



Schutzkonzept der Evangelischen Kirchengemeinde Mettmann¹

Stand: März 2026

¹ Der CVJM Mettmann hat sich mit Beschluss des Vorstands vom 13.03.2025 dem Schutzkonzept der Evangelischen Kirchengemeinde Mettmann angeschlossen. Das Presbyterium hat dem am 31.03.2025 zugestimmt. Beide vereinbaren Zusammenarbeit und gemeinsames Handeln.

Inhalt

1. Präambel.....	3
2. Leitbild	3
3. Führungszeugnisse.....	5
4. Selbstverpflichtung	6
5. Risikoanalyse und Maßnahmen zur Behebung.....	6
5.1 Grundsätzliche Risiken	6
5.2 Risiken in besonderen Situationen.....	7
5.3 Risiken in Verbindung mit Gebäuden und Außenbereichen	7
5.4 Maßnahmen	7
6. Schulungen	7
7. Vertrauensperson.....	8
8. Intervention	8
8.1 Interventionsteam	8
8.2 Interventionsleitfaden bei sexualisierter Gewalt.....	9
8.3 Fehlerkultur	11
9. Beschwerdemanagement	11
10. Meldepflicht.....	12
10.1 Regelungen bei Anfragen und Meldungen, die vom vorgegebenen Weg abweichen	13
11. Strafanzeige	14
12. Aufarbeitung.....	15
13. Rehabilitierung.....	16
Anhang 1: Selbstverpflichtungserklärung.....	18
Anhang 2: Muster-Beobachtungsbogen	20
Anhang 3: Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung	21

1. Präambel

Die Evangelische Kirchengemeinde Mettmann (im Folgetext Kirchengemeinde genannt) hat dieses Schutzkonzept zur Prävention vor und dem Umgang mit sexualisierter Gewalt in ihren gemeindlichen Arbeitsfeldern in enger Anlehnung an das Schutzkonzept des Kirchenkreises Düsseldorf-Mettmann entwickelt. Es dient dazu, sexualisierte Gewalt zu verhindern, zu erkennen, ernst zu nehmen und angemessen zu handeln. Bei den hier vorgesehenen Maßnahmen geht es um die Verhinderung sexualisierter Übergriffe und Gewalt sowie um Verantwortungsübernahme und Sensibilisierung aller in der Kirchengemeinde tätigen Menschen.

In der Kirchengemeinde ist die persönliche und sexuelle Grenzachtung gegenüber allen Personen, insbesondere gegenüber Kindern, Jugendlichen und weiteren Schutzbefohlenen unverzichtbare Grundlage der Arbeit. Die Persönlichkeit und Würde von Kindern, Jugendlichen, Schutzbefohlenen sowie Mitarbeitenden wird geachtet und die individuellen Grenzen werden respektiert.

2. Leitbild

Das Schutzkonzept ergänzt die geltenden Leitlinien und die Gemeindekonzeption der Ev. Kirchengemeinde Mettmann.

Die Kirchengemeinde duldet keine Form von sexualisierter Gewalt. Sexualisierte Gewalt beinhaltet das Ausnutzen einer Machtposition und ermöglicht es dem Täter bzw. der Täterin, seine bzw. ihre Bedürfnisse zu befriedigen. Das meint physisch, verbal aber auch medial.

Gewalt und missbräuchliche Machtausübung jeglicher Art gegenüber Kindern, Jugendlichen und sonstigen Schutzbefohlenen sind untersagt. Ebenso wird sexualisierte Gewalt unter Erwachsenen (z. B. Mitarbeitende im Haupt- und im Ehrenamt) nicht toleriert. Meldungen von sexualisierter Gewalt werden immer ernstgenommen und nicht vertuscht. Sexuelle Übergriffe an Kindern und Jugendlichen sind immer gewichtige Anhaltspunkte für eine Kindeswohlgefährdung gemäß § 8a SGB VIII. Den Rechten der Betroffenen und Beschuldigten ist Rechnung zu tragen. Ein respektvoller Umgang mit allen Betroffenen ist sicher zu stellen.

