„Kein Raum für Missbrauch"

Schutzkonzept gegen sexualisierte Gewalt des Kirchenkreises An der Ruhr

für die Ev. Kirchengemeinde Heißen

auf Grundlage des Kirchengesetzes der Evangelischen Kirche im Rheinland zum Schutz vor sexualisierter Gewalt vom 15.01.2020 (Kirchengesetz tritt am 01.01.2021 in Kraft)

1. Präambel

Die Arbeit mit Schutzbefohlenen im Kirchenkreis An der Ruhr wird in der Beziehung zwischen Menschen und Gott gestaltet. Sie ist von Respekt, Wertschätzung und Vertrauen geprägt. Die Persönlichkeit und Würde von Schutzbefohlenen wird geachtet, individuelle Grenzen werden respektiert.

„Schutzbefohlene im Sinne des Kirchengesetzes zum Schutz vor sexualisierter Gewalt der Evangelischen Kirche im Rheinland und daher im Sinne dieses Rahmenschutzkonzeptes sind insbesondere Kinder, Jugendliche und hilfe- und unterstützungsbedürftige Menschen sowie Menschen in Abhängigkeitsverhältnissen (Minderjährige und Volljährige in Abhängigkeitsverhältnissen – z.B. mit Behinderung, Menschen mit Pflegebedürftigkeit, Menschen in der Seelsorge und in Beratungskontexten). (aus der Vorversion „Aktiv gegen sexualisierte Gewalt – Rahmenschutzkonzept der Evangelischen Kirche im Rheinland“)

Bei grenzüberschreitendem Verhalten, Übergriffen und sexuellem Missbrauch, also allen Formen sexualisierter Gewalt, wird umgehend gehandelt. Keine Form von Gewalt (körperlich oder seelisch, direkt oder indirekt, real oder virtuell) wird in der Kirchengemeinde Heißen geduldet. Grenzüberschreitendes Verhalten hat immer Konsequenzen. Den Persönlichkeitsrechten der Betroffenen und Beschuldigten ist Rechnung zu tragen. Ein respektvoller Umgang mit allen Betroffenen wird sichergestellt. Der verantwortliche Umgang mit Schutzbefohlenen ist Bestandteil des Leitbildes des Kirchenkreises und alle Verantwortlichen in Leitungsfunktion setzen sich dafür ein. Das Schutzkonzept, insbesondere die Potenzial- und Risikoanalyse, müssen jährlich und bei veränderten Rahmenbedingungen zeitnah fortgeschrieben werden.

2. Leitbild/Kirchenkreiskonzeption

Einstehen, aufstehen und verstehen

Der Kirchenkreis An der Ruhr dokumentiert sein Selbstverständnis in seinem Leitbild.

Der Evangelische Kirchenkreis An der Ruhr

- nimmt teil am öffentlichen Gespräch und Geschehen in der Stadt
- ist Stimme der Schwachen und Stillen
- arbeitet mit den Menschen guten Willens zusammen

Unser Leitbild von Kirche orientiert sich am biblischen Bild vom Menschen

- Leben ist Geschenk Gottes
- Jeder Mensch ist Gott lieb und wert
- Zu Verantwortung und Mündigkeit sind wir berufen
- Menschen werden können wir nur in Gemeinschaft mit anderen, indem wir mit unseren Stärken und Schwächen leben lernen.
- In der Seelsorge begleiten wir Menschen; wir beraten und helfen.
- Gemeinsam suchen wir Sinn, gerade auch in Krise und Konflikt.
- Raum und Zeit bieten wir für Ruhe, Stille und Spiritualität.
- Leben und Tod sehr wir geborgen in Gott.

Unser Leitbild lässt uns einstehen

- für das Finden von Sinn in unübersichtlicher Zeit
- für den Wert der gegenseitigen Verantwortung
- für soziale Gerechtigkeit und den Ausgleich gesellschaftlicher Gruppen,
- für ein friedliches Miteinander unterschiedlicher Kulturen
- für die Bewahrung der Schöpfung

Lässt uns aufstehen

- gegen Vereinzelung und Ausgrenzung,
- gegen Beliebigkeit von Meinungen
- gegen grenzenlose Verfügbarkeit von Leben.

Lässt uns unser Profil stärken

- in der Ökumene protestantisch sein,
- kritisch und selbstkritisch Verantwortung vor Gott einfordern,
- Bedrückte wahrzunehmen,
- mit unseren Kompetenzen gesprächsfähig zu sein,
- mit unseren Möglichkeiten auch scheitern zu dürfen.
- Als Menschen, die sich vom Schöpfer und Erhalter dieser Welt „gebildet“ sehen, werden wir in allen Aktivitäten nach innen und außen selber zum Abbild unseres Leitbildes,
- Wir wollen uns erkennbar machen, damit deutlich wird, mit wem man es bei uns zu tun hat.

3. Umgang mit Schutzbefohlenen

Besonders wichtig ist die Stärkung des Selbstbewusstseins durch Partizipation der Schutzbefohlenen, die dadurch auch in ihrer Selbstwirksamkeit gestärkt werden. Sie erfahren sich als mitgestaltende Persönlichkeiten mit eigenen Rechten und Pflichten. Das Machtgefälle zwischen Schutzbefohlenen und Mitarbeitenden wird dadurch abgeschwächt und das Abhängigkeitsverhältnis geringer.
Es gilt, in der alltäglichen Bildungsarbeit für Schutzbefohlene je nach Alter, Entwicklungsstand und persönlichen Möglichkeiten, präventive Elemente zu fördern und bei Bedarf sexualpädagogische Bildung zu ermöglichen.
Methoden und Ziele dieser Bildungsarbeit unterscheiden sich je nach Zusammensetzung der Gruppe der Schutzbefohlenen und Art der Organisation. Folgende Ziele sind anzustreben:

- Schutzbefohlene kennen ihre Rechte.
- Schutzbefohlene halten Regeln ein.
- Schutzbefohlene sind sprachfähig, können sich ausdrücken. Sie kennen zum Beispiel die Bezeichnungen der Geschlechtsorgane.
- Schutzbefohlene können ihren Körper / ihre Gefühle deuten und schlechte von guten Geheimnissen unterscheiden.
- Schutzbefohlene wissen, an wen sie sich vertrauensvoll mit Fragen / Anliegen wenden können.
- Schutzbefohlene erfahren die Kultur der Achtsamkeit in der Organisation und prägen diese mit. Sie werden ermutigt, auf Fehler aufmerksam zu machen und Probleme anzusprechen.
- Schutzbefohlene haben ein besseres Bewusstsein für ihre eigenen Grenzen.

Bei Minderjährigen sind auch die Sorgeberechtigten einzubeziehen.

4. Umgang mit Mitarbeitenden (Fehlerkultur/Umgang mit Beschwerden)

Eine gute Fehlerkultur ist die Basis für ein professionelles Beschwerdeverfahren. Im Rahmen des Schutzkonzeptes wird die Fehlerkultur aufgenommen. Sie beschreibt ein positives und vertrauensvolles Miteinander sowie einen respektvollen und wertschätzenden Umgang. Betont wird, dass eine gute Fehlerkultur den wichtigen Aspekt der konstruktiven Kritik beinhaltet.

- Die Fehlerkultur ist im Rahmen des Schutzkonzeptes allen Mitarbeitenden bekannt und vertraut, da diese „gelebt“ wird.
- Fehlverhalten wird erkannt und es gibt ein Wissen über Auswirkungen auf Schutzbefohlene.
- Fehler werden nicht einfach verdammt, sondern dienen unter anderem auch als Chance zur Weiterentwicklung.
- Ursachen und Entstehungszusammenhänge werden sachlich analysiert.
- Fehler werden behoben und entsprechende Korrektur- und Präventionsmaßnahmen sorgfältig kontrolliert, damit zukünftiges Fehlverhalten ausgeschlossen wird.
- Wer Fehler macht, übernimmt die Verantwortung dafür und muss bei schwerwiegendem oder wiederholten Fehlverhalten mit (arbeitsrechtlichen) Konsequenzen rechnen.

