dienst (Juli 2012). Hrsg.: Kirchenamt EKD
- Die **Website** des Unabhängigen Beauftragten für Fragen des sexuellen Kindesmissbrauchs (UBSKM) ist das zentrale Informationsportal für das Themenfeld des sexuellen Kindesmissbrauchs in der Bundesrepublik Deutschland: <https://beauftragter-missbrauch.de/>

## >> Bestellanfragen bitte an:

Svenja Rast  
Evangelische Kirche im Rheinland  
Das Landeskirchenamt  
Abteilung 1 - Theologie und Ökumene  
Dezernat 1.3 - Gemeinde  
Hans-Böckler-Straße 7  
40476 Düsseldorf  
Telefon: 0211 4562-356  
Fax: 0211 4562-561  
E-Mail: [svenja.rast@ekir.de](mailto:svenja.rast@ekir.de)



**NOTIZEN**



---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---




## IMPRESSUM

Evangelische Kirche im Rheinland  
Das Landeskirchenamt  
Abteilung 1 - Theologie und Ökumene  
Dezernat 1.3 - Gemeinde  
Leitender Kirchenrat Pfarrer Jürgen Sohn  
Hans-Böckler-Straße 7  
40476 Düsseldorf

## DOWNLOAD DER BROSCHÜRE

[www.ekir.de/url/sf5](http://www.ekir.de/url/sf5)

 **Druck:** grüingedruckt.de, Düren  
100% Recycling Papier (EU Ecolabel, FSC-zertifiziert, Blauer Engel)  
mineralölfrei gedruckt

ClimatePartner<sup>o</sup>  
klimaneutral

Druck | ID 12089-1707-1002

## REDAKTION

Claudia Paul, Ansprechstelle für den Umgang mit  
Verletzung der sexuellen Selbstbestimmung der EKIR  
Graf-Recke-Straße 209a  
40237 Düsseldorf  
Telefon 0211 / 36 10 -312  
E-Mail: [claudia.paul@ekir.de](mailto:claudia.paul@ekir.de)

Erika Georg-Monney, Amt für Jugendarbeit/  
Kompetenzzentrum Jugend der EKIR  
Hans-Böckler-Str. 7  
40476 Düsseldorf  
Telefon 0211/4562-471  
E-Mail: [georg-monney@afj-ekir.de](mailto:georg-monney@afj-ekir.de)



[ekir.de](http://ekir.de)