Es ist nicht zu vermeiden, dass ein Restrisiko dennoch in der Einzelarbeit mit Kindern, Jugendlichen und sonstigen Schutzbefohlenen bleiben wird. Das Vertrauensverhältnis zwischen Kindern bzw. Jugendlichen und haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitenden soll in der Arbeit entstehen können und erhalten bleiben. Einzelkontakte in Seelsorge, Beratung, Jugend- und Bildungsarbeit, Schule, Diakonie und anderen Bereichen sind oft fachlich erforderlich und unterliegen einer besonderen Aufmerksamkeit.

Grundsätzlich geht es bei den hier vorgesehenen Maßnahmen um die Verhinderung jeglicher Form von sexualisierter Gewalt sowie um Verantwortungsübernahme und Sensibilisierung aller haupt- und ehrenamtlich Tätigen in der Kirchengemeinde.

Zur Prävention gehören regelmäßige Schulungen aller haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden, unabhängig davon, ob sie mit Kindern, Jugendlichen oder sonstigen Schutzbefohlenen arbeiten.

Hierzu das Rahmenschutzkonzept der EKIR:

„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. Menschen mit Behinderung, Menschen mit Pflegebedürftigkeit, Menschen in der Seelsorge und in Beratungskontexten.“

Es werden formal drei Kategorien sexualisierter Gewalt unterschieden:

Grenzverletzungen sind Verhaltensweisen, die die persönlichen Grenzen anderer Personen überschreiten und das Recht auf sexuelle Selbstbestimmung verletzen können. Die Faktoren sind nicht immer objektiv zu fassen, weil sie mit dem subjektiven Erleben, den Gefühlen und dem persönlichen Schamempfinden der einzelnen Person zusammenhängen. Grenzverletzungen entstehen oft spontan und haben nicht grundsätzlich das Ziel Grenzen zu verletzen, sondern resultieren aus Unachtsamkeit und Unwissenheit. Diese Grenzverletzungen sind grundsätzlich für eine Aufarbeitung, zum Beispiel im Gespräch, geeignet. Hierzu bedarf es der Offenheit und Sensibilität aller Mitarbeitenden, einer Atmosphäre wohlwollenden Vertrauens, einer Kultur der Achtsamkeit und eindeutiger Normen und Regeln.

Bei **sexuellen Übergriffen**, auch verbaler Art, werden bewusst gesellschaftliche Normen

und Regeln sowie fachliche Standards missachtet. Diese geschehen niemals zufällig oder unbeabsichtigt. Die Widerstände der betroffenen Person werden bewusst übergangen. Bei sexuellen Übergriffen wird von Seiten der Kirchengemeinde umgehend entsprechend dem Interventionsplan gehandelt.

Bei **Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung**, die im 13. Abschnitt des StGB geregelt sind (§§ 174 StGB ff.), wie sexuelle Nötigung, exhibitionistische Handlungen, sexueller Missbrauch von Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen, Vergewaltigung etc., greifen straf- und arbeitsrechtliche Konsequenzen. Bei diesen Straftaten wird die Abhängigkeit des bzw. der Betroffenen ausgenutzt und dieser bzw. diese oft zusätzlich durch Androhung von Gewalt oder anderer Nachteile zum Schweigen verpflichtet. Sexueller Missbrauch ist immer eine geplante und bewusste Handlung. Die Motive für das strafrechtlich relevante Handeln können sehr unterschiedlich und vielfältig sein, sind aber immer in der Persönlichkeit des Täters bzw. der Täterin zu finden.

Dieses vom Presbyterium der Kirchengemeinde beschlossene Schutzkonzept gegen sexualisierte Gewalt haben alle haupt-, neben- und ehrenamtlich Mitarbeitenden in ihrem Arbeitsbereich zu beachten.

3. Führungszeugnisse

Um nicht einschlägig vorbestrafte Personen zu beschäftigen, legen alle haupt- und nebenamtlich Mitarbeitende bei ihrer Einstellung und regelmäßig, spätestens alle fünf Jahre auf Aufforderung ein erweitertes Führungszeugnis gem. § 30 a BZRG, § 72a SGB VIII vor. Das erweiterte Führungszeugnis darf zum Zeitpunkt der Vorlage nicht älter als 3 Monate sein.