Ein Beschwerdeverfahren regelt die Art und Weise des Umganges mit Beschwerden in der Organisation und schafft so klare und sichere Arbeitsstrukturen. Es beinhaltet einen konsequenten Umsetzungsplan sowie eine entsprechende Prüfung und Auswertung.
Ein Beschwerdeverfahren sollte auf verschiedenen Ebenen angesiedelt werden. Wichtig ist ein niederschwelliges Angebot, das leicht erreichbar bzw. nutzbar ist und auch anonym verwendet werden kann. Dabei ist zu beachten, dass bei weitreichenden Anschuldigungen oder auf Wunsch der*des Meldenden ein Weg zu einer erweiterten Beschwerde möglich gemacht werden muss.

5. Selbstverpflichtung

Mit der Unterzeichnung der Selbstverpflichtung (siehe Anhang „2. Selbstverpflichtung") bestätigen alle beruflich und ehrenamtlich Mitarbeitenden die Achtung und Einhaltung der Regeln für einen grenzachtenden Umgang mit Schutzbefohlenen und ihr Vorgehen in Verdachtsfällen.

6. Risikoanalyse

Die Kirchengemeinde Heißen verpflichtet sich, bei Veranstaltungen, Gruppen, Freizeiten, Projekten und in Einrichtungen, die von Schutzbefohlenen aufgesucht oder in denen sie sich u.U. dauerhaft aufhalten, ihre Mitarbeitenden zu sensibilisieren und eine Kultur der Achtsamkeit zu schaffen. Dazu gehören die achtsame Begleitung und Reflexion innerhalb der einzelnen Teams, die offene Kommunikation bei Problemanzeigen und praktische Verhaltensregeln wie z.B. die Vermeidung von Situationen, in denen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit den ihnen anvertrauten Schutzbefohlenen alleine und unbeobachtet sind. (siehe Anhang 3.1 Risikoanalyse in der Gemeinde bis 3.5 Andere Risiken) In manchen Bereichen kirchlicher Arbeit, wie in der Seelsorge und Beratung, ist die Einzelarbeit hingegen fachlich geboten. Hier ist auf die Sensibilisierung aller Mitarbeitenden, klare Trennung des dienstlichen vom privaten Tun zu achten und ggf. die soziale Kontrolle zu erhöhen.

7. Fortbildungen

Alle beruflich und ehrenamtlich Mitarbeitenden sind zur Teilnahme an einer Schulung über das Basiswissen zur Sicherstellung des Wohls von Schutzbefohlenen verpflichtet. Je nach Intensität des Kontaktes zu Schutzbefohlenen ist die Dauer der Fortbildung unterschiedlich. Der Kirchenkreis An der Ruhr stellt passende Angebote zur Verfügung.
Die Teilnahme an weiterführenden Fortbildungsangeboten wird ermöglicht.

8. Erweitertes Führungszeugnis

Alle beruflich Mitarbeitende müssen ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen. Für ehrenamtlich Mitarbeitende, die Kontakte zu Schutzbefohlenen haben, kann über das beigefügte Prüfschema die Notwendigkeit zur Einsichtnahme in ein erweitertes Führungszeugnis ermittelt werden. Die Vorlage erfolgt vor Aufnahme der Arbeit und wird im fünfjährigen Rhythmus erneut vorgelegt. Der Träger benennt die zuständige Person für die Kontrolle des erweiterten Führungszeugnisses bei beruflichen und ehrenamtlich Tätigen. (Hauptamtliche – Verwaltung KK / Suptur / Ehrenamtliche – zuständiger Hauptamtlicher)
Die Anforderung erfolgt aufgrund der Umsetzung des Kirchengesetzes zum Schutz vor sexualisierter Gewalt durch Vorlage des erweiterten Führungszeugnisses gem. §30a Bundeszentralregistergesetz (BZRG). Entstehende Kosten bei hauptamtlich Mitarbeitenden trägt die Kirchengemeinde Heißen.

9. Partizipation

An der Implementierung und der Fortschreibung des Schutzkonzepts sind haupt-, neben- und ehrenamtliche Mitarbeitende, Schutzbefohlene sowie weitere notwendige Akteure beteiligt.

10. Informationsangebote

Schutzbefohlene werden anhand gegebener Grundregeln auf ihre Rechte zur Achtung der persönlichen Grenzen und zur Hilfe in Notlagen informiert. Diese Grundregeln werden an passender Stelle kommuniziert.

11. Informationsveranstaltungen

Bei Bedarf werden Informationsangebote für Interessierte über Formen von sexueller Gewalt gegen Schutzbefohlene, Strategien von Täter/innen und Möglichkeiten der Prävention veranstaltet bzw. auf entsprechende Angebote verwiesen.

12. Vertrauenspersonen

Der Kirchenkreis An der Ruhr benennt zwei Ansprechpersonen, an die sich jeder im Fall einer Vermutung von sexueller Gewalt wenden kann. (s. Anhang „Ansprechstellen bei Verdacht auf sexuellen Übergriff")

13. Meldepflicht

Im Falle eines begründeten Verdachts besteht für alle haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden eine Meldepflicht bei der landeskirchlichen Meldestelle.

14.Krisenintervention
Ein Handlungsleitfaden für die Krisenintervention (Interventionskonzept), der sich an den spezifischen Bedingungen des Kirchenkreises/der Gemeinde orientiert, regelt verbindlich das Vorgehen in Fällen des Verdachts auf sexuelle Gewalt. Das Interventionskonzept ist allen Mitarbeitenden bekannt und wird von ihnen beachtet.
Ergänzt wird dies durch den Leitfaden für die Kommunikation im Fall des Falles.

15. Aufarbeitung
Vermutungen und Verdachtsmitteilungen irritieren immer die Personen, die von ihnen erfahren, und ganze Systeme wie Teams, Einrichtung und Träger. Professionelle Aufarbeitung für die betroffene Person und die Institution sind dann immer zwingend notwendig, um die Schäden möglichst gering zu halten.
Im Zuge jeder Aufarbeitung ist zu prüfen, wie es zu dem Vorfall kommen konnte, was im Vorfeld nicht wahrgenommen wurde, wie generell mit Vermutungen in der Einrichtung umgegangen wird, ob der Interventionsplan funktioniert hat, was im Zuge der Rehabilitation der Betroffenen und eines möglicherweise zu Unrecht Beschuldigten zu tun ist. Die Leitfrage im Prozess der Aufarbeitung lautet immer: Was können wir aus dem Geschehenen lernen?
Eine gute Aufarbeitung ermöglicht, die Institution wieder angemessen handlungsfähig zu machen. Durch eine systematische Analyse der Geschehnisse und eine bewusste Entscheidung zur Veränderung bestehender Strukturen, die sexualisierte Gewalt begünstigt haben, kann ein verbesserter Schutz und ein reflektierterer Umgang für die Zukunft erreicht werden. Hierfür ist immer eine Einbeziehung externer Fachkräfte erforderlich.
Auf individueller Ebene bedeutet Aufarbeitung, direkt und indirekt betroffene Personen darin zu unterstützen, das Geschehene zu verarbeiten.

16. Rehabilitierung
Im Falle eines unbegründeten Verdachts oder nach unbegründeter Beschuldigung schlägt das Interventionsteam des Landeskirchenamtes geeignete Rehabilitierungsmaßnahmen vor und kann an Formulierungen für den Vorgesetzten bzw. die Vorgesetzte und die Mitarbeiterschaft mitwirken.
In dem Fall, dass einer bzw. einem Betroffenen zunächst nicht geglaubt worden war oder dessen bzw. deren Mitteilung nicht ernst genommen worden war, sind geeignete Wege für eine Entschuldigung und angemessene Maßnahmen zur Rehabilitierung der Betroffenen zu treffen und durchzuführen.
Rehabilitierungsmaßnahmen sind immer im Kreis derer durchzuführen, denen der ungerechtfertigte Verdacht bekannt wurde.

17. Kooperation
Der Kirchenkreis An der Ruhr bringt sich auf kirchlicher und kommunaler Ebene in die entsprechenden Netzwerke ein.

18.Geltungsbereich
Die Konzeption gilt für alle Arbeitsfelder, in denen regelmäßig oder sporadisch Kontakt zu Schutzbefohlenen besteht.