Bei den ehrenamtlich Mitarbeitenden entscheidet der Träger je nach Art der Tätigkeit, Dauer und Verantwortung der Mitarbeit, ob ein erweitertes Führungszeugnis vorgelegt werden muss. *(Beispielsweise braucht eine ehrenamtlich mitarbeitende Person, die einmal im Jahr auf einem Sommerfest Kuchen, auch an Kindern ausgibt, kein Führungszeugnis.)*

Mitarbeitende in der Kinder- und Jugendarbeit, insbesondere bei Freizeiten, müssen immer ein aktuelles, erweitertes Führungszeugnis vorlegen.

Das Führungszeugnis eines bzw. einer Haupt- oder Nebenamtlichen wird für fünf Jahre zur

Personalakte genommen und anschließend ordnungsgemäß vernichtet.
Bei allen sonstigen Mitarbeitenden wird Einsicht genommen und dies dokumentiert.

Für Ehrenamtliche ist das Zeugnis kostenfrei, bei Haupt- und Nebenamtlichen werden die entstandenen Kosten erstattet.

4. Selbstverpflichtung

Die Selbstverpflichtungserklärung dient allen Mitarbeitenden als Orientierungsrahmen für den grenzachtenden Umgang und schafft ein höchst mögliches Maß an Verbindlichkeit.

Mit der Unterzeichnung der einheitlichen Selbstverpflichtungserklärung (Formular siehe Anhang) bestätigen alle haupt-, neben- und ehrenamtlich Mitarbeitenden die Beachtung und Einhaltung der Regeln für einen grenzachtenden Umgang. Die Kirchengemeinde hat dabei Sorge zu tragen, dass die Mitarbeitenden den Inhalt der Selbstverpflichtung verstanden haben und danach handeln. Dies wird durch die Unterschrift beider Seiten dokumentiert.

Die Selbstverpflichtungserklärung ist bei der Einstellung vom Mitarbeitenden als Zusatz zum Arbeitsvertrag zu unterzeichnen. Bei bereits in der Kirchengemeinde tätigen Mitarbeitenden ist diese in zweifacher Ausfertigung zu unterzeichnen und ein Original zur Personalakte zu nehmen. Das andere Original erhält der Mitarbeiter bzw. die Mitarbeiterin.

Bei ehrenamtlich Tätigen ist die Selbstverpflichtungserklärung vor Aufnahme der Tätigkeit mit Schutzbefohlenen ebenfalls in zweifacher Ausfertigung zu unterzeichnen, ein Original verbleibt bei der Einrichtungsleitung. Das andere Original erhält der bzw. die Ehrenamtliche.

5. Risikoanalyse und Maßnahmen zur Behebung

Es wird zwischen grundsätzlichen und speziellen auf Orts- und Arbeitsbereiche bezogene Risiken unterschieden. Sie werden im Folgenden benannt, spezifische Maßnahmen zu ihrer Vermeidung kommen zur Anwendung.

5.1 Grundsätzliche Risiken

Distanzlosigkeit, verbale und/oder mediale Übergriffigkeit und der Missbrauch von Macht können sich unreflektiert ereignen. Es besteht das Risiko, dieses Verhalten zu übersehen oder zu verharmlosen („das war doch nicht so gemeint“).

5.2 Risiken in besonderen Situationen

In besonderen Situationen, zum Beispiel bei Freizeiten in der Kinder- und Jugendarbeit, beim Einzelunterricht in der Kirchenmusik und in der Seelsorge, kann es dazu kommen, dass die im Schutzkonzept festgelegten Verhaltensregeln nicht eingehalten werden (können). Nichtsdestotrotz sind alle dazu angehalten, in diesen Situationen besondere Sensibilität an den Tag zu legen.

5.3 Risiken in Verbindung mit Gebäuden und Außenbereichen

In allen gemeindlichen Gebäuden besteht das Risiko, dass sich fremde Personen zu den Öffnungszeiten unkontrolliert im Gebäude aufhalten können. Durch besondere Schließanlagen und gute Beleuchtung wird dieses Risiko eingedämmt.

Grundsätzlich gilt die Regel, sich nicht allein und heimlich mit einzelnen Schutzbefohlenen in einem Raum aufzuhalten, Türen sind immer geöffnet zu halten.

5.4 Maßnahmen

Es gilt, dass alle Begegnungen in der Kirchengemeinde immer wieder sowohl hinsichtlich der Verhaltensweisen als auch hinsichtlich der Sprache reflektiert werden.