Anhang:

1. Eigenverpflichtung der Gemeinde
2. Selbstverpflichtungserklärung
3. Risikoanalyse
4. Bescheinigung zur Antragstellung des erweiterten Führungszeugnisses für Ehrenamtliche
5. Ansprechstellen bei Verdacht auf sexuellen Übergriff in Mülheim an der Ruhr

6.1 Interventionsleitfaden für die Krisenintervention
6.2 Kommunikationsleitfaden Schutz für Schutzbefohlene – Kommunikation im Fall des Falles
7.1 Ablaufschema für sexualisierte Gewalt in der Arbeit mit Schutzbefohlenen in der Gemeinde
7.2 Meldepflicht und Meldestelle EKiR

8. Beschwerdemanagement (allgemein und für Kinder & Jugendliche)

8.1 Meldebogen für eine schriftliche Beschwerde
8.2 Beschwerde-Dokumentation
8.3 Bearbeitung einer Beschwerde

Liste von Tätigkeitsbereichen Ehrenamtlicher ab 14 Jahren in Gemeinden und KK
Auszug aus den Gesetzbüchern

1. Eigenverpflichtung der Ev. Kirchengemeinde Heißen zum Schutzkonzept „Kein Raum für Missbrauch“

Ehrenamtlich Mitarbeitende

- Selbstverpflichtungserklärungen und Erweiterte Führungszeugnisse brauchen alle Mitarbeitenden, die pädagogisch mit Kindern, Jugendlichen und anderen Schutzbefohlenen arbeiten.
- Andere Mitarbeitende brauchen nur eine Selbstverpflichtungserklärung.
- In Erstgesprächen mit potenziellen Ehrenamtlichen soll auf das Schutzkonzept der Gemeinde hingewiesen werden und die Selbstverpflichtungserklärung besprochen werden.
- Die Prüfung erfolgt durch die Hauptamtlichen Mitarbeitenden des jeweiligen Arbeitsbereiches – eine Dokumentationshilfe liegt dem Schutzkonzept bei.

Hauptamtlich Mitarbeitende

- Alle hauptamtlich Mitarbeitende brauchen ein Erweitertes Führungszeugnis und eine Selbstverpflichtungserklärung.
- Die Prüfung erfolgt durch die Verwaltung/Suptur des Kirchenkreises An der Ruhr

Konzeptionelles

- Durch das Konzept des Offenen Gemeindezentrums (gerade durch die öffentliche Benutzung der Toiletten) an der Gnadenkirche ist aufmerksam auf Fremde zu achten und diese sind im Zweifel anzusprechen, besonders wenn sie sich Kindern, Jugendlichen und anderen Schutzbefohlenen nähern.
- In der Gemeindekonzeption wird auf das Schutzkonzept hingewiesen werden. Ebenso soll es auf der Homepage eingestellt werden.

Technisches

- Wünschenswert wäre eine Übersetzung des Schutzkonzeptes ins Englische, um die Reichweite zu erhöhen - auf Kirchenkreisebene für alle Gemeinden – Antrag an die Synode?
- Um das Schutzkonzept einzuhalten muss es einen Überblick über die Schlüssel zum Gemeindezentrum an der Gnadenkirche geben; eventuell neue Sicherheitsschlösser für den Haupteingang und den Jugendbereich.
- Die Gemeinde verpflichtet sich zur Anschaffung von 5 abschließbaren Beschwerdekästen für beide Kirchen, Gemeindezentren und Kindertageseinrichtungen
  Anschaffung von abschließbaren Metallbriefkästen mit Zeitungsrolle für die Beschwerdeblätter
- Das Presbyterium ernennt die Vertrauensperson als Beschwerdebeauftragte
- Das Presbyterium muss sich noch mit den Social-Media-Guidelines beschäftigen

2. Selbstverpflichtungserklärung

gegenüber der Ev. Kirchengemeinde Heißen

_____

_____
Name

Die Arbeit der Ev. Kirchengemeinde Heißen, 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 oder Mitarbeiterin bewusst und missbrauche meine Rolle im Umgang mit Kindern, Jugendlichen und anderen Schutzbefohlenen nicht. Ich beachte das Abstands- und Abstinenzgebot.
5. Ich nehme alle Kinder, Jugendliche und andere Schutzbefohlenen bewusst wahr und achte dabei auch auf mögliche Anzeichen von Vernachlässigung und Gewalt. Ich achte auf Grenzüberschreitungen durch Mitarbeitende und Teilnehmende in der Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und anderen Schutzbefohlenen. In Zweifelsfällen und bei Grenzüberschreitungen hole ich mir Hilfe bei der Vertrauensperson des Kirchenkreises. In diesen Fällen werde ich die Vertrauensperson und meine Vorgesetzte zu informieren.
6. Bei jeder Vermutung werde ich entsprechend dem Interventionsplan des Schutzkonzeptes meines Trägers vorgehen. Jeden Fall mit begründetem Verdacht melde ich bei der landeskirchlichen Meldestelle oder wende mich als Ehrenamtlicher an die Vertrauenspersonen des Kirchenkreises.
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

EVANGELISCHE KIRCHE
AN DER RUHR
EV. KIRCHENGEMEINDE HEISSEN

Evangelische
Kirchengemeinde
Heißen

Ev. Kirchengemeinde Heißen · Althofstraße 9 · 45468 Mülheim an der Ruhr

Frau / Herr

Erweitertes Führungszeugnis nach § 30 a Abs. 1 Nr. 2 Bundeszentralregistergesetz (BZRG)

Sehr geehrte/r / Liebe/r ……... ,

die Landessynode der Evangelischen Kirche im Rheinland hat in ihrer Tagung am 15.01.2020 beschlossen, dass ein Gesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt zum 01.01.2021 in Kraft treten soll. Das Gesetz sieht vor, dass alle Mitarbeitenden vor Beschäftigungsbeginn und dann spätestens alle fünf Jahre, zur Vorlage von erweiterten Führungszeugnissen i.S.d. § 30 a Abs. 1 Nr. 2 BZRG verpflichtet werden.

Deshalb möchten wir Sie/Dich bitten, uns bis zum …… ein erweitertes Führungszeugnis i.S.d. § 30 a Abs. 1 Nr. 2 BZRG vorzulegen.

Die entstehenden Kosten werden wir Ihnen/Dir gegen Vorlage der Gebührenquittung erstatten. (Ehrenamtliche sind von der Gebühr befreit)
Bei vielen Kommunen kann die Beantragung postalisch oder sogar online erfolgen.

Anbei erhalten Sie/Du eine entsprechende Bestätigung zur Beantragung eines erweiterten Führungszeugnisses, welches Sie/Du ggf. der zuständigen Meldebehörde vorlegen müssen/musst.

Mit freundlichen Grüßen

Anlage: Bestätigung zur Vorlage bei der zuständigen Meldebehörde

EVANGELISCHE KIRCHE
AN DER RUHR
EV. KIRCHENGEMEINDE HEISSEN

Evangelische
Kirchengemeinde
Heißen

Aufforderungsschreiben für Personen, die einen Antrag auf ein erweitertes Führungszeugnis nach § 30a Bundeszentralregistergesetz (BZRG) stellen

Die Ev. Kirchengemeinde Heißen bestätigt hiermit, dass Frau/Herr ……..,
geb. am ……., wohnhaft ……..
aufgefordert ist, ein erweitertes Führungszeugnis nach 30a BZRG vorzulegen.

Es wird bestätigt, dass das erweiterte Führungszeugnis benötigt wird für

- ☐ die Prüfung der persönlichen Eignung nach § 72a Sozialgesetzbuch (SGB VIII) – KJHG (für haupt- und nebenamtliche Mitarbeiter/innen sowie Teilnehmende der Freiwilligendienste FSJ und BFD).
- ☐ eine sonstige berufliche oder ehrenamtliche Beaufsichtigung, Betreuung, Erziehung oder Ausbildung Minderjähriger.
- ☐ eine Tätigkeit, die in einer dem zuvor genannten Punkt vergleichbaren Weise geeignet ist, Kontakt zu Minderjährigen aufzunehmen.
- ☐ eine Vorlagepflicht des Arbeitgebers gegenüber der Evangelischen Kirche im Rheinland auf Grund des Gesetzes zum Schutz vor sexualisierter Gewalt

Mülheim an der Ruhr, ……..

_____

Unterschrift + Stempel

Ev. Kirchengemeinde Heißen · Althofstraße 9 · 45468 Mülheim an der Ruhr
www.kirche-muelheim.de
KD-Bank Dortmund · IBAN DE49 3506 0190 1011 1660 20 · BIC GENODED1DKD

5.1 Kirchenkreis An der Ruhr
Vertrauenspersonen zum Schutz vor sexualisierter Gewalt

Im Kirchenkreis An der Ruhr und den zugehörigen Gemeinden gibt es spezielle Vertrauenspersonen für alle Fragen zu sexualisierter Gewalt Sie sind erste Anlaufstelle für Fragen zu Mitteilungs- und Verdachtsfällen von Kindeswohlgefährdung und sexualisierter Gewalt. Bitte zögern Sie nicht, Kontakt aufzunehmen.

Vertrauensperson für den Kirchenkreis An der Ruhr

Ilka Käufer, Sozialpägagogin, Telefon 0208 / 497520, ilka.kaeufer@gmx.de

Bert Walther, Jugendreferent, jugend@kirche-muelheim.de, Telefon 0208 / 3003.119

Weitere Ansprechstellen:

Insoweit erfahrene Fachkraft ist in Deutschland die gesetzlich gem. SGB VIII, §§ 8a und 8b festgelegte Bezeichnung für die beratende Person zur Einschätzung des Gefährdungsrisikos bei einer vermuteten Kindeswohlgefährdung.

Diakonisches Werk
Sabine Boeger, Hagdorn la, Telefon 3003.284, boeger@diakonie-muelheim.de

Ev. Beratungsstelle für Erziehungs-, Ehe und Lebensfragen
Dr. Franz Maurer, Hagdorn 23, Telefon 3 20 14, beratungsstelle@kirche-muelheim.de
Volker Rohse, Hagdorn 23, Telefon 3 20 14, beratungsstelle@kirche-muelheim.de

Evangelische Kirche im Rheinland
Ansprechstelle im Umgang mit Verletzung der sexuellen Selbstbestimmung: Claudia Paul, Evangelische Hauptstelle für Familien- und Lebensberatung, Graf-Recke-Straße 209a, 40237 Düsseldorf, Telefon 0211/36 10 -312 oder -300, E-Mail claudia.paul@ekir.de, Homepage: www.ekir.de/ansprechstelle

Ermittelnde Juristin im Landeskirchenamt: Frau Döring, Telefon: 0211/4562-349;
Büro/Kontakt: Werner Grutz, Telefon 0211/4562-393, E-Mail: Werner.Grutz@ekir.de, Montag bis Donnerstag, 8 bis 12.30 Uhr

Mehr hier: http://www.ekir.de/www/ueber-uns/sexualisierte-gewalt-9760.php

6.1 Interventionsleitfaden für die Krisenintervention

Was ist zu tun, wenn jemand einen Verdacht auf sexualisierte Gewalt hat oder ein Schutzbefohlener sich einer Person seines Vertrauens anvertraut?
Auch wenn es schwer fällt, für alle Verdachtsfälle lautet die oberste Regel: Ruhe bewahren!

„Ich habe so ein komisches Gefühl - ich vermute was..." und „Hilfe, ein Opfer hat sich mir mitgeteilt."

Bei vager Vermutung und wenn ein Schutzbefohlener von sexuellen Grenzverletzungen und/oder sexueller Gewalt berichtet ist es wichtig, vorsichtig und planvoll zu handeln.

Wichtig ist:

- Ruhe bewahren, unüberlegte Schritte können zu einer weiteren Traumatisierung der betroffenen schutzbefohlenen Person führen
- Dem Schutzbefohlenen aufmerksam zuhören, ermutigen und beruhigen sowie den weiteren Prozess nicht ohne Einverständnis der Person in Gang setzen
- Davon ausgehen, dass die schutzbefohlene Person die Wahrheit sagt
- Der Schutzbefohlenen für das Vertrauen danken
- Nichts versprechen, was nicht eingehalten werden kann (z.B. versprechen, dass niemand etwas von diesem Gespräch erfährt)
- Der Schutzbefohlenen mitteilen, dass es wichtig ist, selbst erst einmal Rat zu suchen
- Das weitere Vorgehen mit der Schutzbefohlenen abstimmen, Nachfragen, was konkret getan werden könnte
- Der Schutzbefohlenen anbieten, dass sie/er jederzeit wieder zum Gespräch kommen darf
- Gesprächsverlauf dokumentieren, eigene Interpretationen vermeiden
- Kontaktaufnahme zu einer Vertrauensperson
- Auf keinen Fall den vermuteten Täter oder die vermutete Täterin informieren
- Eigene Grenzen erkennen und akzeptieren

WICHTIG!
Im Mitteilungsfall ist das Schwierigste überhaupt, zu akzeptieren und auszuhalten, dass die Einleitung der notwendigen Hilfe Zeit braucht. In dieser Zeit ist damit zu rechnen, dass die Gewalt gegen die Schutzbefohlenen weitergeht.

„Hilfe, wir haben einen Täter oder eine Täterin unter den eigenen Mitarbeitenden."

Ziel muss es sein, auf jeden Fall die Übergriffe zu beenden, ohne in einen vorschnellen Aktionismus zu verfallen.
Der Verdacht auf Ausübung sexueller Gewalt ist eine sehr weitreichende Beschuldigung und kann für den Verdächtigten/die Verdächtigte schwerwiegende Konsequenzen haben. Deshalb ist mit allen Informationen sehr vertraulich umzugehen.

Folgende Schritte sind notwendig:

- Ruhe bewahren
- Analysieren, woher der Verdacht kommt
- Beobachtungen genau dokumentieren
- Sehr vertrauliches Umgehen mit allen Informationen
- Den Verdacht nicht unter den Mitarbeitenden verbreiten
- Sofortige Kontaktaufnahme zu der Vertrauensperson des Kirchenkreises
- Kontaktaufnahme zur verantwortlichen Leitungsperson

Alle weiteren Schritte werden vom Interventionsteam des Kirchenkreises beraten und vom Presbyterium eingeleitet; auch der Kontakt zum Öffentlichkeitsreferat für die Abstimmung der Kommunikation.

6.2 Kommunikationsleitfaden Schutzkonzept – Kommunikation im Fall des Falles

Ein professioneller Umgang mit der Öffentlichkeit sowie gegebenenfalls den Medien ist bei Verdachtsfällen von sexualisierter Gewalt von großer Bedeutung. Gerade im Krisenfall ist entscheidend, dass die Institution Kirche ihren Willen zu Transparenz und Aufklärung deutlich zeigt. Wer verantwortungsbewusst kommuniziert, trägt dazu bei, das in die Kirche gesetzte **Vertrauen** zu bewahren bzw. nicht unnötig Schaden nehmen zu lassen. Auch wenn sich Vorwürfe später als unberechtigt herausstellen, kann durch unprofessionelle Kommunikation viel öffentliches Vertrauen verspielt werden. Wer auch nur den Anschein von Vertuschung erweckt, höhlt das Vertrauen in die Institution Kirche aus.

Das bedeutet bei Vorfällen zum Schutz von Schutzbefohlenen: **Nicht abwarten!** Sobald ein Verdachtsfall auftritt, empfiehlt es sich, das Pressereferat hinzuzuziehen, um das weitere Vorgehen zu beraten. Das hat nicht zur Folge, dass automatisch aktive Maßnahmen der Pressearbeit ergriffen werden. Entscheidend ist, dass die interne Abstimmung so frühzeitig wie möglich beginnt.

Auf die Verantwortlichen eines Anstellungsträgers (Vorsitzende/r eines Presbyteriums) kommen im Krisenfall zahlreiche Aufgaben in kurzer Zeit zu. Fachkundige Unterstützung durch das Pressereferat sorgt für Entlastung an einer entscheidenden Stelle.