Dieses Schutzkonzept leitet dazu an und wird fortgeschrieben. Fortbildungen schaffen Sensibilität.

Die Risikoanalyse wird regelmäßig aktualisiert. Hierfür und für die Umsetzung aller Maßnahmen ist das Presbyterium zuständig.

6. Schulungen

Alle haupt-, neben- und ehrenamtlich Mitarbeitenden der Kirchengemeinde sind zur Teilnahme an einer Schulung zur Prävention sexualisierter Übergriffe bzw. Gewalt verpflichtet. Geschulte Multiplikatoren*innen führen die Schulungen durch. Auch die Schulungen zur Prävention sexualisierter Gewalt von anderen Trägern können bei vergleichbarem Inhalt als gleichwertig anerkannt werden.

Die Teilnahme zählt bei haupt- und nebenamtlichen Mitarbeitenden als Dienstzeit und eine Kopie des ausgestellten Zertifikates ist zur Personalakte zu nehmen. Zertifikate von Ehrenamtlichen werden im Gemeindebüro hinterlegt.

7. Vertrauensperson

Die **Vertrauensperson** des Kirchenkreises ist Sonja Christine Neuroth. Sie ist die Ansprechperson, an die sich jede bzw. jeder bei einem Verdacht von sexualisierter Gewalt wenden kann.

Vertrauensperson

Sonja Christine Neuroth

Telefonnummer

015783988604

e-mail

Sonja_christine.neuroth@ekir.de

Sie hat die Funktion eines „Lotsen im System“ und ist Teil des Interventionsteams, das einberufen wird. Sie nimmt eine erste Einschätzung vor und hilft dabei, entsprechende Hilfsangebote für Betroffene und deren Personensorgeberechtigte zu vermitteln. Sie zeigt der betroffenen Person auf, welche Anlaufstellen, Fachberatungsstellen, Polizei etc. kontaktiert werden können und stellt bei Bedarf den Kontakt zu genau diesen Anlaufstellen/ Personen her.

Sie ist nicht für die Fallbearbeitung verantwortlich. Dies ist die Aufgabe einer Fachberatungsstelle.

Die Vertrauensperson ist mit anderen Hilfsangeboten (z.B. insoweit erfahrenen Fachkräften, Fachberatungsstellen, etc.) vernetzt und steht in Kontakt zur landeskirchlichen Ansprechstelle sowie dem Amt für Jugendarbeit und nimmt an der Arbeit im Netzwerk der Vertrauenspersonen in der EKIR teil.

8. Intervention

Ein Handlungsleitfaden für den Interventionsfall (Interventionsleitfaden), der sich an den spezifischen Bedingungen des Kirchenkreises Düsseldorf-Mettmann orientiert, regelt verbindlich das Vorgehen in Fällen von Verdacht sexualisierter Übergriffe bzw. Gewalt. Der Interventionsleitfaden ist allen Mitarbeitenden bekannt und zu beachten.

8.1 Interventionsteam

Das Interventionsteam besteht aus den folgenden Personen:

- ⇒ zuständige Vertrauensperson
- ⇒ Superintendent*in
- ⇒ Öffentlichkeitsreferent*in
- ⇒ weitere Personen aus dem jeweiligen Fachbereich, z. B. Fachvorgesetzte
- ⇒ eine insoweit erfahrene Fachkraft § 8a SGB VIII

Sobald die Meldung eines Verdachts sexualisierter Übergriffigkeit bzw. Gewalt bei einem der Mitglieder des Interventionsteams oder der Meldestelle eingeht, ruft diese Person das Interventionsteam kurzfristig zur Einschätzung der Dringlichkeit, zu einer ersten Einschätzung der Sachlage, Gefährdungseinschätzung gemäß § 8a SGB VIII, weiterer Maßnahmenplanung und möglicher strafrechtlicher Bedeutung zusammen. Hierbei ist keine Rücksicht auf die Verhinderung einzelner Mitglieder des Interventionsteams zu nehmen.

Die im Kinderschutz insoweit erfahrene Fachkraft gem. § 8a SGB VIII muss im Notfall durch eine andere insoweit erfahrene Fachkraft (stellvertretende Leitung der Beratungsstelle oder Mitarbeitende der Beratungsstelle oder Fachkraft einer anderen Beratungsstelle) ersetzt werden.

Das Interventionsteam hat die Fürsorge- und Aufsichtspflicht für das anvertraute Kind, der/dem Jugendlichen oder der/dem Schutzbefohlenen und die Verantwortung gegenüber den Personensorgeberechtigten sowie die Fürsorgepflicht für die bzw. den beschuldigten Mitarbeitenden der Kirchengemeinde zu beachten.

Das Interventionsteam hat im Falle eines Verdachts den Vorgesetzten/die Vorgesetzte des beschuldigten Mitarbeitenden vertraulich zu informieren, gründlich fachlich abzuwägen und angemessen zu reagieren.

Im Falle eines **unbegründeten** Verdachts hat das Interventionsteam geeignete Rehabilitierungsmaßnahmen vorzuschlagen.

8.2 Interventionsleitfaden bei sexualisierter Gewalt

Bei einem angedeuteten, mitgeteilten oder beobachteten Verdacht von sexualisierter Übergriffigkeit bzw. Gewalt gegenüber Kindern und Jugendlichen oder sonstigen abhängigen Personen an einen Mitarbeitenden oder die Vertrauensperson, wendet diese sich zur Mitteilung an den Vorgesetzten des Arbeitsbereiches und informiert das Interventionsteam. Die im Kinderschutz erfahrene Fachkraft aus dem Interventionsteam nimmt eine Gefährdungseinschätzung mit den Fachkräften des Fachbereichs ggf. unter Hinzuziehung des Interventionsteams vor und erstellt mit den Fachkräften und dem Interventionsteam den Schutzplan. Die dann geplanten entsprechenden Maßnahmen sind vom Interventionsteam in Absprache mit dem bzw. der Vorgesetzten umzusetzen.

Der Opferschutz hat Priorität! Die Personensorgeberechtigten werden umgehend über den Vorfall und die unternommenen Schritte informiert. Ihre Wünsche und Lösungsvorschläge werden in das weitere Vorgehen mit einbezogen. Die Information der

Personensorgeberechtigten unterbleibt nur dann, wenn hierdurch das Kindeswohl gefährdet werden würde. Der betroffenen Person und den Personensorgeberechtigten wird, wenn gewünscht, Beratung angeboten oder vermittelt. Die Verfahrensabläufe sind gegenüber der bzw. dem Betroffenen und den Personensorgeberechtigten transparent zu halten. Den Personensorgeberechtigten wird nahegelegt, sich vor Erstattung einer Anzeige eingehend juristisch beraten zu lassen.

Die beschuldigte Person kann angehört werden, wenn dies ohne Gefährdung der Aufklärung des Sachverhalts bzw. des strafrechtlichen Ermittlungsverfahrens möglich ist.

Insbesondere wenn Übergriffe auf weitere Personen zu befürchten sind, ist es erforderlich, die beschuldigte Person aus dem Arbeitsfeld (Suspendierung, Umsetzung, Hausverbot, etc.) zu nehmen, auch bevor genauere Ermittlungsergebnisse vorliegen. Diese Maßnahmen erfordern eine vorherige Anhörung der beschuldigten Person und die Beteiligung der Mitarbeitervertretung (MAV).

Die Gefährdungseinschätzung, der Schutzplan und die geplanten Maßnahmen sind entsprechend zu dokumentieren und sicher aufzubewahren.

Je nach Alter des Kindes, der/ des Jugendlichen oder der/ dem Schutzbefohlenen und Schwere des Vorfalls sind verschiedene Vorgehensweisen notwendig und möglich.