Es ist frühzeitig zu vereinbaren, wer ggfs. Presseanfragen übernimmt.[1] Medienvertreter können eine Vielzahl von Personen um Auskunft anfragen. Unkoordinierte Antworten tragen nicht zu einer souveränen Außendarstellung bei.
Alle AkteurInnen verweisen bei Presseanfragen an die beauftragte Person. Mit den Mitarbeitenden der betroffenen Einrichtung / des betroffenen Arbeitsbereichs ist zu klären, dass ausschließlich dafür benannte Personen sich gegenüber Medien äußern. Für alle anderen Mitarbeitenden gilt die Schweigepflicht, der sie bei ihrer Einstellung schriftlich zugestimmt haben. [2]

Wenn Pressearbeit an eine Person delegiert wird, muss der / die Verantwortliche des Anstellungsträgers den / die Presse-AnsprechpartnerIn jederzeit mit dem umfassenden Kenntnisstand versorgen. Die Pressearbeit geschieht in enger Abstimmung mit dem Anstellungsträger (z.B. Presbyteriumsvorsitzende/r) und dem Superintendenten.
Für alle Pfarrerinnen und Pfarrer ist die Landeskirche der Anstellungsträger. Das bedeutet, dass die Federführung bzgl. der Kommunikationsaufgaben in der Pressestelle der EKiR liegt.[3] Natürlich kann auch in anderen Fällen die Unterstützung der EKiR-Pressestelle angefragt werden.

Bei einem **Verdachtsfall ist situativ zu entscheiden, ob / in welcher Form Pressearbeit geschieht**. In die Entscheidung sind folgende Erwägungen einzubeziehen: Wie sehr ist der Verdacht schon erhärtet, welche gesicherten Fakten gibt es? Ist der Verdachtsfall schon einem größeren Kreis von Menschen bekannt? Sind Konsequenzen (wie etwa die Beurlaubung eines Mitarbeitenden) öffentlich wahrnehmbar? Bei einem konkreten Verdachtsfall wird die Presse nicht warten, ob sich der Anstellungsträger von selber äußert, sondern selber Anfragen an die kirchlichen Akteure richten. Pauschal Antworten zu verweigern, ist keine geeignete Strategie. So wird die kommunikationsverweigernde Stelle den beruflichen Ehrgeiz der recherchierenden Journalisten wecken.

Persönlichkeitsrechte von Beschuldigten und möglichen Betroffenen sind jederzeit zu wahren. Die beteiligten Personen werden, soweit möglich, nicht identifizierbar dargestellt. Solange es

---

[1] siehe Rolle des Interventionsteams in „Schutzkonzepte praktisch“, Handreichung der EKiR 2017, www.ekir.de/url/sfs
[2] siehe „Auf Grenzen achten - Sicheren Ort geben“, Prävention und Intervention. Arbeitshilfe für Kirche und Diakonie bei sexualisierter Gewalt. EKD 2014, https://www.ekd.de/massnahmen_zum_schutz_intervention.htm, Abschnitt 1.2
[3] siehe Abschnitt 6.4 „Dienstrecht“ in: „Die Zeit heilt keineswegs alle Wunden.“ Handreichung der EKiR, 2012, www.ekir.de/url/qgd

sich um einen Verdachtsfall handelt, gilt immer die **Unschuldsvermutung** für den / die Beschuldigten. Fälschlich erhobene und veröffentliche Vorwürfe sind für den / die Beschuldigte nachhaltig belastend. Das bedeutet für die Außendarstellung: Es werden gesicherte Tatsachen mitgeteilt, keine Interpretationen und Vermutungen geäußert.

Bei Presseanfragen gilt: sich ausreichend Zeit nehmen, um die Faktenlage zu recherchieren.

Eigene **Statements** gegenüber der Presse sollten:

- **transparent** sein (d.h. Fakten, soweit bekannt, vollständig darstellen, Fehler einräumen, Salami-Taktik vergiftet jedes Vertrauen)
- **empathisch** gegenüber möglichen Opfern sein und die eigene Verantwortung anerkennen
- **eine Perspektive eröffnen**. Wie ist das weitere Vorgehen? Wenn weitere Informationen (zu einem bestimmten Zeitpunkt) angekündigt werden, ist dieses Versprechen auch zu halten.
  Es kann sinnvoll sein, darzustellen, welche Präventionsmaßnahmen zuvor ergriffen wurden, und auf die bestehende Schutzkonzeption zu verweisen. Ggfs. kann der Anstellungsträger darstellen, welche Maßnahmen er kurz- oder langfristig zusätzlich ergreift.

Interne und externe Kommunikation müssen zusammen gedacht werden. „Intern vor extern" ist die Maxime (wenn es auf schnelle Reaktionen ankommt, kann davon abgewichen werden). Zum Beispiel: KiTa-Eltern sollten von der Beurlaubung eines / einer ErzieherIn möglichst nicht erst aus der Zeitung erfahren. Das Krisenteam des Anstellungsträgers sollte frühzeitig bestimmen, wer die Kommunikation mit den Mitarbeitenden übernimmt. [4] Das Interventionsteam berät der Träger zu allen Fragten und möglichen Schritten.

Der kirchliche Anstellungsträger wird im Fall einer möglichen Schutzverletzung **kein alleiniger Kommunikator** sein. Mit externen Akteuren (u.a. Polizei, Staatsanwaltschaft, ...) ist das kommunikative Vorgehen abzustimmen.

Kommuniziert wird über den Vorfall auch nicht-öffentlich und informell. (Whatsapp Gruppen können sehr schnell sein). Es ist sinnvoll, die **Onlinekommunikation** über das Thema im Blick zu halten (Facebookseiten und -gruppen, Kommentarspalten der Lokalpresse, ...). In Gänze wird das nicht gelingen. Dennoch kann es sinnvoll sein, konkrete falsche Tatsachenbehauptungen richtigzustellen, ehe sie weitere Verbreitung finden. Wichtig hier: maßvolle Dosierung und Konzentration auf Fakten.

[4] siehe Rolle des Interventionsteams in „Schutzkonzepte praktisch“, Handreichung der EKiR 2017, www.ekir.de/url/sfs

7.1 Ablaufschema für sexualisierte Gewalt in der Arbeit mit Schutzbefohlenen im Kirchenkreis / in den Gemeinden

RUHE BEWAHREN

SENSIBLER UMGANG

Schutzbefohlener

Beobachtung auffälligen Verhaltens	Mitteilung durch Schutzbefohlenen

↓

Mitarbeitende/Vertrauensperson/Ansprechpartner/in

↓

↓erst Interventionsteam schätzt Verdacht ein und empfiehlt weitere Maßnahmen

↓

Info an Vorgesetzten / Vorsitzende Presbyterium und Meldestelle EKiR* bei begründetem Verdacht
→ EMPFEHLUNG: Verantwortliche Leitung des Anstellungsträgers kontaktiert das Öffentlichkeitsreferat

und bei Kindern/Jugendlichen
Kontakt zu insoweit erfahrenen Fachkraft

↓

Gespräch mit der Fachkraft

↓

Verdacht auf geringe Gefährdung macht Interventionsteam
Verdacht auf mittlere Gefährdung
Verdacht auf hohe Gefährdung
Empfehlungen der Fachkraft

↓

Rückkopplung Vorgesetzter

? Einbezug weiterer Personen

↓

Meldung

7.2 Meldepflicht und Meldestelle EKiR

Seit dem 1.1.2021 besteht für alle beruflich und ehrenamtlich Mitarbeitenden eine Meldepflicht. Wenn ein begründeter Verdacht auf sexualisierte Gewalt durch eine kirchliche Mitarbeiterin oder einen kirchlichen Mitarbeiter (beruflich oder ehrenamtlich) oder ein Verstoß gegen das Abstinenzgebot vorliegt, haben berufliche und ehrenamtliche Mitarbeitende diesen unverzüglich der Meldestelle nach § 8 des Kirchengesetzes zum Schutz vor sexualisierter Gewalt zu melden.

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

Kontaktdaten der Meldestelle:
Telefonnummer: 0211 4562602
E-Mail-Adresse: meldestelle@ekir.de
Postanschrift: Evangelische Kirche im Rheinland
Landeskirchenamt
Hans-Böckler-Str. 7
40476 Düsseldorf

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

Kontaktdaten der Ansprechstelle:
Telefonnummer: 0211 3610312
E-Mail-Adresse: claudia.paul@ekir.de
Postanschrift: Ansprechstelle für den Umgang mit Verletzung der sexuellen Selbstbestimmung der EKiR
Graf-Recke-Str. 209a
40237 Düsseldorf

Wenn ehrenamtliche Mitarbeitende einen Verdacht haben, gilt folgendes Verfahren:

⇨ Einschätzung eines Verdachtes:

Wenn Ehrenamtliche einen Verdacht auf sexualisierte Gewalt oder einen Verstoß gegen das Abstinenzgebot haben, sich aber nicht sicher sind, ob dieser begründet ist, können sie sich zur Einschätzung des Verdachtes an die Vertrauensperson des Kirchenkreises wenden. Die Vertrauensperson berät und stellt bei Bedarf den Kontakt zur Ansprechstelle her. Ergibt die Beratung, dass ein begründeter Verdacht besteht, gilt die Meldepflicht.