Ablauf:

- Darstellung des Verdachts /des Vorfalls durch die Person, der der Verdacht mitgeteilt wurde oder die Einrichtungsleitung im Interventionsteam;
- Gefährdungseinschätzung mit einer insoweit erfahrenen Fachkraft gem. § 8a SGB VIII;
- Vereinbarung von Maßnahmen zum Schutz des betroffenen Kindes, Jugendlichen oder sonstiger/n Schutzbefohlenen;
- Prüfung der Möglichkeit, Strafanzeige zu erstatten;
- Prüfung der Einschaltung des Jugendamtes;
- Vereinbarung über das weitere Vorgehen;
- Entscheidung über eine Freistellung des bzw. der Mitarbeitenden;
- Einbeziehung der Personensorgeberechtigten, sofern hierdurch das Kindeswohl nicht gefährdet wird;
- ggf. Hinzuziehung eines Juristen bzw. einer Juristin;
- Meldepflicht an die Meldestelle des Landeskirchenamtes, unabhängig davon in welcher Berufsgruppe die verdächtige Person arbeitet;

- Verpflichtung zur Verschwiegenheit;
- dem bzw. der aufdeckenden Mitarbeitenden und deren Team sowie den Leitungskräften werden externe Unterstützungen zur Aufarbeitung der Geschehnisse zur Verfügung gestellt;
- Treffen einer eindeutigen und ausreichenden Sprachregelung hinsichtlich des Vorfalls für die Öffentlichkeit unter Einbeziehung des/der Öffentlichkeitsreferent*in.

Im Falle von wiederkehrenden Grenzverletzungen oder bei sexuellen Übergriffen von Mitarbeitenden gegenüber Erwachsenen in der Mitarbeiterschaft entfällt die Einschätzung gemäß § 8a SGB VIII, aber der Interventionsablauf wird äquivalent angewendet.

8.3 Fehlerkultur

Entsprechend unserem Leitbild ist unser Umgang miteinander, sowohl intern als auch extern, stets geprägt durch Respekt, Vertrauen und Wertschätzung. Das heißt auch, dass jede*r Mitarbeitende Fehler machen darf, sofern er/ sie andere Menschen dadurch nicht schadet. „Aus Fehlern lernt man“, dieser Grundsatz gilt auch in unserem Kirchenkreis. Fehler dienen dazu, daraus zu lernen und sie zukünftig zu vermeiden.

9. Beschwerdemanagement

Menschen, die mit der Leistung oder der Art der Aufgabenerfüllung eines Arbeitsbereiches nicht zufrieden sind, haben selbstverständlich die Möglichkeit, sich zu beschweren. Beschwerden werden vom jeweiligen Leiter bzw. Leiterin der Einrichtung schriftlich, telefonisch oder persönlich entgegengenommen. Beschwerden werden ernst- und angenommen. Für Beschwerden über Leitungskräfte ist der Superintendent bzw. die Superintendentin zuständig. In Fällen von Beschwerden über sexualisierte Gewalt ist immer von dem Mitarbeitenden, dem die Beschwerde mitgeteilt wurde, ein Mitglied des Interventionsteams unverzüglich zu informieren.

Für den Umgang mit Beschwerden von Kindern, Jugendlichen und sonstigen Schutzbefohlenen ist besondere Sensibilität erforderlich. Kinder und Jugendliche suchen sich Personen aus, denen sie etwas anvertrauen können. Dies sind oftmals nicht die Personen, die ein Leitungsorgan dafür bestimmt hat. Alle Mitarbeitenden sollten mit dem Beschwerdeverfahren vertraut sein und über die weiteren Zuständigkeiten informiert sein und informieren können. So können Kinder, Jugendliche und sonstige Schutzbefohlene am besten unterstützt werden. Niemand darf wegen einer Beschwerde

benachteiligt, diffamiert oder in sonstiger Weise unter Druck gesetzt werden.
Externe Beschwerdemöglichkeiten bei sexualisierter Gewalt sind die landeskirchliche Ansprechstelle der EKIR, die unabhängige Beratungsstelle help oder das Hilfetelefon der unabhängigen Beauftragten der Bundesregierung.

10. Meldepflicht

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 dies 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.

Kontakt

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.

Kontakt

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, sollen 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.

10.1 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.

11. Strafanzeige

Unbeschadet der hier aufgezeigten internen Ansprechbarkeiten und

Aufarbeitungsroutinen im Zuständigkeitsbereich der Kirchengemeinde bei Fällen von Verdacht von sexualisierter Gewalt ist darauf hinzuweisen: Betroffene, Personensorgeberechtigte, Mitarbeitende und ggf. andere Zeugen bleiben davon unabhängig und auf der Grundlage eigener Abwägungen frei, Strafanzeige bei den strafrechtlichen Ermittlungsbehörden (Polizei und Staatsanwaltschaft) zu erstatten.

Die Strafverfolgungsbehörden werden grundsätzlich über tatsächliche Anhaltspunkte informiert, die darauf hindeuten, dass eine Straftat gegen die sexuelle Selbstbestimmung begangen wurde. Wenn es zu Ermittlungen kommt, werden die Strafverfolgungsbehörden in ihrer Arbeit bestmöglich unterstützt.

In allen Fällen von Verdacht sexualisierter Gewalt mit strafrechtlicher Relevanz wird vom Interventionsteam immer die Möglichkeit der Erstattung einer Strafanzeige gegen den bzw. die Mitarbeitende geprüft, da die Kirchengemeinde keine sexualisierte Gewalt duldet.

Ausnahmen von der Strafanzeige können im Einzelfall gemäß den Vorgaben des Unabhängigen Beauftragten der Bundesregierung erfolgen, wenn die betroffene Person bzw. deren Personensorgeberechtigte die Erstattung einer Strafanzeige ausdrücklich ablehnen, weil z. B. die Gefahr einer Re-Traumatisierung besteht. Dies ist vom Interventionsteam und dem Träger gründlich abzuwägen. Gegebenenfalls erfolgt eine anonyme Spurensicherung, das Interventionsteam berät im Einzelfall Betroffene hierüber.

Eine Aufarbeitung des Falles muss im Nachhinein mit den involvierten Personen, dem Presbyterium und dem Interventionsteam angemessen stattfinden.

Darüber hinaus ist zu entscheiden, ob für in den Prozess involvierte Personen Gesprächsbedarf mit einer Beratungsstelle besteht oder Supervision angezeigt ist. Es ist die Frage, wie die Gesamtsituation aufgenommen wurde. Es ist zu prüfen, ob weiterer Schulungsbedarf besteht.

12. Aufarbeitung

Eine Aufarbeitung des Falles muss im Nachhinein durch die Kirchengemeinde mit den

involvierten Personen, dem Presbyterium und dem Interventionsteam angemessen stattfinden.

Vermutungen und Verdachtsmitteilungen irritieren immer die Personen, die von ihnen erfahren, und ganze 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 der 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.

Darüber hinaus ist zu entscheiden, ob für Personen aus dem genannten Kreis Gesprächsbedarf mit einer Beratungsstelle notwendig ist oder eine Supervision. Es ist die Frage, wie die Gesamtsituation aufgenommen wurde. Besteht zum Beispiel weiterer Schulungsbedarf etc. Ob und welche weiterführenden Maßnahmen ergriffen werden sollten, ist mit dem Superintendenten bzw. Superintendentin zu klären.

13. Rehabilitierung

Bei der Rehabilitation der Betroffenen leistet die Gemeinde und der Kirchenkreis Unterstützung.

Wird im Aufarbeitungsprozess oder durch die arbeits- und strafrechtliche Verfolgung deutlich, dass eine Falschbeschuldigung vorliegt oder erweist sich ein Verdacht als unbegründet, müssen die zu Unrecht beschuldigten Personen rehabilitiert werden.

Das betrifft zum einen die betroffene Person, die die sexualisierte Übergrifflichkeit erlebt hat und der man unter Umständen keinen Glauben geschenkt hat. In so einem Fall muss

eine Bitte um Entschuldigung erfolgen und Maßnahmen, wie z.B. Gespräche mit Fachleuten etc. empfohlen bzw. ermöglicht werden. Zum anderen betrifft es eine zu Unrecht verdächtige Person. Hier ist zu prüfen, was getan werden kann, um sie zu rehabilitieren.

Zum **Abschluss** des gesamten Interventionsprozesses ist dieser auf erforderliche Verbesserungen hin zu reflektieren.

Anhang 1: Selbstverpflichtungserklärung



Selbstverpflichtungserklärung gegenüber der Evangelischen Kirchengemeinde Mettmann

Name Ehrenamtler:in

Die Arbeit der Evangelischen Kirchengemeinde Mettmann, 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 Schutzbefohlene bewusst wahr und achte dabei auch auf mögliche Anzeichen von Vernachlässigung und Gewalt. Ich achte auf Grenzüberschreitungen durch Mitarbeitende und Teilnehmende in der Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und anderen Schutzbefohlenen. In Zweifelsfällen und bei Grenzüberschreitungen hole ich mir Hilfe bei der Vertrauensperson des Kirchenkreises. In diesen Fällen werde ich die Vertrauensperson informieren und kann mich bei Unsicherheiten hinsichtlich der Einschätzung von der landeskirchlichen Anlaufstelle beraten lassen.
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.