⇨ begründeter Verdacht

Bei einem begründeten Verdacht gilt die Meldepflicht. Der Ehrenamtliche oder die Ehrenamtliche muss den begründeten Verdacht unverzüglich der Meldestelle melden oder sich an die Vertrauensperson des Kirchenkreises wenden. Meldet eine Ehrenamtliche oder ein Ehrenamtlicher einen begründeten Verdacht auf sexualisierte Gewalt oder einen Verstoß gegen das Abstinenzgebot an die Vertrauensperson ist diese verpflichtet, die Meldung an die Meldestelle weiter zu geben und den Kontakt zwischen der oder dem Ehrenamtlichen und der Meldestelle herzustellen. Damit gilt die Meldepflicht als erfüllt.

Wenn beruflich Mitarbeitende einen Verdacht haben, gilt folgendes Verfahren:

⇨ Einschätzung eines Verdachtes:

Wenn beruflich Mitarbeitende einen Verdacht auf sexualisierte Gewalt oder einen Verstoß gegen das Abstinenzgebot haben, sich aber nicht sicher sind, ob dieser begründet ist, können sie sich zur Einschätzung des Verdachtes an die Vertrauensperson des Kirchenkreises wenden. Die Vertrauensperson berät und stellt bei Bedarf den Kontakt zur Ansprechstelle her. Ergibt die Beratung, dass ein begründeter Verdacht besteht, gilt die Meldepflicht.

⇨ begründeter Verdacht:

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

Regelungen bei Anfragen und Meldungen, die vom vorgegebenen Weg abweichen:
Sollten sich Menschen wegen der Einschätzung einer Vermutung oder wegen eines begründeten Verdachts dennoch an nicht zuständige Personen wenden, gelten folgende Regelungen aus der Verordnung zur Durchführung des Kirchengesetzes der Evangelischen Kirche im Rheinland zum Schutz vor sexualisierter Gewalt.

ehrenamtliche Mitarbeitende haben einen Verdacht

⇨ Einschätzung eines Verdachtes:

Wendet sich eine Ehrenamtliche oder ein Ehrenamtlicher wegen der Einschätzung eines Verdachts auf sexualisierte Gewalt oder eines Verstoßes gegen das Abstinenzgebot an eine beruflich Mitarbeitende oder einen beruflich Mitarbeitenden oder an eine in ihr Amt berufene oder gewählte Ehrenamtliche oder an einen in sein Amt berufenen oder gewählten Ehrenamtlichen so ist sie oder er verpflichtet, die oder

den Ehrenamtlichen bei der Kontaktaufnahme zu der Vertrauensperson oder der Ansprechstelle zu unterstützen.

⇨ begründeter Verdacht:

Wendet sich eine Ehrenamtliche oder ein Ehrenamtlicher wegen eines begründeten Verdachts auf sexualisierte Gewalt an eine beruflich Mitarbeitende oder einen beruflich Mitarbeitenden oder an eine in ihr Amt berufene oder gewählte Ehrenamtliche oder an einen in sein Amt berufenen oder gewählten Ehrenamtlichen so ist sie oder er verpflichtet, die oder den Ehrenamtlichen bei der Kontaktaufnahme zur Meldestelle und der Vertrauensperson zu unterstützen.

berufliche Mitarbeitende haben einen Verdacht

⇨ Einschätzung eines Verdachtes:

Wendet sich eine beruflich Mitarbeitende oder ein beruflich Mitarbeitender wegen der Einschätzung eines Verdachts an die Vorgesetzte oder den Vorgesetzten, an ein Mitglied des Leitungs- oder eines Aufsichtsorgans ist diese oder dieser verpflichtet, die beruflich Mitarbeitende oder den beruflich Mitarbeitenden zu unterstützen, dass sie oder er Kontakt zur Vertrauensperson des Kirchenkreises oder zur Ansprechstelle aufnimmt.

⇨ begründeter Verdacht:

Wendet sich eine beruflich Mitarbeitende oder ein beruflich Mitarbeitender wegen eines begründeten Verdachts an die Vorgesetzte oder den Vorgesetzten, an ein Mitglied des Leitungs- oder eines Aufsichtsorgans ist diese oder dieser verpflichtet, die beruflich Mitarbeitende oder den beruflich Mitarbeitenden darauf hinzuweisen, dass sie oder er sich unmittelbar bei der Meldestelle melden muss. Die oder der Vorgesetzte und Mitglieder des Leitungs- oder Aufsichtsorgans sind verpflichtet, der Meldestelle Name und Kontaktdaten der oder des Meldenden und sofern möglich den Anlass der Meldung mitzuteilen.

8. Beschwerdemanagement:

Beschwerdemanagement
Ev. Kirchengemeinde Heißen

Ablauf bei Beschwerden

Bei Einrichtungen, die mit vielen Menschen Kontakt haben und Leistungen für diese erbringen, kann es auch immer mal wieder vorkommen, dass Menschen unzufrieden mit einer Leistung sind, Erwartungen nicht erfüllt wurden oder Mitarbeitende nicht angemessen mit dem Anliegen umgegangen sind. Für diese Situationen empfiehlt sich ein verbindlich geregelter Ablauf für Beschwerden, wohl wissend, dass auch evangelische Einrichtungen lernende Organisationen sind und Beschwerden Chancen für Veränderungsprozesse zur Verbesserung der Qualität der Arbeit beinhalten.

Bei Beschwerden über sexualisierte Gewalt sind die Vertrauensperson des Kirchenkreises oder ein Mitglied des Interventionsteams unmittelbar Ansprechpartner und das Vorgehen richtet sich nach dem Interventionsleitfaden des Kirchenkreises.

Allgemeine Beschwerden haben folgenden Ablauf:

1. Die/der Vorsitzende des Presbyteriums der Ev. Kirchengemeinde Heißen nimmt mögliche Beschwerden schriftlich, telefonisch oder in einem persönlichen Gespräch entgegen, ohne persönlich oder inhaltlich zum Vorwurf Stellung zu nehmen und erläutert den Verfahrensweg. Mitarbeitende, gegenüber denen Beschwerden ausgesprochen werden, informieren hierüber unverzüglich den/die Vorsitzende*n.

2. Bei telefonischer oder persönlicher Beschwerde bündelt die/der Vorsitzende gegenüber dem Beschwerdeführer bzw. der Beschwerdeführerin den genauen Wortlaut der Beschwerde, um diese angemessen zu erfassen. Sie erklärt dem Beschwerdeführer oder der Beschwerdeführerin, dass sie mit der betreffenden Mitarbeiterin oder dem betreffenden Mitarbeiter darüber sprechen wird und bietet dem Beschwerdeführer bzw. der Beschwerdeführerin Rückmeldung darüber an.

3. Die/der Vorsitzende informiert zeitnah die entsprechende Mitarbeiterin bzw. den Mitarbeiter über die Beschwerde, hört sich deren bzw. dessen Sicht an und bespricht mit dem Mitarbeiter bzw. der Mitarbeiterin das weitere Vorgehen.

4. Bei eventuellen dienstrechtlichen Konsequenzen, Beschwerden von besonderer Bedeutung und schriftlichen Dienstaufsichtsbeschwerden ist die MAV zu informieren und ggf. im weiteren Verlauf zu beteiligen.

5. Die/der Vorsitzende gibt bei entsprechendem Wunsch in einem angemessenen Zeitraum Rückmeldung an den Beschwerdeführer bzw. die Beschwerdeführerin.

6. Die/der Vorsitzende gibt eine abschließende Rückmeldung an den entsprechenden Mitarbeiter bzw. die entsprechende Mitarbeiterin.

7. Eine Überprüfung auf Veränderung erfolgt nach einem angemessenen Zeitraum.

Beschwerdemanagement für Kinder und Jugendliche
für die Ev. Kirchengemeinde Heißen

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

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

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

Beschwerden können persönlich, anonym oder als Gruppe vorgetragen werden.

Beschwerde aufnehmen

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

Beschwerden zu Interaktionen

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

Beschwerden zu Gestaltung und organisatorischen Abläufen

- Beschwert sich ein Kind oder ein Jugendlicher bzw. eine Jugendliche über organisatorische Abläufe oder die Gestaltung des Angebots, so sind dessen bzw. deren Vorschläge aufzunehmen, an die bzw. den zuständigen Mitarbeitenden weiterzugeben und ggf. in Veränderung einfließen zu lassen. Nicht jede Beschwerde und jeder Veränderungswunsch entspricht dem pädagogischen Konzept der Einrichtung. Dementsprechend kann nicht jeder Wunsch von Beschwerde Führenden aufgegriffen werden. Die Auseinandersetzung auf der pädagogischen Ebene ist notwendig und eine inhaltliche Begründung ist zu geben.
- Betreffen die angesprochenen Inhalte auch andere Kinder oder Jugendliche, so werden auch deren Beschwerden und Vorschläge erfasst und einbezogen.

Das Vorgehen der Bearbeitung von Beschwerden ist zeitlich und inhaltlich stets transparent zu halten. Änderungen im Bearbeitungsablauf müssen den Betreffenden mitgeteilt werden.

- Lösungen und Antworten werden den Beteiligten von der aufnehmenden Person oder gegebenenfalls von der Leitung mitgeteilt. Dabei müssen Entscheidungen und Vorgehensweisen nachvollziehbar erklärt werden. Sind die Beschwerdeführenden nicht einverstanden, werden weitere Lösungen gesucht.
- Die Umsetzung der gefundenen Lösung und die Zufriedenheit des Kindes oder der bzw. des Jugendlichen und ggf. der Personensorgeberechtigten wird unmittelbar nach der Veränderung und zu einem weiteren, späteren Zeitpunkt erfragt, auch wenn die Beschwerde erledigt scheint.
- Bezüglich schriftlich abgegebener Beschwerden ist entsprechend vorzugehen. Hat das Kind oder der bzw. die Jugendliche seinen bzw. ihren Namen bekannt gegeben, so wird von der für die Beschwerde zuständigen Person ein Gespräch mit ihm bzw. ihr geführt, sofern er bzw. sie zustimmt.
- Eine Überprüfung auf Veränderung erfolgt nach einem angemessenen Zeitraum.
  Anonymen Beschwerden wird ebenfalls nachgegangen.

8.1 Meldebogen für eine schriftliche Beschwerde

Liebe Kinder, Jugendliche, Erziehungsberechtigte, Hilfesuchende und Mitarbeitende,

mit diesem Bogen werden Eure / Ihre Meldungen an unsere Vertrauensperson Frau Ilka Käufer weitergeleitet und dort überprüft und bearbeitet.
Wir möchten Euch / Sie bitten, folgende Angaben auszufüllen (sie werden vertraulich behandelt) und in den Beschwerdekasten zu werfen oder zu mailen (vertrauensperson@ev-kirche-heissen.de).

_____ _____ _____
Datum Ort Unterschrift

Kontaktmöglichkeit zu Euch / Ihnen:

_____
Anschrift

_____ _____
E-Mail Telefon

Situation

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

	Ich möchte, dass diese Situation - ohne weitere Bearbeitung - zur Kenntnis genommen wird
	Ich möchte, dass diese Situation bearbeitet wird
	Ich möchte ein persönliches Gespräch mit einer zuständigen Person
	Ich möchte Unterstützung für ein Gespräch mit dem/r Konfliktpartner/in
	Ich möchte …

8.2 Beschwerde-Dokumentation

Vom _____ Institution _____

Name des/r annehmenden Mitarbeitenden _____ Namen 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 _____

8.3 Bearbeitung einer Beschwerde (durch die zuständige Person)

Leerung der Briefkästen:
Erlöserkirche und Gemeindezentrum EK (sonntags nach dem Gottesdienst) - diensthabende Pfarrperson und Presbyter*in
Gnadenkirche und Gemeindezentrum GK (sonntags nach dem Gottesdienst) - diensthabende Pfarrperson und Presbyter*in
Kindertageseinrichtungen (bei den Dienstbesprechungen) - Frau Pfarrerin Cordes und eine Mitarbeitende*r

(Weiterleitung an unsere Vertrauensperson Frau Ilka Käufer)

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

Liste von Tätigkeitsbereichen Ehrenamtlicher ab 14 Jahren in Gemeinden und Kirchenkreisen

Tätigkeit	Führungszeugnis	Schulung erforderlich
Leitungsgremien		
Presbyter*innen	Prüfung erforderlich*	ja, Leitungsschulung
Ausschussmitglieder	Prüfung erforderlich*	ja, Leitungsschulung
Synodenentsandte	nein	ja, Leitungsschulung
Kreissynodalvorstand	Prüfung erforderlich*	ja, Leitungsschulung
Vorstände von Verbänden und ggf. Vereinen	erforderlich erforderlich*	ja, Leitungsschulung
Gottesdienst		
Predigt- und Gottesdienstkreise	Prüfung erforderlich*	ja, Basisschulung
Ehrenamtliche Prädikant*innen	ja	Ja, Basisschulung
Lektorendienst	Prüfung erforderlich*	ja, Basisschulung
Verantwortliche für Gottesdienste mit Kindern und Jugendlichen	ja	ja, Basisschulung
Kirchenmusik		
Leitung und Mitarbeitende von Kantoreien	ja	ja, Basisschulung
Teilnehmende in Kantoreien	nein	nein
Leitung und Mitarbeitende von Instrumentalkreisen	ja	ja, Basisschulung
Teilnehmende an Instrumentalkreisen	nein	nein
Leitung und Mitarbeitende von Chören	ja	ja, Basisschulung
Teilnehmende an Chören	nein	nein
Jugendarbeit (Teilnehmende ab ca. 6 Jahren)		
Mitarbeitende in der Kinder- und Jugendarbeit (Gruppen)	ja	ja, über JuLeiCa
Mitarbeitende in der Jugendverbandsarbeit	ja	ja, über JuLeiCa
Leitende von Freizeiten	ja	ja, Intensivschulung
Mitarbeitende bei Freizeiten	ja	ja, über JuLeiCa
Leitende von Freizeiten	ja	ja, Intensivschulung
Mitarbeitende in Projekten in der Jugendarbeit (auch kurzfristiger Kontakt zu Teilnehmenden z.B. Betreuung von Bastelangeboten beim Gemeindefest)	ja	ja, über JuLeiCa

Mitarbeitende in der offenen Jugendarbeit / Jugendfreizeiteinrichtungen	ja	ja, über JuLeiCa

Tätigkeiten ohne Teilnehmendenkontakt (Bsp. Kulissenbau, Flyererstellung, Räume vorbereiten, Küchendienst…)	nein	a, Basisschulung
Tätigkeiten mit indirektem Teilnehmendenkontakt (Bsp. Mitarbeit im Jugendgottesdienst, Musiker*innen, Sänger*innen, Eine-Welt-Verkauf, Standbetreuung auf dem Gemeindefest…)	nein	ja, Basisschulung
Gremien in der Jugendarbeit	Prüfung erforderlich*	ja, über JuLeiCa ggf. Leitungsschulung oder Basisschulung
Konfirmand*innenarbeit		
Leitung von Konfirmand*innengruppen	ja	ja, Intensivschulung
Mitarbeitende in der Konfirmand*innenarbeit	ja	ja, Basisschulung
Mitarbeitende bei Konfirmand*innen-Freizeiten	ja	ja, Basisschulung oder JuLeiCa
Leitung von Konfirmandenfreizeiten	ja	ja, Intensivschulung
Arbeit mit Kindern in kirchlichen Kontexten		
Leitung von Kinderbibeltagen	ja	ja, Intensivschulung
Mitarbeitende bei Kinderbibeltagen	Prüfung erforderlich*	ja, Basisschulung
Leitung von Kinderchören	ja	ja, Intensivschulung
Mitarbeitende in Kinderchören	Prüfung erforderlich*	ja, Basisschulung
Leitung von Krippenspielen/Theatergruppen	a	ja, Intensivschulung
Mitarbeitende in Krippenspielen/Theatergruppen	Prüfung erforderlich*	ja, Basisschulung
Leitung von Angeboten für Kinder bzw. Kinder und Eltern (z. B. Spielgruppen/Krabbelgruppen)	ja	ja, Intensivschulung
Mitarbeitende bei Angeboten für Kinder bzw. Kinder und Eltern (z. B. Spielgruppen/Krabbelgruppen)	Prüfung erforderlich*	ja, Basisschulung
Kindertageseinrichtungen, Familienzentren und Ganztagsbetreuung für Schulkinder		
Vorlese-Tätigkeit in Kindertageseinrichtungen, Familienzentren und Ganztagesbetreuung	ja	ja, Intensivschulung
Mitarbeitende in Kindertageseinrichtungen	Prüfung erforderlich*	ja, Basis- oder Intensivschulung