7. Ich verpflichte mich, beim Verdacht auf sexualisierte Gewalt gegenüber der Presse und in sozialen Netzwerken keine Informationen, Mutmaßungen und persönliche Einschätzungen weiterzugeben.

8. Ich versichere, dass kein strafrechtliches Ermittlungsverfahren oder gerichtliches Verfahren wegen einer in § 5 Absatz 1 Nr. 1 KGsSg genannten Straftat* gegen mich läuft oder ein entsprechendes Urteil gegen mich ergangen ist, das in dem von mir vorgelegten erweiterten Führungszeugnis noch nicht eingetragen ist. Ich verpflichte mich, die mir vorgesetzte Person zu informieren, falls ich im Laufe meiner Tätigkeit Kenntnis von solchen Ermittlungen erhalte.

Ich habe die Selbstverpflichtungserklärung gelesen, verstanden und habe keine weiteren Fragen. Ich verpflichte mich, nach den Richtlinien der Evangelischen Kirchengemeinde Mettmann zu handeln.

Datum

Unterschrift

Email: _____

Telefon: _____ Handy: _____

Auszufüllen von der Kirchengemeinde:

Hiermit bestätige ich, _____, die Selbstverpflichtungserklärung mit der:dem Ehrenamtlichen besprochen zu haben.

Datum

Unterschrift

**das KGsSg verweist auf den jeweils geltenden Stand des SGB VIII. Dort sind aktuell die §§ 171, 174 bis 174c, 176 bis 180a, 181a, 182 bis 184g, 184i bis 184l, 201a Absatz 3, 225, 232 bis 233a, 234, 235 und 236 Strafgesetzbuch genannt. Sollte die Aufzählung um Straftatbestände erweitert werden, wären diese von der Selbstverpflichtungserklärung mit umfasst*

Anhang 2: Muster-Beobachtungsbogen

Name der*des Betroffenen _____

Alter _____

Beobachtungen und Informationen notieren (möglichst detailgenau):

- ➔ Was wurde beobachtet, von wem, wo, in welcher Situation?
- ➔ Was hat die Person erzählt?
- ➔ Wem hat er*sie das erzählt, wo, in welcher Situation?

- ➔ Eigener Eindruck/Bewertung
- ➔ Wie wirken die Beobachtungen und Informationen auf den*die Mitarbeiter*n?

- ➔ Überlegungen / Absprachen

Protokolliert von _____

Name, Datum, Unterschrift

Anhang 3: Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung

(13. Abschnitt StBG, §§ 174-186 StGB)

Nicht alle sexuellen Übergriffe stellen Straftaten dar, viele Formen sind jedoch strafrechtlich relevant. Sofern die Täter*innen bereits strafmündig sind, zählen sexuelle Übergriffe je nach Alter der Täter*innen und dem/der Betroffenen zu den Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung.

Hier eine Auswahl an Paragraphen von möglichen Straftaten:

§ 174: Sexueller Missbrauch von Schutzbefohlenen

§ 176: Sexueller Missbrauch von Kindern (schon der Versuch ist strafbar)
untersagt jeglichen sexuellen Kontakt mit unter 14-Jährigen unabhängig vom Alter der zweiten Person

§ 177: Sexuelle Nötigung; Vergewaltigung

§ 178: Sexuelle Nötigung und Vergewaltigung mit Todesfolge

§ 179: Sexueller Missbrauch widerstandsunfähiger Personen

§ 182: Sexueller Missbrauch von Jugendlichen

§ 183: Exhibitionistische Handlungen; Erregung öffentlichen Ärgernisses

§ 184: Verbreitung pornographischer Schriften

§ 185: Beleidigung (auch sexueller Art)

§ 186: Üble Nachrede (die letzten beiden evtl. relevant
bei Übergriffen unter Gleichaltrigen im Netz)

§ 238: Nachstellung (hierunter fällt Stalking)