Mitarbeitende in Familienzentren	Prüfung erforderlich*	ja, Basis- oder Intensivschulung

Mitarbeitende in der Ganztagsbetreuung für Schulkinder	Prüfung erforderlich*	ja, Basis- oder Intensivschulung
Familienbildungsstätten		
Mitarbeitende in Familienbildungsstätten	Prüfung erforderlich*	ja, Basis- oder Intensivschulung
Erwachsenenbildung		
Mitarbeitende in der Erwachsenenbildung	Prüfung erforderlich*	ja, Basisschulung
Mitarbeitende in der Senior*innenarbeit	Prüfung erforderlich*	ja, Basisschulung
diakonisch-seelsorglicher Bereich		
ehrenamtliche Prädikant*innen	ja	ja, Basis- oder Intensivschulung
Besuchsdienst	ja	ja, Basisschulung
Altenheim/ Pflegeheim	ja	ja, Basisschulung
Erzieherische Hilfen (Bsp. Freizeiten, Ausflüge, Patenschaften)	ja	ja, Intensivschulung
Betreuungen und Vormundschaften	ja	ja, Intensivschulung
Eingliederungshilfe/ Angebote für Menschen mit Behinderungen und psychischen Erkrankungen	ja	ja, Intensivschulung
Telefonseelsorge und Chatseelsorge	ja	ja, Basis- oder Intensivschulung
Andere Seelsorgebereiche	ja	ja, Basis- oder Intensivschulung
Migrations- und Flüchtlingsarbeit	ja	ja, Basisschulung
Ökumenische Krankenhaushilfe	ja	ja, Basisschulung
Hospizbewegung/Hospizdienste	ja	ja, Basisschulung
Straffälligenhilfe	ja	ja, Basisschulung
Wohnungslosenhilfe	ja	ja, Basisschulung
Büchereiarbeit	Prüfung erforderlich*	ja, Basisschulung
Gesprächskreise	ja	ja, Basisschulung
Leitung von Selbsthilfegruppen	ja	ja, Basisschulung
Frauengruppen und Männergruppen		
Leitung biblischer & liturgischer Arbeitskreise	ja	ja, Basisschulung
Leitung Frauenhilfe	ja	ja, Basisschulung
Mitarbeitende in der Frauenhilfe	nein	ja, Basisschulung
Leitung Männerarbeit	ja	ja, Basisschulung
Mitarbeitende in der Männerarbeit	nein	ja, Basisschulung
Öffentlichkeitsarbeit		
Redaktionsgruppe Gemeindebrief	nein	ja, Basisschulung
Gemeindebriefausträger*innen	nein	ja, Basisschulung

Beauftragte für Pressekontakte, Internet, Homepage, social Media	nein	ja, Basisschulung

Allgemeine Gemeindearbeit		
Leitung gemeindlicher Gruppen	ja	ja, Basis- oder Intensivschulung
Leitung Haus- und Bibelkreise	ja	ja, Basisschulung
Besuchsdienst	ja	ja, Basisschulung
Mitarbeitende bei Festen ohne oder mit indirektem Teilnehmendenkontakt	nein	ja, Basisschulung
Mitarbeit bei handwerklichen Tätigkeiten ohne oder mit indirektem Teilnehmendenkontakt	nein	ja, Basisschulung
Leitung von Initiativen & Aktionsgruppen (Partnerschaften, gesellschaftspolitisches Engagement, konziliarer Prozess, Ökumene…)	ja	ja, Basisschulung
Leitung von Partnerschaftsreisen	ja	ja, Intensivschulung
Mitarbeit in Gruppe Kirchenasyl	ja	ja, Basisschulung
Betreuung von Menschen im Kirchenasyl	ja	ja, Intensivschulung
Ehrenamtliche Mitarbeit in gemeinde- oder kirchenkreiseigenem Tagungs-, Übernachtungs- oder Bildungshaus	Prüfung erforderlich*	ja, Basisschulung
Ehrenamtliche Synodalbeauftragte	Prüfung erforderlich*	ja, Basisschulung

*Prüfung erforderlich bedeutet, dass im Einzelfall der Tätigkeit nach Art, Dauer und Intensität die Entscheidung zu treffen ist, ob die Einholung eines Führungszeugnisses erforderlich ist, siehe § 6 Verordnung zur Durchführung des Kirchengesetzes der Evangelischen Kirche im Rheinland zum Schutz vor sexualisierter Gewalt vom 11.12.2020.

Auszug aus den Gesetzbüchern

§72a SGB VIII

Sozialgesetzbuch (SGB) - Achtes Buch (VIII) - Kinder- und Jugendhilfe - (Artikel 1 des Gesetzes v. 26. Juni 1990, BGBl. I S. 1163)
§ 72a Tätigkeitsausschluss einschlägig vorbestrafter Personen

Strafgesetzbuch §§ 171,174-174c, 176-180a, 181a, 182-184g, 184i, 184j, 201a, 225, 232-233a, 234, 235, 236

§ 171 Verletzung der Fürsorge- oder Erziehungspflicht
§ 174 Sexueller Missbrauch von Schutzbefohlenen
§ 174a Sexueller Missbrauch von Gefangenen, behördlich Verwahrten oder Kranken und Hilfsbedürftigen in Einrichtungen
§ 174b Sexueller Missbrauch unter Ausnutzung einer Amtsstellung
§ 174c Sexueller Missbrauch unter Ausnutzung eines Beratungs-, Behandlungs- oder Betreuungsverhältnisses
§ 176 Sexueller Missbrauch von Kindern
§ 176a Schwerer sexueller Missbrauch von Kindern
§ 176b Sexueller Missbrauch von Kindern mit Todesfolge
§ 177 Sexueller Übergriff; sexuelle Nötigung; Vergewaltigung
§ 178 Sexueller Übergriff, sexuelle Nötigung und Vergewaltigung mit Todesfolge
§ 179 (weggefallen)
§ 180 Förderung sexueller Handlungen Minderjähriger
§ 180a Ausbeutung von Prostituierten
§ 181a Zuhälterei
§ 182 Sexueller Missbrauch von Jugendlichen
§ 183 Exhibitionistische Handlungen
§ 183a Erregung öffentlichen Ärgernisses
§ 184 Verbreitung pornographischer Schriften
§ 184a Verbreitung gewalt- oder tierpornographischer Schriften
§ 184b Verbreitung, Erwerb und Besitz kinderpornographischer Schriften
§ 184c Verbreitung, Erwerb und Besitz jugendpornographischer Schriften
§ 184d Zugänglichmachen pornographischer Inhalte mittels Rundfunk oder Telemedien; Abruf kinder- und jugendpornographischer Inhalte mittels Telemedien
§ 184e Veranstaltung und Besuch kinder- und jugendpornographischer Darbietungen
§ 184f Ausübung der verbotenen Prostitution
§ 184g Jugendgefährdende Prostitution
§ 184i Sexuelle Belästigung
§ 184j Straftaten aus Gruppen
§201a Verletzung des höchstpersönlichen Lebensbereichs und von Persönlichkeitsrechten durch Bildaufnahmen
§ 225 Misshandlung von Schutzbefohlenen
§ 232 Menschenhandel
§ 232a Zwangsprostitution
§ 232b Zwangsarbeit
§ 233 Ausbeutung der Arbeitskraft
§ 233a Ausbeutung unter Ausnutzung einer Freiheitsberaubung
§ 234 Menschenraub
§ 235 Entziehung Minderjähriger
§ 236 Kinderhandel